

Webinaire

« *Motivation et SQVT :
Décrypter les liens* »

25 Janvier 2024

Pôle SQVT – Younes Benhjab et Magali Ollier





Intervenant.es

Younes Benhjab & Magali Ollier

Chef.fes de projets
Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail



Les fonctionnalités du webinaire

» Les fonctionnalités du webinaire



Webinaire
enregistré



Micros
coupés

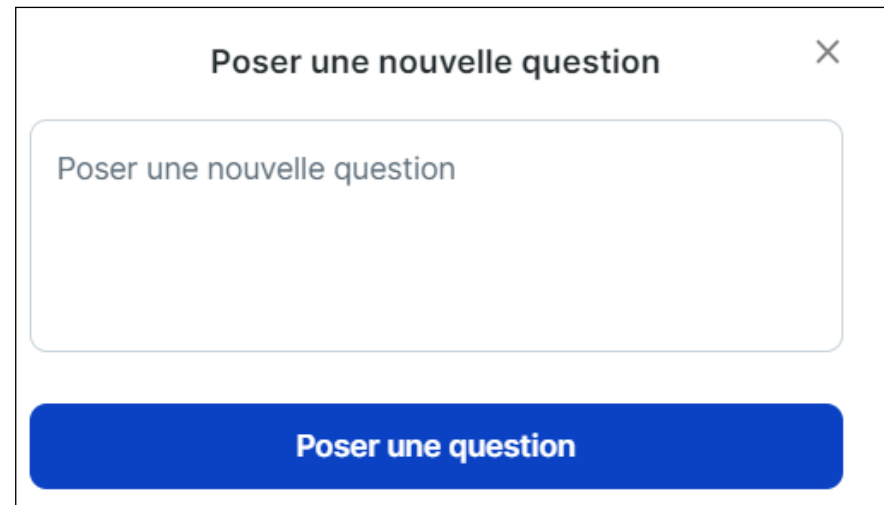
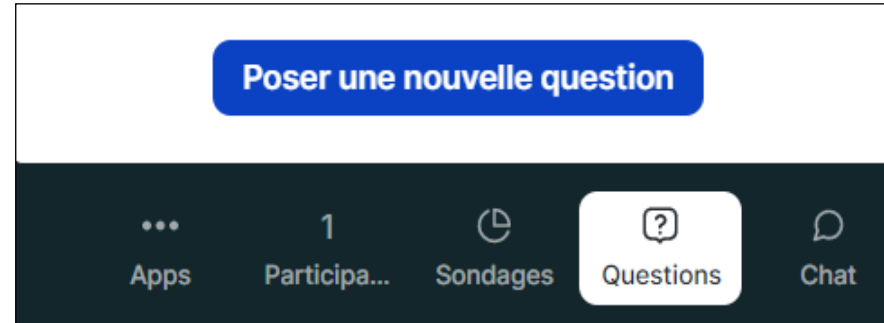


N'hésitez pas à poser
vos questions

➤ Des zones de textes pour vos questions / Vos réponses aux sollicitations

Onglet « Chat »

- Pour poser vos questions aux animateurs.trices
- Les questions seront traitées en fin de webinaire





Le programme du Webinaire

➤ Programme du webinar

➤ Elements de repères sur **les ressorts de la motivation** et les signes de désengagement

