

Espaces de discussion sur le travail (EDT)

Réhabiliter la parole sur le travail pour prévenir les RPS et développer la qualité de vie au travail



DURÉE	PUBLIC	PRÉ-REQUIS
1 à 3 heures par séance, selon le format retenu	Direction, managers, RH, IRP et salariés, selon le périmètre retenu	Engagement de la direction sur le périmètre de discussion

QU'EST-CE QU'UN ESPACE DE DISCUSSION ?

Un espace de discussion est un temps collectif régulier, inscrit dans l'organisation du travail, où l'on parle du travail réel : ses règles de métier, son sens, ses ressources et ses contraintes. Encadré par des règles co-construites avec les parties prenantes, il vise à produire des décisions ou des améliorations concrètes sur la façon de travailler — pas seulement à évacuer une tension.

OBJECTIFS

- Redonner une place à la parole sur le travail réel, au-delà des espaces existants souvent saturés
- Prévenir les RPS et les TMS en agissant en amont, sur l'organisation et le management du travail
- Développer la reconnaissance, le sens du travail et la cohésion des collectifs
- Nourrir le dialogue social et les décisions stratégiques avec des éléments issus du travail réel

Selon le contexte, un espace de discussion peut viser quatre finalités : la régulation collective, la concertation sociale, la résolution de problème, ou la professionnalisation.

LA DÉMARCHE EN 3 ÉTAPES

- Déterminer le contexte et les besoins : clarifier le périmètre de ce qui est discutable et transformable, et valider l'opportunité d'agir avec les acteurs concernés (direction, managers, IRP, salariés)
- Réaliser un état des lieux et une analyse de l'existant : repérer les temps d'échange déjà en place et qualifier leur fonctionnement à l'aide d'une grille dédiée (caractéristiques, fonctionnement, effets, bilan)
- Définir l'ingénierie adaptée : finalités visées, principe de subsidiarité, modalités d'animation, rythme, et critères d'évaluation, avant une phase d'expérimentation à petite échelle

LE CADRE ET LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Un cadre et des règles co-construits : liberté de s'exprimer, confiance, non-jugement, confidentialité
- Un engagement clair de la direction sur le périmètre de ce qui peut être transformé
- Une articulation explicite avec le management et les IRP, pour éviter tout sentiment de contournement
- Une animation structurée, si besoin confiée à un tiers interne ou externe légitime

RYTHME ET FORMATS

- Régulation collective (réunions d'équipe) : rythme régulier, 1 à 3 heures
- Concertation sociale (groupes paritaires ou d'expression) : 1 à 3 fois par trimestre, 1 à 3 heures
- Résolution de problème : format ad hoc, calé sur le projet concerné
- Professionnalisation (groupes métier, analyse de pratiques) : environ 1 fois par trimestre, 3 à 4 heures