Aract
HAUTS-DE-FRANCE

Offre de service
Qualité de vie au travail

Anact Aract
LE RÉSEAU

La Qualité de Vie au Travail et votre entreprise

1 . La QVT, qu'est ce que c'est ?

La QVT est une démarche pour améliorer à la fois la performance de l'entreprise et la façon dont chacun vit son travail.

C'est une démarche :

- **concrète** : elle doit produire des améliorations,
- **collective** : elle associe la direction, les manageurs, les salariés et leurs représentants,
- **centrée sur le travail** : parce qu'améliorer le travail et proposer aux salariés d'être force de proposition produit des effets bénéfiques à la fois pour les clients, l'entreprise et les salariés eux-mêmes.

La démarche **QVT** peut être mise en oeuvre pour :

- **expérimenter** des façons de travailler et de fonctionner différemment à l'occasion d'un projet de changement (déménagement, télétravail, nouvel ERP…),
- **chercher** de nouvelles façons de résoudre des problèmes récurrents,
- **préparer** la négociation d'un accord d'entreprise, ce qui suppose d'avoir partagé et traité les problèmes majeurs et identifié les voies de progrès.

Une démarche QVT doit permettre de faire progresser conjointement :

- **la performance de l'entreprise**
- **la qualité du travail**
- **et la façon dont les salariés vivent leur travail**

L'IDÉE À RETENIR

L'amélioration de la décoration, la mise en place d'une conciergerie, le sport en entreprise... peuvent éventuellement être des compléments à une démarche QVT mais il ne peuvent la résumer. Le coeur de la QVT c'est le travail et les façons de l'améliorer !

SENSIBILISATION

Comprendre la QVT

Vous souhaitez mieux comprendre ce qu'est une démarche " qualité de vie au travail " centrée sur le travail et quelles en sont les différentes étapes ?

Public Concerné

Entreprises, dirigeants, représentants de salariés, RH, managers

Atelier collaboratif inter-entreprises

Format

Une demi-journée

Prochaines dates

Consulter le site internet de l'Aract Hauts-de-France, rubrique Agenda ou nous contacter

1 Workshop QVT : Acquérir des repères pour engager une démarche

OBJECTIFS

Cet atelier collaboratif **"Workshop"** a pour but d'apporter des réponses aux questions de premier niveau que se posent certaines entreprises : *"Comment j'aborde le sujet avec mes salariés ?" "Comment j'engage ma direction/mes IRP dans la démarche"* , ….

PROGRAMME

Sont abordés les notions suivantes :

- **Décrire** ce que recouvre la QVT pour les différents acteurs de l'entreprise
- **Comprendre** ce qu'est une démarche QVT
- **Identifier** les enjeux (bien-être et performance) de la QVT
- **Identifier** les acteurs, leurs rôles et leurs responsabilités dans une démarche QVT

Public Concerné

Tous les acteurs de l'entreprise, les universités et grandes écoles

Intra-entreprises de 12 à 50 personnes

Format

Une demi-journée de jeu

Coût

Nous consulter

2 Serious game culinaire : Un atelier ludique pour sensibiliser à la Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

Fabriquez du **Tzatziki** pour expérimenter les différentes formes d'organisation du travail et leurs effets en terme de performance et bien-être au travail. Cette expérience constitue une première approche à l'introduction au lien entre la santé, la performance et l'organisation du travail.

PROGRAMME

Après le jeu, un débriefing est organisé permettant la mise en lien entre l'expérimentation vécue, les différentes formes d'organisation et leurs composantes (marges de manœuvre, rôle du management, soutien collectif, contraintes du prescrit, etc ...) et les résultats en termes de performance et bien-être.

Contact : hautsdefrance.aract@anact.fr

FORMATION

Mettre en place une démarche

Vous souhaitez mettre en place une démarche QVT ou vous souhaitez apprendre à piloter une démarche QVT ?

Public Concerné

Acteurs RH, managers, représentants du personnel, animateurs QVT, consultants

Pré-requis

Pas de pré-requis

Durée

2 jours
(14 heures)

Dates & Lieu

24 et 25 février 2022

24 et 25 novembre 2022

Coût

1200€ net de TVA

1 Piloter une démarche Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

- **Transmettre** des repères sur la **QVT** et argumenter sur la valeur ajoutée de la démarche
- **Savoir mener** un diagnostic et des expérimentations
- **Mettre en place** une évaluation des expérimentations
- **Faire du lien** avec votre expérience de la conduite de projet participative et de la prévention des risques