➤ Des outils pour favoriser **les trois besoins** psychologiques fondamentaux

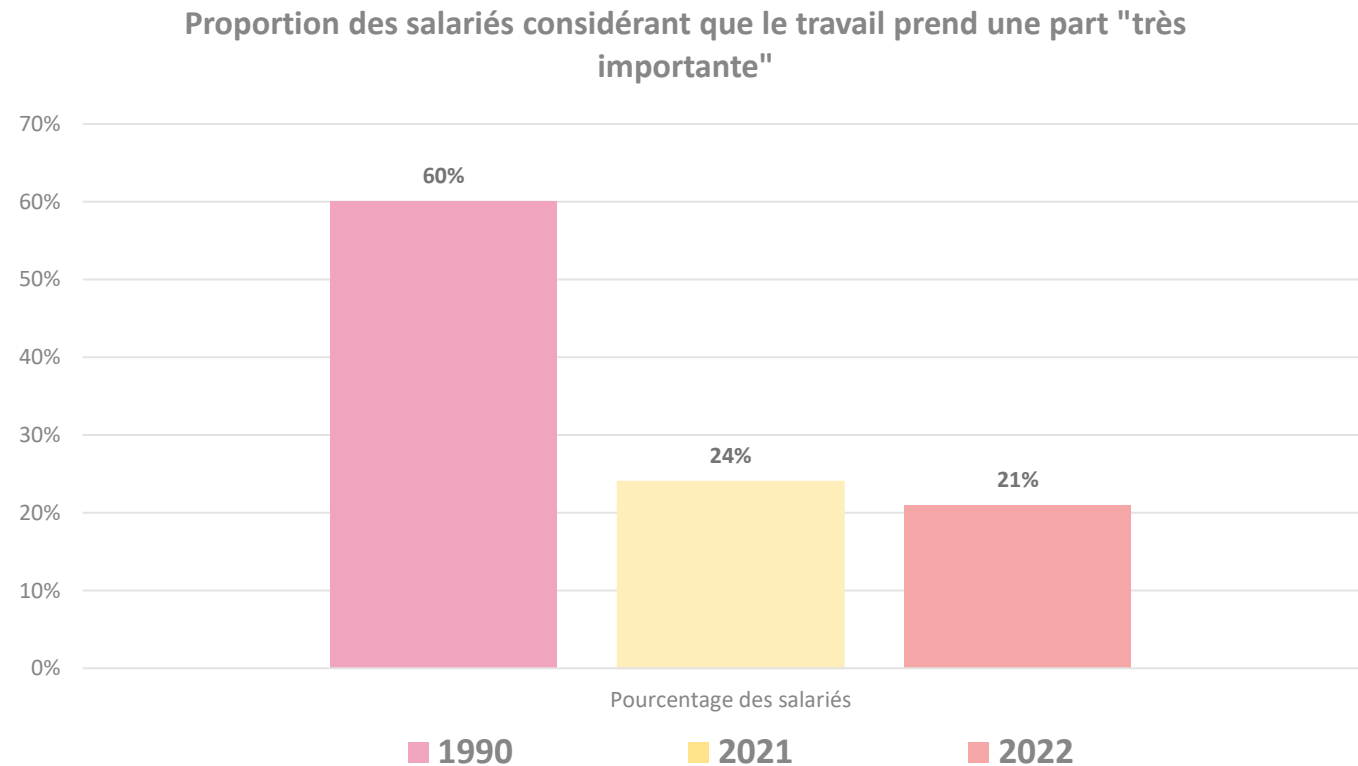
➤ Des exemples d'actions et de **pratiques** dans des structures de l'ESS



Rapport au travail et facteurs de désengagement

➤ La place du travail pour les salariés – Résultats d'enquêtes

- En 30 ans, un **effondrement de la proportion de salariés** en activité qui affirment que la place du travail dans la vie est **très importante**



➤ La place du travail pour les salariés – Résultats d'enquêtes

- **77%** font plus que ce qui est attendu d'eux (3 salaries/4)
- **84% des salariés** considèrent que leur travail est **“important”**
- *Mais une baisse de motivation lors d'une confrontation à certaines conditions de travail et d'emploi*

➤ Les facteurs de démotivation/désengagement au travail



- Appauvrissement du **contenu du travail**
- Manque ou **perte de sens du travail / Conflits de valeurs**
- **Pas ou peu d'autonomie** et/ou de possibilité de prise d'initiatives
- **Soutien managérial faible** (absence de prise en compte des difficultés rencontrées, manque de reconnaissance, manque d'intérêt, etc.)

