

• Mission de notre groupe de travail

Créer un argumentaire qui définisse les enjeux et les apports, les conditions de réussite et les réponses aux limites de la mise en œuvre d'une démarche de convivialité

• Définition

La convivialité en entreprise est un état d'esprit et une démarche qui favorisent le bien-vivre ensemble au travail.

Elle est :

- libre, ouverte
- chaleureuse, plaisante, positive, animée
- simple, légère
- respectueuse
- gratuite, désintéressée
- adaptée au contexte
- s'inscrivant dans la durée.

• Contexte

- un monde économique à concurrence exacerbée imposant une obligation de résultat
- pression infinie du toujours plus
- financiarisation des entreprises (court-termisme) et instrumentalisation des personnes, déshumanisation
- des salariés exigeants sur leur qualité de vie au travail

Conséquence : des salariés inquiets, fatigués et prenant de la distance vis-à-vis de leur entreprise

• Une conviction

La convivialité en entreprise favorise l'efficacité collective et le mieux-être au travail.

• Apports attendus

- Entreprise : l'efficacité collective
 - o Performance : participer à une ambiance plus favorable au travail, créer les conditions d'une relation professionnelle plus efficace et plus créative,
 - o Respect des personnes : développer la considération, l'attention à l'autre, l'ouverture
 - o Esprit d'équipe : faciliter la fluidité des échanges, créer un climat de confiance, aider à diminuer les résistances au changement
 - o Attractivité : améliorer l'image de l'entreprise pour l'interne (fidélisation) et pour l'externe (recrutement, qualité de la relation client)
- Collaborateur : le mieux-être au travail
 - o Bénéficier d'une ambiance plus agréable au travail
 - o Retrouver la qualité de la relation humaine et créer des liens
 - o Diminuer le stress au travail
 - o Combattre l'isolement

• Les conditions de réussite pour faire vivre la convivialité au travail

- faire adhérer la direction et les managers à la mise en œuvre d'une démarche de convivialité
- faire accepter à la direction que l'initiative peut venir de tous
- privilégier les actions pérennes aux actions coup de poing
- prendre en compte le contexte humain, social, culturel et économique

Les écueils à éviter

- décréter l'obligation de convivialité
- jouer de l'affectif et/ou du paternalisme
- déraper vers la familiarité voire la vulgarité
- abuser du management par la convivialité



- Quelques principes d'action

- créer des espaces de convivialité
- créer des occasions de convivialité (la convivialité fait partie de la culture d'une entreprise, elle doit s'entretenir)
- associer les actions conviviales de proximité aux actions d'envergure
- s'appuyer des relais volontaires
- entraîner chacun : dire bonjour, laisser la porte de son bureau ouverte...

- Projet de réponses à quelques critiques

1. Ça ne sert à rien

Voir les apports attendus

2. Ça coûte cher, surtout en temps

- beaucoup d'actions quotidiennes ne coûtent que le temps d'un bonjour : la convivialité est d'abord un état d'esprit
- c'est un investissement pour les actions d'envergure : mais chacun sait que cela améliore le climat social. A contrario, une mauvaise ambiance ne prédispose pas à la motivation.

3. Ça ne se décrète pas

Tout à fait d'accord, mais il faut bien à un moment l'inciter et le concrétiser.

4. C'est impossible à mettre en œuvre, c'est utopique

Pas du tout. La preuve, des entreprises sont jugées par leurs salariés comme conviviales (cf. classement des « Great places to work for ») et sont souvent performantes.

5. C'est de la manipulation pour créer de la rentabilité

Le but n'est pas de créer l'entreprise la plus performante, mais d'améliorer le bien-vivre au travail. Cela améliorera bien sûr l'efficacité (et tant mieux !), mais aussi le bien-être des collaborateurs. Le stress, l'absentéisme, les conflits (voire les suicides...) sont malheureusement une triste réalité. Mieux vaut agir qu'ignorer. Tout le monde en bénéficiera...