

LE BAROMÈTRE QVT DES SURFEUSES

GENÈSE



1 an de parcours manager (promo 1)

1 temps de définition collective du sujet

3 rendez-vous facilités en 2021

1 séquence d'amélioration avec la promo 2

vers la formulation d'une préoccupation commune

Comment... ?

traiter ensemble la question des indicateurs, volet stratégique, on travaille sur une problématique forte et on se donne 3 rdv pour la traiter

creuser la question des indicateurs - proposition de prendre un moment pendant ces rdvs pour partager sur un autre sujet

ok pour avoir un sujet fil rouge mais se garder des moments sur d'autres sujets

on peut travailler entre nous pour mettre en place des outils de partage

on pourrait faire des sous-groupes pour travailler ensemble sur certains sujets qui ne nécessitent ni l'intérêt ni pas tout le collectif

au niveau de l'individu dans un groupe, du collectif et sur les effets concrets dans les actions (résultats commerciaux, nouvelle offre de service...)

comment définir une méthode commune pour évaluer les effets positifs et négatifs d'une démarche de QVT ?

comment définir une méthode commune, et concrètement des indicateurs pour évaluer/mesurer les effets positifs et négatifs d'une démarche de QVT ?
-> jusqu'où ça va ? quand est-ce qu'on s'arrête ? comment analyser ?

comment évaluer les effets (positifs et négatifs) d'une démarche de QVT ?

comment se servir des résultats de l'évaluation pour poursuivre la démarche de QVT ?

comment et pourquoi partager les résultats de l'évaluation pour poursuivre la démarche de QVT ?

comment évoluent nos structures et le bien-être au travail dans nos structures et comment ça se voit ?

Comment évaluer les effets d'une démarche QVT sur la durabilité de nos offices de tourisme ?



Comment faire une évaluation d'une démarche QVT peut être un préalable à une démarche de changement durable profitable aux offices de tourisme ?

OBJECTIFS

01

À court terme

- évaluer le chemin parcouru
- voir ce qui fonctionne ou non : actions correctives
- identifier les effets sur la motivation des collègues, la cohésion et la créativité d'équipe
- légitimer la QVT en sortant du ressenti, pour l'équipe
- partager une vision/définition commune de la QVT avec l'équipe et les administrateurs
- me rassurer en rendant visible ce que je fais

02

À moyen terme

- légitimer la QVT en sortant du ressenti, pour les décideurs politiques
- légitimer la QVT en sortant du ressenti, pour le territoire
- crédibiliser la QVT
- identifier des leviers pour faciliter l'évolution des organisations

03

À moyen terme

- légitimer la QVT en sortant du ressenti, pour le réseau des OT
- s'adapter aux évolutions sociétales / de nos métiers
- faire changer les mentalités sur le travail, grâce à des éléments factuels

PRODUCTION

Un baromètre QVT co-construit en 7 items :

01- Appropriation de la stratégie

02- Autonomie

03- Système de rémunération

04- Procédure de recrutement

05- Formation professionnelle

06- Communication interne

07- Participation aux décisions



RETOURS D'EXPÉRIENCES



Ce que cela permet :

- Partager la charge mentale de la QVT ; je ne me positionne pas en tant que solutionneuse
- J'en ai un usage en interne pour le moment
- Conforte les ressentis
- Engager des sujets dans une équipe, prendre la température
- Tester un outil avec une “caution” entract, un outil travaillé par le réseau
- Engager des discussions et des actions en interne, prioriser les chantiers avec l'équipe

RETOURS D'EXPÉRIENCES



Pour la suite en interne :

- trouver la bonne régularité : 1 an, 2 ans ?
- adapter une V2 de ce questionnaire, plus digeste pour l'équipe
- s'en servir pour animer une rétrospective avec l'équipe
- le combiner avec des indicateurs "froids", type absentéisme, équipements,...
- mettre en oeuvre des améliorations
 - discussions individuelles
 - espaces de discussions collectifs
 - priorisation des actions QVT

RETOURS D'EXPÉRIENCES



Apprentissages :

- pas envie de me légitimer là-dessus, pas envie d'aller sur du factuel
- “est-ce que j'ai la bonne réponse ?” : sortir de ce questionnement
- on n'interroge pas le bien-être psychologique, c'est très factuel
- équipe contentes de le remplir, même si c'est long
- basé sur le ressenti du salarié, un instant t
- est-ce utile ? est-ce que notre ressenti de manager ne suffit pas ?

RETOURS D'EXPÉRIENCES



Apprentissages :

- besoin d'objectiver et de partager des indicateurs, collectifs car sinon cela dépend de l'instant t où le questionnaire est rempli
- notions palpables et mouvantes : cela permet de confirmer des ressentis mais difficile à poser sur le papier
- dépend de la manière dont on manage et des outils dont on dispose > à adapter sur-mesure pour chaque structure

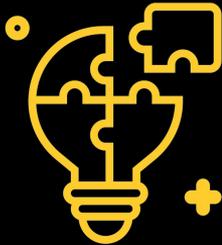
ÉVALUATION DE L'ÉVALUATION



- une mesure à l'instant t
- un travail co-construit en IC
- une prise de conscience d'être acteur de sa/la QVT (équipe & managers)
- ouvre la discussion en équipe
- rassure le manager
- interroge l'évaluation
- une accroche pour sensibiliser le réseau à la QVT
- une photographie collective et partagée en équipe

- difficile de modéliser un outil pour le réseau
- pas encore de diffusion externe
- toujours pas de réponse à la problématique
- difficile de traiter en aggloméré pour le réseau
- attention aux chiffres (objectif) : la QVT, c'est de l'humain (subjectif) !

PRÉCONISATIONS D'UTILISATION



Quand l'utiliser ?

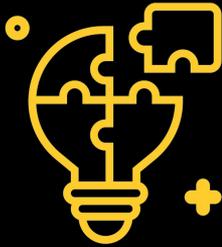
- une prise de poste avec une équipe qu'on ne connaît pas
- conforter des intuitions
- un moment de tension pour prendre la température

Pourquoi l'utiliser ?

- mieux comprendre son équipe
- ouvrir des sujets de discussion
- mettre en lumière un point de difficulté
- lier la démarche QVT à la stratégie de la structure

“Apprendre à suivre son instinct, acter que c'est une compétence à développer pour les managers de faire confiance à son intuition, le factuel ne nous sert qu'à justifier une démarche.”

PRÉCONISATIONS D'UTILISATION



Étape 1 : définir son objectif et la temporalité

Étape 2 : en discuter avec un.e testeur.euse entract

Étape 3 : adapter le questionnaire

Étape 4 : le formaliser sur un outil simple

Étape 5 : préparer en équipe

Étape 6 : lancer le questionnaire

Étape 7 : analyser

Étape 8 : debriefer en équipe

Étape 9 : mettre en oeuvre les pistes d'actions

DISCUSSIONS



Des pistes d'amélioration ?

Comment pourriez-vous l'utiliser en interne ?

TESTONS-LE !