➤ Les facteurs de démotivation/désengagement au travail



- **Changements non accompagnés** (non association au projet de la structure, à la prise de décisions, etc.)
- **Mauvaise ambiance de travail**
- (sur)**Charge** de travail
- **Isolement** / éloignement du collectif
- Faibles **perspectives d'évolution de carrière**
- **Information /Communication** non transparente

Question :

« Selon vous, quelles actions permettent de nourrir la motivation ou l'engagement des professionnels de l'ESS? »



Trois clés de compréhension pour favoriser la motivation

➤ Des actions quotidiennes au plus près de la réalité des équipes

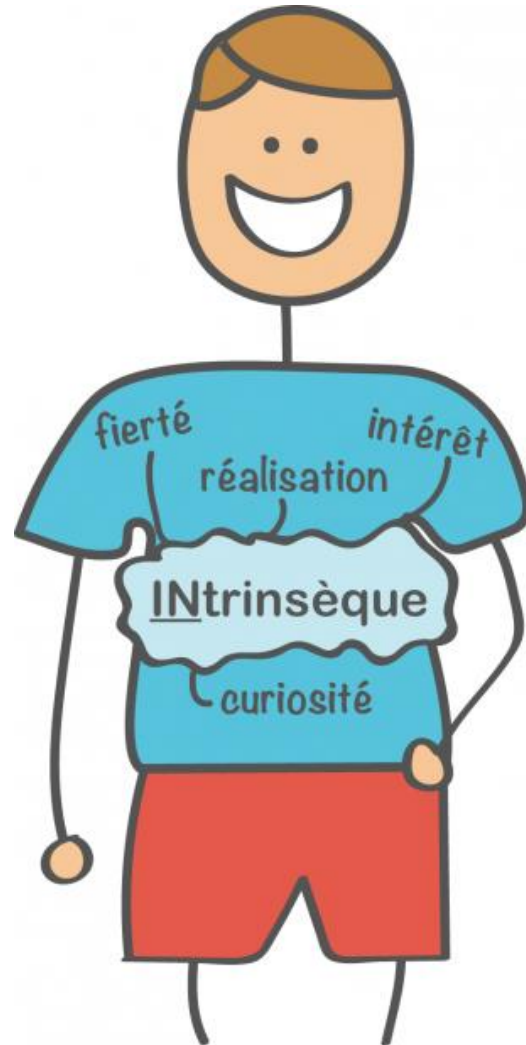


Investir au quotidien, dans la durée, même si les résultats ne sont pas visibles immédiatement



Ne pas prendre à la légère les signaux faibles

Les motivations intrinsèques et extrinsèques (théorie de l'autodétermination)



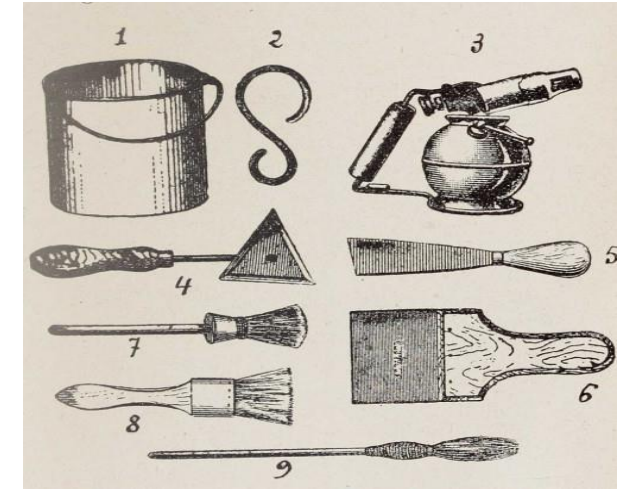
➤ Le prisme des besoins psychologiques fondamentaux



Compétence,
Efficacité



Appartenance,
Affiliation sociale



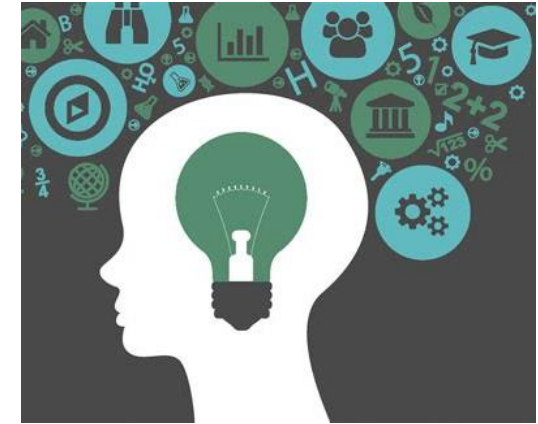
Autonomie,
pouvoir d'agir

» La compétence, de quoi parlons-nous?

