



Liberté
Égalité
Fraternité

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Nouvelle-Aquitaine



Démarches QVCT & Equipes Mobiles QVCT en Nouvelle-Aquitaine

*Séminaire FHF Nouvelle-Aquitaine
22 mars 2024*

Maxime Cescosse

Chargé de mission Aract Nouvelle-Aquitaine

m.cescosse@anact.fr

L'Aract Nouvelle-Aquitaine

- **Aract** : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- Un **réseau national** (une Aract par région), administré par l'Etat et les partenaires sociaux
- Une approche centrée sur la **prise en compte du travail**, de l'organisation, du dialogue social et professionnel
- Une mission de service public, pour accompagner les organisations de Nouvelle-Aquitaine à améliorer **les conditions de travail, la qualité de vie au travail des leurs salariés et leur performance globale.**
- Nos missions :
 - ✓ Sensibilisation
 - ✓ Expérimentation
 - ✓ Capitalisation
 - ✓ Transfert

Nos principaux financeurs



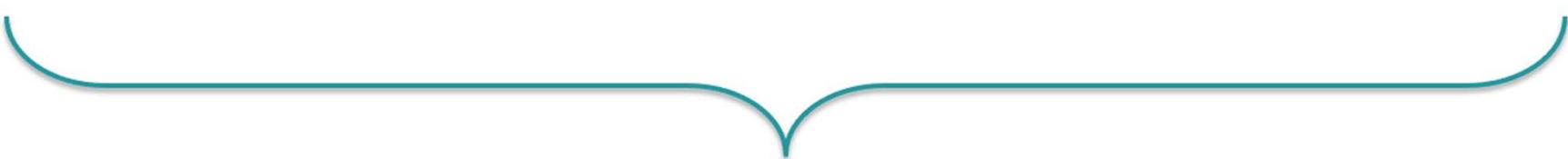
**Les possibilités de
s'exprimer et d'agir
sur son travail**



**Le contenu et le
sens du travail***



**Les conditions de travail
(environnements physique,
organisationnel et relationnel)**



**La Qualité de Vie au Travail
(sentiment vécu collectivement et individuellement)**

**« Le sentiment d'effectuer un travail de qualité est le premier facteur de QVT » Y. CLOT*

2013→2020 / 2 Accords Nationaux Interprofessionnels

ANI du 19 juin 2013

« *vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* »

= dédié à la QVT. Il a posé le cadre de référence de la QVT en France.



ANI du 9 décembre 2020

« *pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et de conditions de travail »*

= Le Titre II de l'Accord introduit **la Qualité de Vie et des Conditions de travail.**

Réaffirmation du Travail

**Les actions « périphériques »
au travail ne suffisent pas**

Validation méthode Anact

La QVCT tire les enseignements de la QVT.

Selon l'Anact, la QVCT propose

- ➔ Une clarification et une réaffirmation de son périmètre, le **Travail**.
 - L'ajout du « C » de « Conditions » rappelle que les conditions de travail sont au cœur de la QVCT.
 - Le « C » permet de se rappeler le rôle central du « T »
 - Les actions « périphériques » au travail ou de confort (appli « bien-être », massages, corbeille de fruits, conciergerie, baby-foot, décoration de la salle de pause....) ne sont pas suffisantes pour répondre aux finalités de la QVCT.

- ➔ Une validation de la méthode qui a été élaborée, éprouvée et ajustée par le réseau Anact-Aract depuis 2013.

- ➔ Une réaffirmation du lien travail / **santé** / performance.

#3 Sujets / Périmètre thématique

Faciliter les possibilités de parler du travail aux différents niveaux de l'entreprise : équipes, management, CSE afin de construire et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration de la QVCT.

Permettre à chacune et chacun de :

- trouver du sens à son travail en lien avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- mener son activité de façon efficace et satisfaisante avec l'écoute et le soutien du management, en particulier en situation de changement.

- Assurer un égal accès à la QVCT pour toutes et tous.
- Chercher à résoudre les inégalités de conditions de travail et d'emploi selon les populations (genre, âge, métier) et les situations particulières (maladies chroniques évolutives, handicap, monoparentalité, situation d'aidants familiaux...).



- Permettre à chacune et chacun de faire un travail de qualité dans de bonnes conditions (matérielles, temporelles, physiques...).

- Mettre en place une organisation du travail qui facilite l'activité, donne du « pouvoir d'agir » et favorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Permettre à chacune et chacun de « se développer » au travail et d'envisager son avenir professionnel.

- Progresser en matière de prévention primaire des risques professionnels à tous les postes de l'entreprise.
- S'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail et le développement des personnes.

Appui QVCT de l'Aract secteur sanitaire et médico-social

- Des actions collectives innovante et apprenantes, menées avec des établissements sanitaires et médico-sociaux conduites entre 2016 et 2020 (projet national) ;
- Des accompagnements individuels ;
- Des webinaires thématiques ;
- Des guides et outils pratiques disponibles en ligne ;
- L'animation des communautés de pratiques des équipes mobiles QVCT en Nouvelle-Aquitaine.

