

GT QVT / RPS

Réunion ARACT / LED du 17/09/2014

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)

Echanges riches tout au long de la présentation préparée en support de cette rencontre par Ph BONNOT (ppt joint)

- La démarche s'inscrit dans la prévention, impliquant le CHSCT
Enquête à intégrer au DUER, permettant d'avoir une trace écrite de l'histoire d'entreprise
- Divers questionnaires sont disponibles :
 - Questionnaire ARACT
 - Test Médecine du Travail (CARASEC) : s'appuyant sur une base de données robuste ; test très rapide
 - Test de SIEGRIEST sur la reconnaissance du travail
 - Le GPS, développé en collaboration ANACT / Université de Bordeaux, relatif à la gestion des perspectives sociales. 4 facteurs pris en compte :
 - Contenu du travail
 - Relations de travail
 - Perception de l'avenir
 - Equilibre vie personnelle
 - Des questionnaires spécifiques pour les managers chez Pôle Emploi
De même, focus sur les cadres par l'ARACT (définition du métier de cadre, pb de la messagerie) :
 - Expert
 - Soutien logistique
 - Gestion des interfaces
 - Qualité de l'écoute, empathie
 - Communication, information des équipes

➔ Attitude décisionnelle, quelle marge de manœuvre ?
- Approche multifactorielle dans les causes et dans les conséquences :
 - Sur l'individu
 - Sur le collectif
 - Sur le travail lui-même
- Facteurs clés :
 - Exigences, intensité du travail

- Exigences émotionnelles au travail
- Autonomie au travail : attractivité des talents (cf outil de diagnostic ARACT)
- Rapports sociaux et relations de travail
- Conflits de valeurs (ex : fonction publique → la Poste, les enseignants)
- Insécurité des situations de travail
- Risques professionnels
- Recommandations :
 - Donner les moyens au travail
 - Remettre du collectif dans l'organisation (pb dans les TPE)
 - Associer les salariés à l'organisation du travail
 - Faire que le travail soit « apprenant »
 - Développer l'autonomie et les responsabilités
 - Adopter une posture évaluative et formative
- Management du travail :
 - Définition de fonctions : les attendus, l'accompagnement
 - Espaces de responsabilités définis
 - Manager est un métier : il existe des référentiels
 - Favoriser les espaces d'échanges sur le travail
 - Evaluer l'encadrement sur le travail
- Relations de travail, recommandations :
 - Connaître les salariés
 - Observer les relations de travail
 - Evaluer les collectifs (leur fixer un objectif)
 - Communiquer réellement (visibilité)
 - Développer les pratiques d'échanges
- RS et changements :
 - Associer, concerter
 - Informer
 - Préparer
 - Former
 - Accompagner
 - Evaluer le changement
- Indicateurs existent en grand nombre dont :
 - Incivilités
 - Violences
 - Salariés en contact avec du public

Discussions du GT :

- Voir le guide sur QVT (ANACT 2014)
- Voir l'ANI (accord national interprofessionnel 2013)
- Recommandation de démarche :

- Faire un diagnostic de la structure via le CHSCT, ou si inférieur à 10 salariés auprès de l'ensemble de l'effectif
- Accepter de tout entendre
- Etre accompagné → possibilité d'accompagnement ARACT par clusters (de proximité = cas de LED, de métiers...). Financement par le CG
- Définir les axes de travail QVT (ex : réduire le turn over)
- Mettre en place les indicateurs pour le suivi de la démarche)
- Un pré-requis : la santé au travail
- Bâtir le plan d'actions
- Conclusion : passer des contraintes (le RPS) aux ressources (les ressources Psycho Sociales) : l'Homme au cœur du travail.
Passer de la réparation à la prévention