RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Hauts-de-France

Qualité de vie et des conditions de travail

Des solutions pour répondre à VOS besoins

Vous avez dit QVCT ?

Le terme QVCT désigne une démarche collective que peut mener une entreprise, une association ou une structure publique et qui répond aux finalités ci-dessous :

- une ambition conjointe : améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation,

- un périmètre d'action : 6 grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation, à traiter progressivement, en faisant des liens entre-eux,

- **des éléments de méthode incontournable**s pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler.

La QVCT a été promue par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 9 décembre 2020. Cet accord complète l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

A RETENIR

C'est bien l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé qui doit être au cœur des démarches QVCT.

Massage, sport, fruits et légumes, aménagement et décoration des bureaux peuvent présenter un intérêt mais ne permettent pas d'améliorer durablement les façons de travailler ni de donner du sens au travail.

Pourquoi la QVCT c'est important ?

Il s'agit de permettre à tout le monde de faire du « bon travail » et de construire progressivement une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise. Pour y parvenir, une démarche QVCT doit viser les objectifs suivants :

- **améliorer les conditions** dans lesquelles les salarié.e.s exercent leur travail en donnant à chacun.e la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail,
- **apprendre à mieux fonctionner ensemble,**
- permettre à chacun.e de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain,
- **viser un modèle de développement acceptable et soutenable.**

Une démarche QVCT doit permettre de faire progresser conjointement :
- la performance de l'entreprise
- la qualité du travail
- et la façon dont les salariés vivent leur travail

Se sensibiliser

Niveau débutant

Vous souhaitez mieux comprendre ce qu'est une démarche « qualité de vie et des conditions de travail » centrée sur le travail et quelles sont les différentes étapes ?

Acquérir des repères pour engager une démarche : le workshop QVCT

Cet atelier collaboratif 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 ?...

Public concerné

Acteurs de l'entreprise : dirigeants, représentants de salariés, RH, managers,...

Dates

Nous consulter par mail : **hautsdefrance.aract@anact.fr**

Format

Une demi-journée

Modalité

Atelier collaboratif inter-entreprises

Programme

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

Testez vos organisations et goûtez à la QVCT : un serious game culinaire

Fabriquez un cocktail pour expérimenter les différentes formes d'organisations 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.

Public concerné

Entreprises, organismes publics, uiversités, grandes écoles

Dates

Nous consulter par mail : **hautsdefrance.aract@anact.fr**

Format

Une demi-journée

Modalité

Intra-entreprises de 12 à 50 personnes

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.

Se former

Qualiopi processus certifié RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le réseau Anact-Aract vous propose un large choix de formations

Agir sur les conditions de travail au quotidien

Maitriser les fondamentaux de la QVCT

Objectifs de la formation :

- **Comprendre les repères et les enjeux de la QVCT**
- **Appréhender les spécificités de cette démarche**
- **Avoir un aperçu des principaux outils et méthodes**
- **Construire un argumentaire autour de la QVCT**

Pédagogie

> Outils disponibles développés et expérimentés par l'Anact
> Travail intersessions à distance
> Production par les participants

Public concerné

Acteurs RH (DRH, RRH...), consultants, dirigeants, représentants du personnel, animateurs QVCT.

Dates et renseignements

Consulter le site de l'Anact :
https://www.anact.fr/formations

Coût

600 € net de taxes

Format

A distance
2 demi-journées - 7 heures
+ un temps de travail intersessions estimé à 3h30

Pré-requis

Pas de pré-requis

Manager dans une organisation hybride

Objectifs de la formation :

- **Acquérir des points de repère sur la QVCT**
- **Permettre aux manageurs d'agir au quotidien avec leur équipe selon 4 leviers d'amélioration**
- **S'approprier les spécificités du distanciel et du présentiel**
- **Élargir leur champ d'action à l'occasion de projets de transformation**

Pédagogie

> Chaque séquence est constituée d'un apport de connaissances, d'exemples d'entreprises et de mises en situation ou réflexions sur le management
> Accès à un espace collaboratif pour partager sur les expérimentations et les astuces opérationnelles durant toute la formation
> Expérimentations managériales en intersession
> Enrichissement et échanges de pratiques professionnelles entre les participants

Public concerné

Manageurs des secteurs privé et public

Dates et renseignements

Consulter le site de l'Anact :
https://www.anact.fr/formations

Format

A distance
4 x 1 heure 30 soit 6 heures
+ 1h de suivi individuel

Pré-requis

Pas de pré-requis

Coût

600 € net de taxes

Se former

Faire des conditions de travail un enjeu stratégique

Piloter une démarche Qualite de vie et des conditions de travail

Objectifs de la formation :

- **Comprendre les repères et les enjeux de la qualité de vie au travail (QVCT)**
- **Appréhender les spécificités de cette démarche**
- **S'approprier des outils et méthodes innovants**
- **Savoir mettre en place durablement une démarche QVCT**

Pédagogie

> Cas pédagogiques issus de cas réels d'entreprises
> Outils d'analyse disponibles développés et expérimentés au sein de l'Anact
> Exercice de synthèse à partir des contextes des participants

Public concerné

Acteurs RH (DRH, RRH...), consultants, dirigeants, représentants du personnel, animateurs QVCT.