Le dispositif équipes mobiles QVCT de l'ARS Nouvelle-Aquitaine

- **Objectifs :**

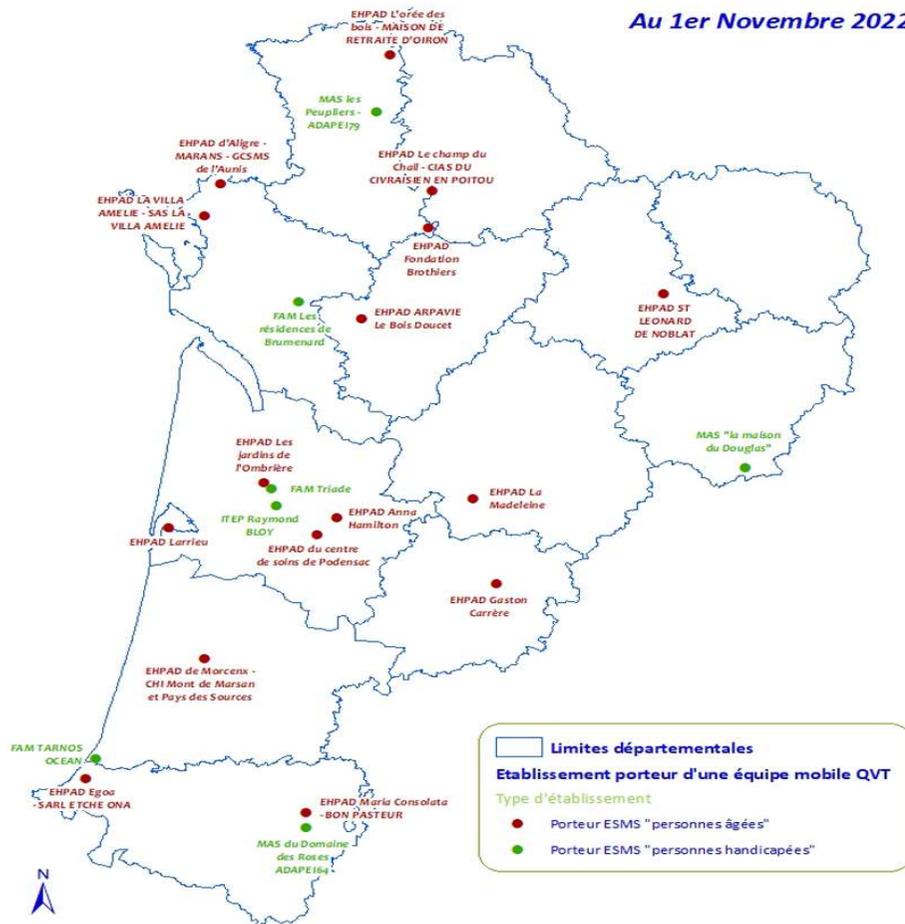
- permettre aux ESMS d'une grappe (minimum 10 établissements) de démarrer ou poursuivre la mise en place d'une démarche et actions QVCT ;
- professionnaliser et mutualiser l'expertise QVCT au sein même des structures ;
- disposer de ressources mobilisables sur un territoire.

- **Modalités :**

- Groupements d'établissements en grappes (minimum 10 structures), 1 établissement porteur ;
- Financement ARS dégressif sur 3 ans.

Le dispositif équipes mobiles QVCT de l'ARS Nouvelle-Aquitaine

Au 1er Novembre 2022



Source : ARS NA, DGS, Pôle performance
Cartographie : ARS NA - DGS/DPPSP, PES
Novembre 2022

- . 23 équipes mobiles en Nouvelle-Aquitaine
- . 16 établissements porteurs PA
- . 7 établissements porteurs PH

Rôle de l'Aract dans les équipes mobiles

- Appui individuel aux porteurs des équipes mobiles
- Animation de communautés de pratiques 2 à 3 fois par an:
 - échanges de pratiques entre porteurs d'équipes mobiles QVCT ;
 - apport de contenu sur thématiques spécifiques ;
 - témoignages de partenaires venant présenter dispositifs et offres de service.

Premiers retours d'expérience

Des approches variées :

- Démarche collective, avec la mise en place d'actions mutualisées ;
- Somme de démarches individuelles ;
- Mix des deux modalités : démarches individuelles et mutualisation des solutions pour les sujets communs.

Composition des Equipes Mobiles variables selon les grappes :

- Recrutement interne ;
- Création de poste ;
- Sous-traitance à des consultants.

Premiers retours d'expérience

Les leviers identifiés :

- Des directions porteuses engagées et convaincues par la démarche ;
- Des outils aidants et structurants ;
- Des actions concrètes qui illustrent l'intérêt de l'action des EMQVCT ;
- L'appui de l'ARS.

Les difficultés rencontrées :

- Manque de disponibilité du personnel qui peut retarder les démarches;
- Turn-over d'acteurs clé (direction, animateur) avec un risque important de désengagement dans le dispositif.

Les questionnements des établissements :

- La pérennisation à la fin du financement ;
- La possibilité d'intégration de nouveaux établissements dans les grappes ;
- L'évaluation du dispositif.

Merci pour votre attention