



# 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**