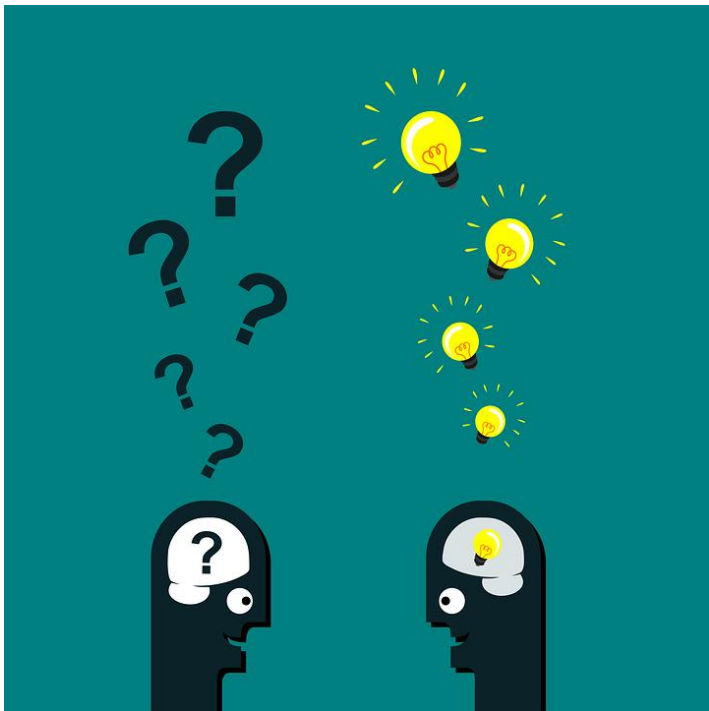
Une notion proche et complémentaire de celle de la « **qualification** ».

La compétence est **issue de la socialisation** (tandis que la qualification est issue de la formation).

- La compétence est **toujours** en lien avec une activité de travail, ses caractéristiques, ses exigences, ses contraintes, ses aléas
- La compétence est un **savoir tacite**
- La compétence est **le résultat d'un processus de travail collectif**



➤ Favoriser le co-apprentissage/co-développement



Apprentissage entre pairs

- Un groupe de pairs de 5 à 8 personnes (pas de liens hiérarchiques)
- 1 facilitateur.trice
- Processus de réflexion et d'échanges cadré à respecter :
 1. Présentation de la situation (5 minutes)
 2. Clarification (5 minutes)
 3. Appréciation (5 minutes)
 4. Mise en question (5 minutes)
 5. Réaction –Plan d'action (5minutes)
 6. Enseignements-clés (5 minutes)

➤ Un exemple dans un SSIAD



*Quelles actions pour
nourrir le besoin
d'affiliation sociale?*





« Sentiment d'appartenance sociale, à un collectif de travail » : de quoi parlons-nous?

« Le collectif de travail est un élément de l'organisation du travail : il se définit par des règles de métier communes construites et il apporte une aide, souvent indispensable à la réalisation du travail; et ce soutien produit l'affiliation, ce sentiment d'appartenir à une communauté qui apporte au travailleur des satisfactions affectives. »

C. Baudelot et M. Gollac – Travailler pour être heureux

Les pierres de l'édifice du sentiment d'appartenance/d'affiliation sociale

- Construire et partager un **cadre de travail** (procédures de travail) et des **règles communes de fonctionnement** et de vie
- Une **délimitation claire** des missions, des rôles, de la répartition des tâches, des responsabilités, de tous/toutes
- Partager une **même expérience de travail** et **confronter sa pratique** de travail à celle des autres
- Partager une **définition commune** du « **travail bien fait** » et construire des **règles de métier**
- Une **équité** dans la répartition des tâches de travail (la charge de travail)

» Elaborer les solutions avec l'équipe : un outil pour favoriser la motivation pour l'encadrement de proximité