PROGRAMME

- Des cas pédagogiques issus de cas réels d'entreprises
- Des outils d'analyse développés et expérimentés au sein du réseau Anact-Aract
- Exercice de synthèse à partir des contextes des participants

Public Concerné

Acteurs RH, managers, dirigeants, consultants

Pré-requis

Pas de pré-requis

Durée

2 jours
(14 heures)

Dates & Lieu

9 et 10 mars 2022

Coût

500€ net de TVA

2 Mettre en place des espaces de discussion (EDD) sur le travail

OBJECTIFS

- **Comprendre les enjeux** de la discussion sur le travail.
- **Appréhender** les différents types et formats d'espaces de discussion.
- **Construire** durablement un dispositif de discussion sur le travail.
- **S'approprier** des outils et repères pour animer la discussion sur le travail

PÉDAGOGIE

- **Des exercices et mises en situation** tirés de cas concrets
- **Des présentations d'outils pratiques :** modèle « C2R », « situation-problème », diagnostic photo et/ou ateliers sur le travail bien fait.

Contact : formations.aracthdf@anact.fr

ACCOMPAGNEMENT

Dynamiser votre démarche

Vous souhaitez être aidé pour mettre en place ou redynamiser votre démarche QVT, être accompagné dans la négociation d'un accord d'entreprise sur la QVT, expérimenter et évaluer des actions QVT ?

Accompagnement individuel

Public Concerné

Entreprises

Accompagnement sur mesure

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

1 Appui à la structuration d'une démarche Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

L'Aract vous aide à définir et organiser les EDD de votre démarche **QVT** (espaces de décision, de pilotage, de production et d'évaluation).

Public Concerné

Entreprises

Accompagnement sur mesure

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

2 Appui à la définition des enjeux de la Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

L'Aract vous aide à définir les enjeux de la **QVT** pour votre entreprise et salariés ainsi que les thèmes à aborder.

Public Concerné

Entreprises

Accompagnement sur mesure

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

3 Appui à la mise en place d'une méthode pour les expérimentations Qualité de Vie au Travail et leur évaluation

OBJECTIFS

L'Aract vous aide à mettre en place une méthode et des outils pour concevoir puis évaluer vos actions **QVT.**

Contact : hautsdefrance.aract@anact.fr

ACCOMPAGNEMENT

Dynamiser votre démarche

Public Concerné

Entreprises

Accompagnement sur mesure

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

4 Accompagnement à la réalisation d'un retour d'expérience de la démarche Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

- **Renforcer** la pérennité de la démarche QVT
- **Redynamiser** la démarche **QVT**

Public Concerné

Partenaires sociaux d'entreprises

Accompagnement sur mesure

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

5 Appui à la négociation d'accord Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

L'Aract vous apporte un appui à l'amélioration de la qualité des relations dans le cadre de la négociation **QVT** (relation dans la négociation et la relation dans démarche).

Nous vous accompagnerons sur les processus et les relations au regard des contenus **QVT** abordés.

Public Concerné

Entreprises

Accompagnement sur mesure

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

6 Accompagnement long et individuel en entreprise

OBJECTIFS

L'Aract vous accompagne sur la mise en oeuvre de l'ensemble de la démarche QVT (structuration, diagnostic, plan d'actions et évaluation des actions QVT).

Accompagnement collectif

Public Concerné

Inter-entreprises

Durée

5 jours en collectif
4 fois 0,5 jours en individuel

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

Cluster Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS

A la demande de plusieurs entreprises nous pouvons organiser un cluster qui permet de les accompagner collectivement dans la mise en place d'une démarche **QVT**. Le **cluster** s'organise autour d'un travail collectif inter-entreprises et de temps d'accompagnement individuel pour expérimenter la démarche.

Chaque entreprise doit être représentée par un membre de la direction et un-e représentant-e des salarié-e-s.

Contact : hautsdefrance.aract@anact.fr

OUTILS

Le réseau Anact - Aract conçoit des outils sur les différentes thématiques des conditions de travail.

Public Concerné

Entreprises

Modalités d'accompagnement

Nous contacter

En savoir plus

anact.fr - rubrique Services&outils

Gestion des perspectives sociales (GPS)

OBJECTIFS

Le baromètre Social GPS est un outil du réseau **Anact-Aract**. Il s'agit d'une démarche participative pour évaluer la satisfaction au travail, faire le point et trouver des pistes d'amélioration de la **Qualité de Vie au Travail et du climat social.**

GPS la démarche du réseau Anact-Aract pour évaluer la satisfaction au travail

De quoi s'agit-il ?