Dates et renseignements

Nous consulter par mail :
hautsdefrance.aract@anact.fr

Coût

1 200 € net de taxes

Format

Présentiel
2 jours - 14 heures

Pré-requis

Pas de pré-requis

Intégrer l'évaluation dans une démarche QVCT

Objectifs de la formation :

- **Comprendre les enjeux et les objectifs de l'évaluation d'une démarche QVCT**
- **S'approprier des outils et méthodes innovantes pour évaluer les principes et les effets d'une démarche QVCT**
- **Savoir mettre en place durablement l'évaluation dans une démarche QVCT**

Pédagogie

> Cas pédagogiques issus de cas réels d'entreprises
> Outils d'analyse disponibles développés au sein de l'Anact et mise à disposition,
> Travail d'intersessions pour favoriser l'appropriation.

Public concerné

Acteurs RH (DRH, RRH...), consultants, dirigeants, représentants du personnel, animateurs QVCT.

Dates et renseignements

Consulter le site de l'Anact :
https://www.anact.fr/formations

Coût

600 € net de taxes

Format

A distance
2 x 2h30 soit 7 heures

Pré-requis

Pas de pré-requis

Se former

Organiser le dialogue pour améliorer les conditions de travail

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

Objectifs de la formation :

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

Pédagogie

> Exercices et mises en situation tirés de cas concrets
> Présentation d'outils pratiques : modèle «C2R», méthode «situation-problème», méthode «diagnostic photo» et/ou ateliers sur le travail bien fait.

Public concerné

Acteurs RH (DRH, RRH...), consultants, dirigeants et manageurs représentants du personnel

Dates et renseignements

Nous consulter par mail :
hautsdefrance.aract@anact.fr

Coût

600 € net de taxes

Format

Présentiel
1 jours (7 heures) + possibilité de participer à un retour d'expérience collectif à distance

Pré-requis

Pas de pré-requis

Animer des espces de discussion sur le travail (EDT)

Objectifs de la formation :

- **Comprendre le rôle de l'animateur et appréhender la posture de facilitateur**
- **Maîtriser des techniques de communication, de discussion sur le travail et d'élaboration d'une production collective**
- **Promouvoir la mise en discussion concrète du travail**

Pédagogie

> Expérimentation d'outils et de méthodes de mise en discussion du travail
> Mises en situation à partir de cas filmés inspirés de nos terrains.
> Prise en main d'outils d'analyse du travail
> Exercices pratiques sur les habiletés relationnelles de l'animateur

Public concerné

Acteurs RH (DRH, RRH...), consultants, manageurs, représentants du personnel.

Dates et renseignements

Nous consulter par mail :
hautsdefrance.aract@anact.fr

Coût

1200 € net de taxes

Format

A distance
2 jours - 14 heures

Pré-requis

Pas de pré-requis

Se former

Maîtriser les fondamentaux de la prévention du sexisme au travail

Objectifs de la formation :

- **Connaître les différentes facettes du sexisme au travail**
- **Appréhender le cadre légal et les obligations de l'employeur,**
- **Savoir caractériser les situations de harcèlement (passer du cadre légal aux situations concrètes...) afin de tenter préventivement de les prévenir ou les déceler,**
- **Approfondir les liens entre les situations de harcèlement et l'impact sur la santé au travail et l'efficacité,**
- **Identifier les leviers d'action en matière de prévention du harcèlement sexiste**

Pédagogie

> Apports théoriques et dynamique d'échanges collectifs à partir de cas partagés,
> Apports d'éléments de définition en lien avec la prévention et les obligations réglementaires,
> Enrichissement et échanges de pratiques professionnelles entre les participants

