



Groupe de travail RPS et QVT

17 septembre 2014

GT RPS & QVT

- Participants :
 - Philippe BONNOT (ARACT)
 - Francis DENAT (Pôle Emploi)
 - Delphine MAINGARD- Michel AYROULET (SILAB)
- Autres membres de LED inscrits au GT :
 - Nadège SENAMAUD (LDA de la Creuse)
 - Catherine PARROTIN (AEL)

CONTENU

- Des repères:
 - Les enjeux de la QVT
 - Périmètre de la QVT
 - Les leviers d'actions
 - Préconisations
- Démarche recommandée:
 - Positionnement / conception
 - Diagnostic
 - Expérimentation: priorités d'actions
 - Pérennisation
- Suite à donner LED / ARACT

REPERES

- Enjeux:

- Coût des RPS

- Performance économique

- Effets avérés sur les salariés (Baisse de motivation, de performance, de réactivité, de qualité / Turn-over, même en période difficile / Perte d'attractivité de l'entreprise,...

- Motivation , engagement dans le travail & l'entreprise

REPERES

- Périmètre QVT:

- Conditions de travail

- Vie extraprofessionnelle
 - Environnement de travail (physique, technique, organisationnel, relationnel)
 - Conditions d'emploi (formation, carrière, égalité.....)

- Capacité à s'exprimer et agir sur le contenu du travail

- Participatif
 - Dialogue social
 - Soutien managérial
 - Soutien des collectifs

- Contenu du travail

- Autonomie au travail
 - Valeur du travail accordée par autrui
 - Intérêt du travail

→ Perception de la QVT

REPERES

- Les leviers d'actions:
 - Les exigences et l'**intensité** du travail,
 - Les exigences **émotionnelles** du travail,
 - Le développement de l'**autonomie** au travail,
 - La qualité des **rappports sociaux** et des relations à l'occasion du travail,
 - Les **conflits de valeurs**,
 - L'**insécurité** des situations de travail,
 - Les **risques professionnels**.

REPERES

- Préconisations : organisation du travail
 - Donner les **moyens** au travail pour qu'il s'effectue,
 - Remettre du **collectif** dans l'organisation
 - **Associer les salariés** à l'organisation du travail
 - Faire que le travail soit « **apprenant** »,
 - Développer l'**autonomie**, la responsabilité
 - Adopter une posture évaluative, formative

REPERES

- Préconisations : management du travail
 - Préciser (formaliser) ce qui est attendu de **l'encadrement de proximité, l'accompagner**,
 - Définir des **espaces de responsabilité**, de pouvoir pour les différents niveaux hiérarchiques
 - Considérer que manager est un métier,
 - Favoriser les **espaces d'échanges** sur le travail
 - **Evaluer l'encadrement** sur le management

REPERES

- Préconisations : les relations au travail
 - Connaître les salariés, prendre en compte leurs **problématiques personnelles**,
 - **Observer, analyser les relations de travail** entre salariés, entre les salariés et l'encadrement
 - **Evaluer les collectifs** (et pas seulement les individus qui les composent),
 - **Communiquer** réellement avec les salariés,
 - Développer les pratiques d'échanges sur le travail,
 - **Evaluer la qualité du dialogue social**

REPERES

- Préconisations : accompagnement au changement

Les risques liés aux changements (technique, organisationnel):

- Renforcement des **individualismes** (éclatement des collectifs de travail),
- **Inquiétude** ,
- **Manque de concertation** (salariés écartés des projets),
- Contre productifs s'ils ne sont pas accompagnés.

Recommandations:

- **Associer**, concerter,
- **Informer**, communiquer,
- Préparer,
- Former,
- **Accompagner**,
- **Evaluer**.

DEMARCHE

- 4 étapes:
 - Positionnement / conception
 - Diagnostic
 - Expérimentation: priorités d'actions
 - Pérennisation

DEMARCHE

- Conception de la démarche:
 - Positionnement stratégique
 - Conduite de projet paritaire
 - Définition du champ
 - Suivi de l'avancement

DEMARCHE

- Diagnostic initial:
 - Indicateurs
 - Enquête
 - Analyse du travail
 - Périmètre concerné: contenu et organisation du travail, relations de travail, égalité des chances, développement professionnel, santé au travail, partage et création de valeur
 - veiller à l'expertise et à la neutralité (GT, chef de projet)
 - créer un climat de confiance
 - partager le diagnostic

DEMARCHE

- Expérimentation :
 - Définition des **priorités d'actions**
 - Expérimentation terrain
 - Etre clair sur les **rôles & responsabilités**:
 - Politique
 - Managérial
 - Technique

DEMARCHE

- Pérennisation :
 - Définition des modalités de suivi
 - Capitalisation
 - Baromètre QVT
 - Accord d'entreprise (cf ANI juillet 2013)

SUITE à DONNER

- **Accompagnement ARACT:**
 - Par métiers
 - **Par clusters** (de proximité, territoriaux)
- **Possibilités financement** (Conseil Général)
- Constitution d'un **cluster LED**