

FICHE REB 3 : CHARTE DU BIEN (RE)VIVRE ENSEMBLE



POURQUOI CET OUTIL ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

« La période de confinement que nous venons de vivre nous a conduit à revoir nos modes de cohabitation. Nous avons parfois changé certaines habitudes et réaffirmé les règles, notamment dans la communauté familiale. Or nous passons une grande partie de notre vie en entreprise. Dans nos comportements, nous pouvons, moi le 1^{er}, générer des tensions, des irritations et in fine, de l'inefficacité.

Tout le monde le dit, nous entrons dans une période nouvelle où les changements seront légions. Il nous faudra être agiles, réactifs, efficaces ...

Alors, c'est sans doute le moment de reposer nos bases de fonctionnement en collectif et de bâtir notre « charte du bien (re)vivre ensemble ».

Chacun est appelé à s'exprimer en remplissant les 2 cadres ci-dessous et en transmettant (anonymement si cela vous semble utile) à notre responsable RH qui collectera vos synthèses. Variante = sondage en ligne

Un groupe, constitué de XX sera chargé de faire la synthèse sous la forme d'un panneau d'affichage sur le modèle ci-contre. »

OU
L'exercice peut être fait en réunion, avec post-it pour que chacun s'exprime

Notre charte du bien (re)vivre Ensemble

- ✓ Être force de proposition
- ✓ Rester calme et s'exprimer avec respect
- ✓ Remercier / dire merci
- ✓ Respecter les temps de pause
- ✓ Sourire
- ✓ Se sentir écouté et écouter
- ✓ Valider les succès
- ✓ Respecter les propriétés de tous les lieux
- ✓ Respecter les horaires
- ✓ Être bonjour

Et qui sera à l'aise de vous contacter, s'il y a un problème ?

Et qui sera à l'aise de vous contacter, s'il y a un problème ?

Ce que l'on a envie de voir, d'entendre, etc ... qui motive et rend plus efficace

Ce qui engendre tensions, démotivations et perte d'efficacité

La vie en entreprise n'est pas un long fleuve tranquille dans les relations au quotidien ...

Plusieurs semaines de confinement auront permis de limiter les tensions en étant soit absent soit en lien mais à distance (Visio) tout en étant tous liés par le sujet angoissant de la sortie de crise.

Le retour ne s'opérant pas dans la simplicité il est évident que les tensions du passé réapparaîtront On le sait tous, c'est contre-productif !

C'est justement pour éviter que ces tensions inutiles se reproduisent que cet outil a été conçu.

C'est un acte de management fort qui suppose conviction, exemplarité et sincérité de la part du dirigeant.



À QUOI SERT CET OUTIL ?

Cet outil est le prolongement de celui qui aborde l'aspect des irritants (REB 2 - Organiser ses réflexions de sortie de crise) en ajoutant un niveau plus positif et constructif : « reposer les bases d'un fonctionnement optimisé en équipe ».

Il a pour objectif de formaliser les comportements que l'on souhaite généraliser pour gagner en efficacité et fournir la pleine puissance de l'équipe. Il pointe aussi du doigt les comportements que l'on ne veut plus voir se reproduire.




QUAND UTILISE-T-ON CET OUTIL ?


A utiliser quelques jours après la reprise, piloté par le dirigeant, à un moment où il anticipe de possibles dérapages ou souhaite délibérément les traiter par anticipation.




COMMENT UTILISE-T-ON CET OUTIL ?

 Durée nécessaire en mode semi-collectif : Environ 10 mn de réflexion par personne puis synthèse et précisions pendant 1 h par une personne dédiée + dirigeant puis débrief 30 minutes avec toute l'équipe


Durée nécessaire en mode collectif : Environ 1 h

 Nombre de participants : Idéalement toute l'entreprise en TPE jusqu'à 15 salariés. En PME identifier 10 à 15 collaborateurs (constructifs mais qui osent) avec 1 pilote idéalement RH ou dirigeant. Autre possibilité avec sondage en ligne mais attention à bien définir les règles ; ce n'est pas une séance de règlements de comptes.

Le dirigeant fait obligatoirement parti des participants. Il s'exprime au même titre que les salariés.


 Matériel requis : Feuille A3 ou A4 par personne ou Excel (format sondage) en mode semi-collectif. Paperboard + Post-it (2 à 4 par thème et par personne) + marqueurs en mode collectif.

Prévoir un ou plusieurs panneaux pour afficher les règles en format Paperboard idéalement.

 Prérequis : Message fort de la part du dirigeant qui explique sa sensibilité sur le sujet et s'appuie sur les liens resserrés par la période pour engager toute l'entreprise sur du mieux vivre ensemble dans un souci de bien-être et efficacité

En mode semi-collectif un pilote doit être nommé. Il peut être le dirigeant ou une autre personne identifiée avec accord préalable. Le pilote doit être reconnu par ses collègues. L'esprit du pilote doit être tourné vers la progression et le positif. Il doit avoir un bon esprit de synthèse et avoir l'écoute du dirigeant. Le pilote peut-être le/la responsable RH en PME.

En mode collectif, le dirigeant s'exprime devant les collaborateurs réunis pour travailler en groupe.

 Mode d'emploi précis :

En mode semi-collectif :

Chacun est appelé à s'exprimer en remplissant les 2 cadres « Ce que l'on a envie de voir, d'entendre ... » et « Ce qui engendre tensions, démotivations ... », puis les transmet (anonymement si cela semble utile) au pilote qui collecte les synthèses.

Obligation de se concentrer individuellement 10 mn pour répondre aux 2 questions posées.

Il est aussi possible de réaliser la démarche en associant plus de collaborateurs, (voire tous les salariés) à travers un sondage en ligne dont le pilote fera la synthèse.

Une fois la synthèse effectuée par le pilote, elle est finalisée avec le dirigeant sur le modèle présenté en page 1. Des extraits sous formes de verbatim sont inscrits pour donner du corps aux mots synthésés.


Le(s) panneau(x) grand format sont réalisés et affichés, associés à une communication forte de la part du dirigeant qui porte les messages et engage l'entreprise sur les règles en exprimant son exigence de respect des règles.

En mode collectif :

Le dirigeant explique la démarche avec ou sans nomination d'un pilote (selon la taille de l'entreprise) et rassemble le groupe pour une séance de travail d'1h. Le panneau de la page 1 est affiché en A3 et les questions reproduites sur le paperboard.

Chacun est amené à se concentrer 5 mn par question et à noter ses réponses sur 2 à 4 Post-It par question (1 réponse par Post-It). La règle consiste ensuite à exprimer ses réponses devant ses collègues et le dirigeant en restant impérativement courtois, non accusateur et avec l'esprit de propositions constructives.

La synthèse est réalisée en groupe et les éléments principaux sont inscrits sur le(s) panneau(x) grand format reprenant le modèle de l'outil.

 Livrables in fine : Panneau idéalement qualitatif : couleurs, caractères de tailles différentes, créativité possible ...



MES NOTES PERSO

.....

.....

.....

.....