Public concerné

Manageurs, dirigeants, acteurs RH, représentants du personnel

Dates et renseignements

Nous consulter par mail :
hautsdefrance.aract@anact.fr

Coût

600 € net de taxes

Format

Présentiel
1 jour - 7 heures

Pré-requis

Pas de pré-requis

Etre accompagné

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

TPE- PME : PRISE EN CHARGE FINANCIERE PARTIELLE OU TOTALE GRACE AU SOUTIEN DES POUVOIRS PUBLICS

Structurer une démarche Qualité de vie et des conditions de travail

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

Public concerné
Entreprises (TPE-PME)

Format
Accompagnement sur mesure

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

Définir vos enjeux Qualité de vie et des conditions de travail

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

Public concerné
Entreprises (TPE-PME)

Format
Accompagnement sur mesure

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

Mettre en place une méthode pour expérimenter des actions de QVCT

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

Public concerné
Entreprises (TPE-PME)

Format
Accompagnement sur mesure

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

Etre accompagné

Réaliser un retour d'expérience de votre démarche Qualité de vie et conditions de travail

L'Aract vous aide à renforcer la pérennité de la démarche QVCT.

Public concerné
Entreprises (TPE-PME)

Format
Accompagnement sur mesure

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

Mettre en place une démarche qualité de vie et des conditions de travail de A à Z

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

Public concerné
Entreprises (TPE-PME)

Format
Accompagnement sur mesure

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

SPECIAL
PARTENAIRES SOCIAUX

Négocier un accord Qualité de vie et des conditions de travail

L'Aract vous apporte un appui à l'amélioration de la qualité des relations dans le cadre de la négociation QVCT (relation dans la négociation et la relation dans la démarche).
Nous vous accompagnons sur les processus et les relations au regard des contenus QVCT abordés.

Public concerné
Partenaires sociaux d'entreprises

Format
Accompagnement sur mesure

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

Travailler et apprendre en collectif pour mener une démarche Qualité de vie et des conditions de travail

A la demande de plusieurs entreprises, d'une branche, d'un syndicat, nous organisons une action collective qui permet d'accompagner collectivement des entreprises dans la mise en place d'une démarche QVCT. L'action collective s'organise autour d'un travail collectif inter-entreprises et de temps d'accompagnement individuel pour expérimenter la démarche.

Public concerné
Partenaires sociaux d'entreprises

Durée
5 jours en collectif
4 X 0,5 jours en individuel

Modalité d'accompagnement
Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin :
hautsdefrance.aract@anact.fr
Chaque entreprise doit être représentée par un membre de la direction et un.e représentant.e des salarié.e.s.

S'outiller

Vous souhaitez vous outiller pour mener votre démarche ou mettre en place vos plans d'actions

Gestion des perspectives sociales (GPS)

Le baromètre social GPS est un outil du réseau Anact-Aract pour évaluer la satisfaction au travail, faire le point et trouver des pistes d'amélioration de la Qualité de vie et des conditions de travail et du climat social.
Plus précisement, il s'agit :
- d'une démarche participative pour faire le point et trouver des pistes d'amélioration de la qialité 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 des 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.

Public concerné

Entreprises

Modalités d'accompagnement

Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

En savoir plus

En savoir plus sur anact.fr

Obtenir un financement

Vous recherchez un financement pour vos mettre en oeuvre vos actions QVCT ?

Le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact)

C'est un dispositif d'aide publique gérée par l'Anact, par délégation du ministère du travail.
Dans le cadre d'appels d'offre, le Fact attribue des subventions pour promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation conduits par ou pour des PME en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Quels projets peuvent être financés par le Fact ?

Le Fact finance des projets innovants ou d'expérimentation en lien avec les priorités et les objectifs opérationnels suivants :
- favoriser et accompagner les expérimentations en matière de **qualité de vie au travail ;**
- renforcer la **prévention des risques professionnels** et encourager les politiques de **promotion de la santé au travail** ;
- prévenir la pénibilité afin de favoriser un maintien durable en emploi et la qualité des **parcours professionnels** ;
- faire monter les acteurs de l'entreprise en compétence sur les questions de **management du travail** ;
- répondre aux attentes des entreprises du territoire ou de la branche professionnelle grâce à la production de méthodes

En savoir plus

Retrouvez tous les appels d'offre en cours sur :

https://www.anact.fr/appels-projets-du-fonds-pour-lamelioration-des-conditions-de-travail-fact

Trouver un consultant

Vous recherchez un consultant pour combiner conditions de travail et performance ?