La démarche Gestion des Perspectives Sociales (GPS) est un outil d'évaluation de la satisfaction au travail. Plus précisément, il s'agit :

- D'une démarche participative, pour faire le point et trouver des pistes d'amélioration de la qualité de vie au travail et du climat social. En impliquant différents acteurs, direction, encadrement, agents ou salariés, instances représentatives du personnel, la démarche permet de fixer des objectifs opérationnels pour améliorer la performance de l'organisation et la qualité de vie au travail.
- Le dispositif s'appuie sur une enquête par questionnaire, qui permet d'identifier les thèmes prioritaires sur lesquels l'action doit porter. En identifiant et hiérarchisant les attentes des collaborateurs, la démarche permet ainsi d'éclairer la prise de décisions.

Dans quel contexte utiliser GPS ?

La démarche GPS peut être déployée dans le cadre :

- d'une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie au travail,
- d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- de la construction d'une veille sociale en s'appuyant sur l'appréciation des collaborateurs,
- de la mise en place d'une démarche Qualité,
- de l'élaboration d'un nouveau projet d'entreprise.

Le dispositif GPS

En 6 points ...

- Le fonctionnement
- Le comité de pilotage
- Le questionnaire
- Le livrable
- Le rôle de l'Aract
- Le coût

GPS – Gestion des Perspectives Sociales

Le fonctionnement

Les 7 grandes phases d'une démarche GPS :

1. Accord pour engager la démarche GPS
2. Constitution du comité de pilotage (Copil)
3. Diffusion des questionnaires (papier/crayon ; en ligne ; méthode mixte)
4. Remplissage des questionnaires (renvoi et saisie des questionnaires si enquête papier / crayon)
5. Traitement des données et mise en forme des résultats
6. Restitution des résultats au Copil
7. Restitution des résultats à l'ensemble des salariés.

Niveau ENTREPRISE/ ÉTABLISSEMENT

Niveau RÉSEAU ANACT/ARACT

Le comité de pilotage

Le Copil est au cœur du dispositif :

- Il est constitué de 4 à 12 personnes (Direction, IRP, encadrement, collaborateurs)
- Il garantit le caractère concerté de la démarche
- Il est appuyé par un chargé de mission du réseau Anact-Aract
- 2 à 3 réunions du Copil doivent être planifiées.

Il impulse et pilote la démarche :

- Il informe et sensibilise l'ensemble des collaborateurs
- Il analyse les résultats avec l'aide du chargé de mission du réseau Anact-Aract
- Il anime la restitution des résultats aux collaborateurs
- Il construit le plan d'action et suit sa mise en œuvre.

Contact : hautsdefrance.aract@anact.fr

JEUX PÉDAGOGIQUES

Le réseau Anact - Aract a conçu plusieurs jeux pédagogiques sur les différentes problématiques des conditions de travail.

Ces outils permettent de mettre en oeuvre, en entreprise, grâce à la ludo-pédagogie, les méthodes du Réseau Anact - Aract

Public Concerné

TPE - PME

Format

30 à 45 minutes

Le jeu de 32 cartes : Les essentiels de la qualité de vie au travail

OBJECTIFS

Permettre de faire le point sur les actions “QVT” conduites dans l’entreprise et celles à initier ou à développer.

CIBLES

Jeu particulièrement adapté aux TPE - PME qui souhaitent initier une démarche QVT de manière pragmatique - La direction, les représentants du personnel ainsi que les managers et salariés. Ce jeu contribue donc au dialogue social et professionnel au sein de l’entreprise.

DÉROULEMENT

Ce jeu permet de manière simple et ludique de faire le point sur les actions **“Qualité de vie au travail”** conduites dans l’entreprise et d’identifier les mesures qui fonctionnent, celles qu’il faudrait poursuivre ou encore les nouvelles actions à envisager.

Public Concerné

Dirigeants, managers, organisation syndicales, préventeurs, consultants, acteurs relais, étudiants,...

Format

30 à 45 minutes

Le jeu de 63 cartes : Management, innovation, QVT

OBJECTIFS

Face à une situation donnée, trouver en groupe des leviers d’action pour agir sur le management et améliorer la QVT

DÉROULEMENT

A partir d’une situation choisie par le groupe (6 à 8 personnes), les participants sont invités à partager leurs expériences et à co-construire des plans d’actions concrets et opérationnels. Les cartes problématiques (29) et leviers (34) sont issues de la modélisation de cas réels.
Elles renvoient donc aux questions et défis auxquels l es managers des secteurs privés et publics sont confrontés dans cette période de recherche d’alternatives en matière d’organisation et de management.
Les temps d’échanges et de débriefing avec l’animateur sont l’occasion d’aborder les concepts et l’approche managériale sur lesquels repose ce jeu.

