

Favoriser et mesurer la qualité de vie au travail à la DDT du Tarn

La Direction Départementale des Territoires (DDT) du Tarn compte aujourd'hui près de 150 agents issus des ministères de l'écologie, de l'agriculture et de l'intérieur.

Depuis plus de 10 ans, ils connaissent un rythme de réformes important et de forts changements dans les politiques publiques qu'ils portent et doivent en permanence faire preuve de capacités d'adaptation.

Accompagner les agents dans l'évolution de leurs métiers et dans leurs mobilités professionnelles sont des préoccupations constantes de la DDT du Tarn.

Mais, pour son directeur, le management ce n'est pas seulement cela, c'est aussi s'engager dans une dynamique de qualité de vie au travail dans laquelle tous les agents sont acteurs.

Il est essentiel que chacun trouve sa motivation, puisse éprouver de la fierté à exercer leur métier et du plaisir à travailler au sein de la DDT.

Questions à François Cazottes

Directeur de la DDT du Tarn



Qu'est-ce qui vous a motivé à mettre en place un baromètre social ?

Dans un poste antérieur, j'ai été assez frustré par les démarches « prévention des RPS », car on se limitait à un questionnaire qui, certes, permettait d'appréhender l'ampleur du sujet mais n'était pas sur une période longue. Puis, un jour, au cours d'une visite professionnelle dans une coopérative agricole, j'ai remarqué une tablette, près des pointeuses. Mes interlocuteurs m'ont expliqué qu'elle permettait aux agents d'exprimer leur humeur du jour et les raisons associées : la tablette avait été installée dans le cadre d'un processus permanent d'amélioration de la qualité de vie au travail du projet d'entreprise.

Cela m'a fait tilt !

À mon arrivée dans le Tarn j'ai souhaité pouvoir apprécier, mais sur une longue durée, l'état d'esprit et l'humeur des agents de la DDT. Nous nous sommes appuyés sur une start-up Toulousaine et l'application Bleexo a été déployée au sein de notre structure.

En parallèle, j'ai impulsé une dynamique collective via des séminaires des cadres, une assemblée générale du personnel, des actions QVT sous diverses formes, etc. Nous avons eu recours à des prestataires extérieurs pour nous aider à animer ces temps forts. Ces actions ont pu être financées grâce au FIACT (DGAFP) et au Fonds de Modernisation des DDTI auxquels nous avons soumis nos projets dans le cadre des appels à projets 2018 et 2019.

L'idée était de suggérer aux agents que tout le monde pouvait s'emparer du sujet et que cela devait s'inscrire dans le temps.

Comment fonctionne ce baromètre social ?

Tous les agents ont été sollicités chaque semaine pendant six mois (de juin à décembre 2018) pour répondre à quatre ou cinq questions, afin de mesurer leur ressenti sur un ensemble de paramètres tels que le bien-être, les conditions de travail, la relation avec le manager, le sens au travail, etc.

Le taux de participation a été très honorable (entre 55 % et 80 % de réponses selon les semaines). Le bilan a été formalisé en janvier 2019 et nous avons identifié des pistes d'actions.

Quelles sont les actions mises en place ?

Elles portent essentiellement sur trois grands volets : la stratégie de la DDT et sa visibilité, la reconnaissance des agents, et l'accompagnement des parcours professionnels.

Il est apparu essentiel que l'on puisse communiquer sur les missions de la DDT, le travail des agents. Il est important, pour eux, que l'action de la Direction soit connue et que leur travail soit reconnu.

Cela passe par divers canaux.

Quelles suites à ce baromètre social ?

Pour la fin de l'année 2020, nous avons prévu une évaluation des actions mises en place et de leur impact, afin d'ajuster ou de ré-orienter les choses si nécessaire.

Ce qui est important, pour moi, c'est de donner les moyens aux agents d'être fiers de leur mission.

Cela nécessite de déployer un management centré sur l'humain avec une bonne dose de bienveillance.

La taille de nos structures d'aujourd'hui nous le permet.