Intelligence collective



Ex. d'outil pour animer une réunion inclusive : **le mémo écrit**

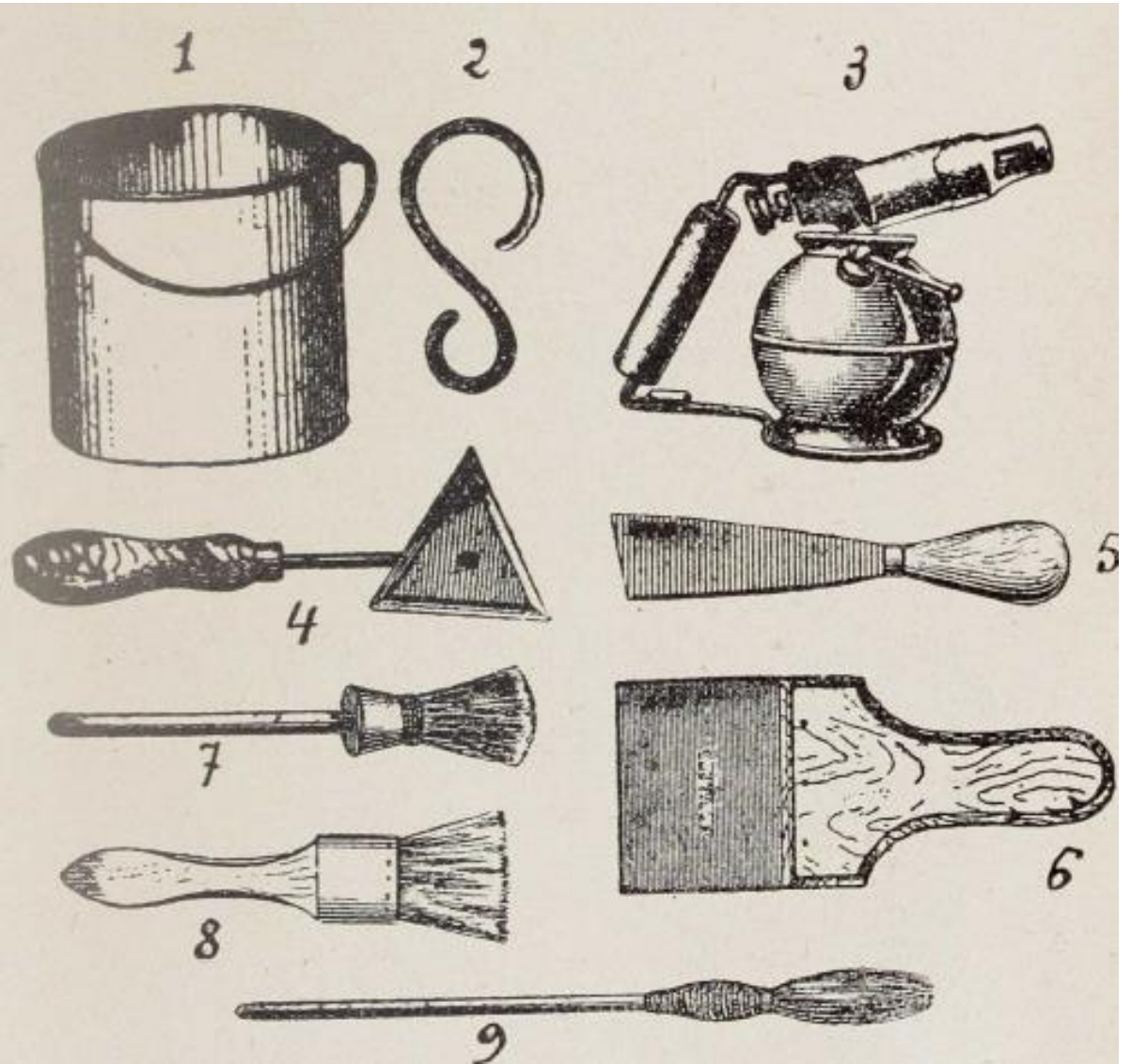
- Sujet à discuter/décider présenté par écrit de manière courte
- Chacun écrit son avis individuellement sur des post'it
- Lecture de chaque idée > discussions