Contact : hautsdefrance.aract@anact.fr

Public Concerné

Entreprises, dirigeants, représentants de salariés, RH, managers

Serious Game intra-entreprises

Collectif de 4 à 8 personnes

Format

1h30 à 2h

Coût

500€ HT

ESCAPE GAME “Oserez-vous l’aventure de la concertation ? ”

Le Serious Game “Oserez-vous l’aventure de la concertation ? ”, jeu créé par l’Aract Pays de la Loire, se joue comme une “escape room”.

Les joueurs doivent trouver des indices, résoudre des énigmes, manipuler des objets et découvrir d’autres surprises pour réussir la partie.

L’objectif ? Mener à bien une mission qui leur est confiée ! Tous les éléments pour résoudre la mission sont cachés dans la pièce où ils jouent. Ils n’en ressortent donc qu’une fois la mission menée à bien ... ou pas !

En une heure, le Serious Game s’attache à faire découvrir les outils et les méthodes pour accompagner la démarche QVT.

Les temps d’échanges et de débriefing avec l’animateur sont l’occasion d’aborder les concepts et l’approche de la QVT.

Contact : hautsdefrance.aract@anact.fr

Exemple d'une intervention en entreprise

Mise en place d'une démarche QVT articulée autour d'espaces de discussions

Secteur de l'automobile
Effectif : 250 à 500 salariés

Le contexte économique et social de l'entreprise

Cet équipementier qui appartient à un groupe fabrique des roues pour l'industrie automobile. Depuis plusieurs années des problèmes d'organisation, de gestion des compétences, de qualité, ont des effets importants pour la santé des salariés et les relations de travail.
Cette situation est d'autant plus difficile que le volume d'activité augmente et que des projets d'investissement sont à venir, ce qui mobilise tous les acteurs et laisse finalement peu de place à un traitement de fond et global des problèmes.

Pouquoi l'entreprise a fait appel à l'Aract ?

Alerté par le CHSCT et le médecin du travail, la direction sollicite l'Aract avec une demande centrée sur les RPS. **Une réunion est organisée avec la direction, les représentants du personnel, les délégués syndicaux, le médecin du travail. L'ensemble des parties s'accorde tant sur les effets constatés que sur les grandes causes qui ont pu conduire à ces problèmes.**
L'Aract propose à l'entreprise de **mettre en place une démarche QVT avec pour objectif de rendre l'entreprise capable de traiter seule l'ensemble des problèmes dans la durée.**

La démarche proposée par l'Aract

L'Aract a proposé la mise en place d'une démarche QVT articulée autour de deux espaces de discussion (EDD).
Un comité de pilotage élargi est constitué de 17 membres incluant la direction, les délégués syndicaux, les membres du CODIR, des représentants du personnel ayant mandats dans les instances, l'infirmière et le responsable sécurité ainsi que le médecin du travail et le contrôleur de la Carsat.
Les règles de fonctionnement de cet EDD sont fixées par les membres. Il est doté d'une capacité de décision par consensus. Un comité de pilotage restreint constitue une émanation de cet EDD. Il est constitué du Directeur général, du directeur usine et des deux délégués syndicaux. Sa mission est de décider lorsque le consensus n'a pas été obtenu au sein du COPIL élargi.
L'Aract anime, dans un premier temps, cet EDD. Une feuille de route est proposée permettant à la fois de concentrer l'ensemble des apports méthodologiques sous forme de mémos et de tracer l'ensemble des échanges - ce qui fait consensus et ce qui reste encore de dissensus - et des décisions du Copil QVT.
Deux jours d'entretiens et d'observations sont réalisés par l'Aract pour apporter des matériaux au Copil QVT.
Ce dernier choisi de travailler de manière approfondie la question des coopérations intra et inter secteurs dans le travail parmi les trois grands axes proposés. Le secteur de l'assemblage est retenu.
Deux groupes de travail sont constitués et animés par l'Aract. Un groupe d'opérateurs et un groupe de techniciens et encadrants. **La**

méthode du « safari photo » est utilisée pour amener les groupes à produire des situations de travail problématiques en lien avec le thème retenu.
Les deux groupes travaillent de leur côté dans un premier temps puis sont fusionnés pour croiser les productions et proposer des pistes d'actions au Copil QVT. 40 pistes d'actions sont proposées par les groupes et mises en discussion dans le Copil QVT pour validation.