ReflexQVT, la première plateforme de mise en relation entre entreprises et consultants en qualité de vie au travail.
Elle vous permet gratuitement de trouver un consultant qualité de vie au travail qui applique les principes d'action de l'Anact
ReflexQVT est destinée aux dirigeants, responsables des ressources humaines, acteurs de la prévention au sein d'organisations privées et publiques qui souhaitent se faire accompagner pour mettre en œuvre une démarche qualité de vie au travail en impliquant les représentants du personnel et les salariés.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité
ReflexQVT

https://reflexqvt.anact.fr/fr/

Comprendre en jouant

Vous souhaitez impliquer vos équipes et faire le point de façon ludique sur vos actions Qualité de vie et conditions de travail ?
Testez la ludo-pédagogie !

Le jeu de cartes « Les essentiels QVT »

Ce jeu permet de faire le point sur les actions QVCT conduites dans l'entreprise et identifier les mesures qui fonctionnent, celles qu'il faudrait poursuivre ou encore les nouvelles actions à envisager.

Il est particulièrement adapté aux TPE – PME qui souhaite initier une démarche QVCT de manière pragmatique. Ce jeu contribue au dialogue social et professionnel au sein de l'entreprise en rassemblant la direction, les représentants du personnel ainsi que les managers et salariés.

Public concerné

Entreprises (TPE-PME)

Format

30 à 45 minutes

Modalité d'accompagnement

Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin :
hautsdefrance.aract@anact.fr

Le jeu de cartes « Managinnov' »

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. Des acrtes « problématiques « et leviers sont issues de cas réels.
Elles renvoient donc aux questions et defis auxquels les managers des secteurs privés et public sont confrontés dans cette période de recherche d'alternatives en matière d'organisation et de management.
Ce jeu vient en support d'une animation avec un chargé de mission de l'Aract. 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.

Public concerné

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

Format

30 à 45 minutes

Modalité d'accompagnement

Contactez-nous, nous évaluerons votre besoin :
hautsdefrance.aract@anact.fr

L’escape game « Oserez-vous l’aventure de la concertation ? »

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. Des cartes «problématiques» et leviers sont issues de cas réels.
Elles renvoient donc aux questions et defis auxquels les managers des secteurs privés et public sont confrontés dans cette période de recherche d’alternatives en matière d’organisation et de management.
Ce jeu vient en support d’une animation avec un chargé de mission de l’Aract.
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.

Public concerné

Acteurs RH, managers, dirgeants, consultants

Modalités

Serious Game intra-entreprises
Collectif de 4 à 8 personnes
Contactez-nous , nous évaluerons votre besoin
hautsdefrance.aract@anact.fr

Format

1h30 à 2h

Coût

500 € net de taxes

Exemple d'une entreprise ayant mis en place une démarche QVT articulée autour d'espaces de discussions suite à un accompagnement de l'Aract.

Secteur d'activité 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.

L'accompagnement proposé 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 discus-sion inter-secteurs en production rassemblant l'en-

semble 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 réunit 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....

Vidéos

Websérie «Comme un lundi...»

> Episode 1 : Qualité de vie au travail : qu'est-ce-que c'est ?

> Episode 2 : Qualité de vie au travail : comment fait-on ?

> Episode 3 : Qualité de vie au travail : comment mener une expérimentation ?

Mettre en place une démarche QVT dans les SAP

Deux structures des SAP dans les Hauts-de-France l'Adhap et l'UNA des 3 vallées, témoignent des changements de leur organisation de travail avec la mise en place de la sectorisation, en associant tous les salariés : pour une qualité de vie au travail qui concerne tout le monde

Consultez la Playlist «Qualité de vie au Travail» de notre chaine Youtube

Guides à télécharger

> 10 questions sur ...la qualité de vie au travail

> 10 questions sur... les espaces de discussions

> Guide «Mettre en place une démarche « Qualité de vie au travail » dans le secteur sanitaire et social...six structures témoignent»

> Guide « Égalite professionnelle et QVCT : 10 recommandations pour négocier un accord »

> Quiz idées reçus sur la QVT - Auto-diagnostic

> Test 360° sur la QVT- Auto-diagnostic

Guide « Cap'QVT : un guide interactif vers la QVT»

> Guide « Soigner la QVT dans les établissements médico-sociaux de personnes âgées ou handicapées»

www.anact.fr

Nous contacter

Aract Hauts-de-France

Etabliseement de Lille
197, rue Nationale
59000 LILLE
Tél : 03.28.38.03.50

Etablissement d'Amiens
11, rue de Noyon
80000 AMIENS
Tél : 03.2291.45.10

hautsdefrance.aract@anact.fr

Restez informés

hautsdefrance-aract.fr

Aract Hauts-de-France

Aract Hauts-de-France

@ARACTHDF

@ARACTHDF

PRÉFET DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE
Liberté Égalité Fraternité

Région Hauts-de-France