

Qualité de vie

TERRITORIA BRONZE

Mairie de Poissy
« Poissy Bien Être », le management par le sport

1. L'innovation en une phrase

Le management intègre le sport comme facteur de bien-être au travail, de protection de la santé des agents, de cohésion d'équipe et de création d'un climat social propice à la performance.

2. Mots clés : Bien être – Qualité de vie – Management – RH -

3. Le besoin

Dès 2014, la forte mobilisation des agents dans la conduite des politiques publiques a permis de générer 12% d'économies de gestion. La diminution significative du nombre d'agents - moins 150 ETP en 3 ans - a pesé sur le climat social.

En parallèle, la création, dès 2014, d'un observatoire de l'absentéisme pour raison de santé a permis d'identifier que ce phénomène coûte chaque année 2 millions €, dont 1,5 million directement imputé sur le budget communal.

4. Les objectifs

- Mettre en place un plan d'amélioration des conditions de travail.
- Améliorer le bien-être au travail pour favoriser un climat social propice à la performance des collaborateurs et contraindre le phénomène de l'absentéisme pour raison de santé (absentéisme compressible).
- Promouvoir la santé et le management de la performance par la pratique sportive sur le temps de travail.
- Créer un centre de formation interne pour former les agents aux bonnes conduites et gestes fondamentaux, prévenir les risques cardiaques et TMS et transmettre les bonnes pratiques d'hygiène de vie.

5. La description de l'innovation

Qui ? Le maire, son équipe municipale et la direction générale,

Pour qui ? Poissy Bien-être est destiné aux agents de la collectivité durant leur temps de travail.

Quoi ? Poissy Bien-être est une action sportive et pédagogique expérimentale de 3 ans, conduite dès janvier 2017, aux fins de favoriser le bien-être au travail.

Des animateurs sportifs forment leurs collègues :

- 6 activités et 16 créneaux pour se sentir mieux
- 2 heures d'activité hebdomadaires par cycle de 10 séances (1 inscription trimestrielle)

Les activités proposées sont la gym d'entretien, la marche nordique, la marche, la natation, l'aquagym et l'aqua-jogging. Le tir à l'arc puis la chorale ont été ajoutés fin 2017.
Des pratiques douces et non traumatisantes approuvées par la médecine du travail

Le temps imparti : 30 mn pour se rendre sur le lieu d'activité, 1h d'activité sportive, 30 mn pour rejoindre son poste de travail.

Le centre de formation interne a vocation à former tous les agents aux bonnes pratiques par le sport et l'hygiène de vie.

Quand ? Depuis janvier 2017.

6. Les moyens humains et financiers

6 animateurs internes dispensent l'activité de formation et de prévention de la santé par le sport et la chorale.

Aucun autre coût pour la collectivité.

7. L'évaluation de l'innovation

Cette initiative est largement approuvée par les organisations syndicales et la médecine préventive.

La Ville a remporté le trophée du Management par le sport, remis à l'Assemblée Nationale le 11 avril 2018.

Le dispositif expérimental sera évalué sur 3 ans.

Impact :

- Avis des agents (et des représentants du personnel)

L'ensemble des agents participants au « Poissy Bien Être » ont noté de 1 à 5 leur satisfaction sur l'initiative mise en place par la collectivité (1 étant la note la plus faible et 5 la plus forte). L'ensemble des notes attribuées donne une moyenne de 4,86 / 5 avec un écart type de 0,35.

- Avis des managers

Les managers ont remarqué un enthousiasme accru ainsi qu'une meilleure forme au travail de la part de leurs agents. Ils sont satisfaits du dispositif et soulignent un retour positif de la part des agents concernés.

Ce projet, mis en place depuis 1 an, induit un fort optimisme de nos managers quant aux bienfaits à long terme.

- Avis de la direction générale

Cohésion inter services renforcée, un outil managérial probant.

- Avis de la Médecine Préventive

75% des agents se disent satisfaits de la qualité de vie au travail.

Suivi, Evolution

L'ensemble des agents est satisfait du dispositif Poissy Bien Être et souhaite continuer la pratique d'activités sportives durant leur temps de travail.

Amorcée en 2017, ce projet novateur bénéficie d'une évaluation sur 3 années afin de mesurer l'impact concret.

Près de 150 collectivités ont sollicité la ville afin de répliquer cette action.