Une expérimentation est conduite avec la mise en place d'un nouvel espace de discussion inter-secteurs en production rassemblant l'ensemble des responsables d'équipes de fabrication. Une évaluation a été faite après trois semaines (soit 45 réunions) qui a mobilisé les chefs d'équipes, les responsables de chaque secteur, le responsable de la production et des opérateurs. Si les objectifs attendus ont été atteints, l'évaluation a montré que les opérateurs étaient insatisfaits du traitement des problèmes qu'ils remontaient. Aussi, en sus de cette nouvelle réunion, le copil QVT a décidé de modifier la forme et le contenu de la réunion mensuelle des responsables des services. Celle-ci est devenue hebdomadaire et au-delà des échanges sur les indicateurs, des opérateurs (un dans chaque unité de production) viennent alimenter ceux-ci en apportant directement les informations issues du terrain.
L'évaluation réalisée collectivement montre que les problèmes du terrain sont mieux compris par les responsables et traités plus rapidement. **La satisfaction est partagée par l'ensemble des acteurs concernés.**

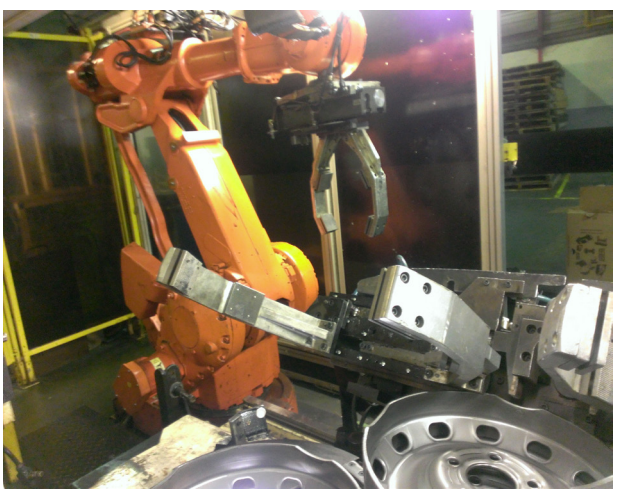
Quels sont les résultas ?

L'entreprise s'est appropriée les points clefs de la démarche QVT. Les acteurs ont évalué leur démarche et choisi de faire évoluer celle-ci. Le Copil QVT, avec ses 17 membres, devenait difficile à tenir.
Aussi, il se réuni en plénière moins fréquemment et le Copil restreint plus souvent. Sur les 40 actions initiales, priorité est donnée à 11 actions plus spécifiquement centrées sur le management.

Ces actions ciblent trois points jugés fondamentaux :

- L'accompagnement du management ;
- La clarification des rôles et responsabilités pour l'ensemble du personnel ;
- La mise en place d'espaces de discussion locaux intégrant l'ensemble du personnel et orientés « qualité des produits / qualité du travail » et plus largement la redynamisation du droit d'expression.

Les partenaires sociaux ont également décidé d'ouvrir une négociation sur la QVT et l'égalité professionnelle. Elle est prévue pour démarrer début 2019.
Petit à petit l'entreprise s'approprie et façonne sa propre démarche QVT. Le dialogue social est un élément très important de cette appropriation dans la mesure ou la démarche est portée par les partenaires sociaux et assise sur des délibérations par consensus.
La tâche la plus ardue aujourd'hui est d'obtenir l'adhésion et une participation active et cohérente de l'ensemble de la ligne managériale.



Pour aller plus loin ...

3 vidéos pédagogiques

La Qualité de Vie au Travail “Comme un Lundi...”

Épisode 1 : Qu’est ce que c’est ?

Épisode 2 : Comment fait-on ?

Épisode 3 : Comment mener une expérimentation ?

À retrouver sur la chaîne Youtube de l’Aract Hauts-de-France

Guide mettre en place une démarche Qualité de vie au travail

À télécharger sur le site de l’Aract

10 questions sur la Qualité de Vie au Travail

À télécharger sur le site de l’Anact

Pour nous contacter

hautsdefrance.aract@anact.fr

LE SITE INTERNET

Site ressource de référence

hautsdefrance-aract.fr

LES RÉSEAUX SOCIAUX

Un lien de proximité

@ARACTHDF

@ARACTHDF

Aract Hauts-de-France

Aract Hauts-de-France

Aract Hauts-de-France

Siège social de Lille

197, Rue Nationale
59800 Lille

03 28 38 03 50

Établissement d’Amiens

19, Rue Victor Hugo
80000 Amiens

03 22 91 45 10

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

l’Europe s’engage Hauts-de-France
UNION EUROPÉENNE

Anact Aract
LE RÉSEAU

Région Hauts-de-France

Aract
HAUTS-DE-FRANCE