Le + : permet la réflexion individuelle sans être influencé par les autres, enrichit la discussion/la réflexion

Quelques exemples dans le secteur

- **Organiser une journée de rentrée (annuelle) avec tous les salariés, sur un thème partagé**
- **Temps de transmission quotidien à la prise de poste avec l'ensemble de l'équipe (AS, AMP, IDE, coordinateur, cadre) sur 10 minutes autour d'un café**
- **Organiser une journée sur la QVT avec possibilité de participer à des ateliers sur des questions de santé au travail et de santé public**

*Quelles actions pour
nourrir le besoin
d'autonomie?*



» L'autonomie au travail : de quoi parlons-nous?

« La notion d'autonomie **désigne** pour le travailleur **la possibilité d'être acteur** dans son travail, c'est-à-dire **avoir la liberté de décider de comment faire son travail, de contribuer à la production et de conduire sa vie professionnelle** ».

L'autonomie, c'est :

- influencer le **déroulement de son travail**,
- **expérimenter** d'autres manières de faire,
- Pouvoir prendre des **décisions**,
- apprendre de **nouvelles connaissances**,
- **prévoir** son activité,
- pouvoir être **créatif**
- **Etc.**

Un exemple de mesure du niveau d'autonomie d'une équipe : un outil pour favoriser l'autonomie

Audit d'autonomie

Questions	Moyenne
Etes-vous autonome dans vos tâches/principales attributions et dans la façon dont vous occupez votre journée de travail ?	
Êtes-vous autonome dans votre technique, c'est-à-dire dans la manière de réaliser le travail ?	
Êtes-vous autonome dans votre emploi du temps ? (heures d'arrivée/départ, gestion du temps ...)	
Total	

- Chacun attribue une note comprise entre 0 (pas du tout) et 10 (tout à fait)
- + une question ouverte pour identifier des pistes d'amélioration
- Anonyme
- Moyenne globale et par question



Le + :

- Mieux connaître la perception des équipes/individus sur leur autonomie dans le travail.
- Pour identifier des pistes d'action

➤ Favoriser le pouvoir d'agir : Un exemple dans une MAS

Les « **Journées-type dégradées** » ou comment **retravailler les priorités** en situation de crise

• *Les conditions :*

- Définir collectivement **avec le responsable d'équipe** les critères de ces journées-type dégradées
- ce qui est **incontournable**
- ce qui **sera reporté** ou réaliser **différemment**
- **Associer** l'ensemble des professionnels

Les effets :

- Déculpabilisation des professionnels
- Baisse de la pression individuelle
- Responsabilisation collective et non plus individuelle
- Limitation de l'exposition aux risques professionnels



A vos questions



Des ressources pour aller plus loin

» L'accompagnement du pôle SQVT- Harmonie Mutuelle ESS

Fiches pratiques, guides et référentiels



webinaires



Services et accompagnement sur-mesure

- **Diagnostic RPS**
- **Accompagnement aux démarches de prévention**
- **Clubs Prévention régionaux**
- **Séminaire de sensibilisation Intra (RPS, TMS, QVT, DUERP)**
- **Atelier d'appui au pilotage et/ou à l'encadrement de proximité**

Et plus encore via le site www.chorum.fr

Une adresse où nous joindre : SQVT-ESS@harmonie-mutuelle.fr

» Nos webinaires SQVCT – 2024

- » **«Je peux t'aider ma jolie ? » - Agissements sexistes : Comprendre et agir**
 - ▀ 21 mars
- » **« Comment réussir l'intégration des nouveaux salariés pour les fidéliser ? »**
 - ▀ 23 mai
- » **« Le stress, cause ou conséquence ? »**
 - ▀ 20 juin
- » **« Réguler la charge de travail : 5 points clés »**
 - ▀ 26 septembre
- » **« Fidéliser les équipes : 3 axes, 9 leviers d'action »**
 - ▀ 17 octobre
- » **« Performer » ou « maîtriser » : que recherchez-vous ? »**
 - ▀ 21 novembre
- » **« Evaluer les RPS dans le DUERP avec l'outil G2P »**
 - ▀ 19 décembre

Merci de votre participation



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.