

Les Rencontres Territoriales de la santé et de la sécurité au travail

27 et 28 novembre 2014 - Limoges

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

ATELIER 3
Le collectif, facteur de qualité de vie au travail



Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

INTRODUCTION

Le collectif, facteur de qualité de vie au travail ?

- Les études sociologiques montrent que le recours au collectif est un facteur de soutien des individus face aux incertitudes du monde du travail.
- Quel est le rôle du collectif de travail dans la qualité de vie au travail ?

Intervenants :

- **Michelle Frétier** Cabinet Ad&Quat
  - Conseil auprès de structures publiques, parapubliques, associatives et privées, en organisation et gestion ressources humaines
  - Accompagnement des dirigeants, encadrants et équipes, dans la mise en œuvre des changements

- **Christian Gibouin** Fond National de Prévention
  - chargé de mission du FNP
  - responsable de la convention de partenariat avec le CNFPT

L’approche sociologique



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges

Qu'est ce que la Qualité de Vie au Travail ?

Rappel historique et définition

- Les limites du taylorisme

- 1972 Une première définition du concept de Qualité de Vie au Travail :
  - Intégrité physique-Intégrité psychique-Dialogue social-Equilibre vie au travail /vie hors travail

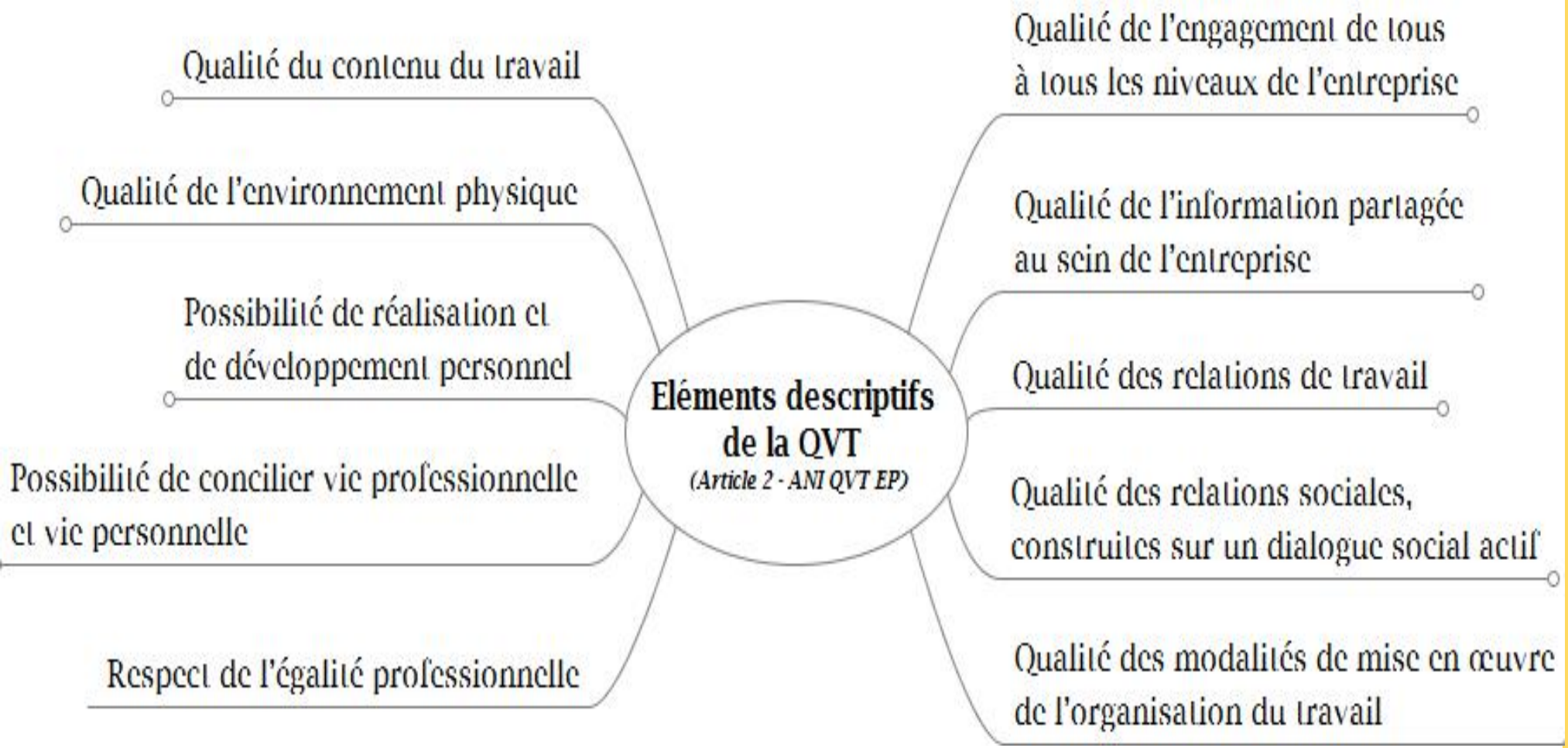
- 1980 Une deuxième définition de la QVT :
  - articulation entre besoins des salariés et contenu du travail
- La place des collectifs naît

- Approche individuelle, collective ou de prévention des risques

- L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 :

« *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, détermine la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* ».

Définition de la QVT dans l'ANI du 19 juin 2013



Qu’est ce que la Qualité de Vie au Travail ?

Le contexte

- Diminution des dotations de l’Etat
- Rationalisation des moyens et ressources
- Judiciarisation des comportements
- Prépondérance de la posture de consommation versus posture citoyenne

Les conséquences sur le travail :

- Intensification du travail
- Développement des règles et des normes pour sécuriser le résultat de production
- Généralisation du sentiment d’urgence
- Pression sur les résultats
- Remise en question statutaire
- Précarisation des emplois et conditions de travail
- …

Les conditions de réussite du bien-être au travail

Place et rôle du collectif dans les conditions du bien-être au travail des individus

- Dans la mobilisation de l'institution et de la direction générale
- Dans l'organisation du travail et le renforcement de l'encadrement intermédiaire
- Dans l'intégration de la dimension humaine dans la conduite des changements
- Dans la création d'espaces de discussion/confrontation et d'autonomie dans le travail
- Dans l'appui sur le dialogue social

Le collectif = source d'émergence de l'intelligence collective

Conclusion 1er partie

Conclusion :

- « *C'est parce que l'imaginaire rend possible l'impossible que peuvent exister le créativité voire l'innovation* » (Eugène Enriquez)

- Responsabilité sociale des univers de travail

- Les organisations de travail comme lieu d'équilibres et donc de performances

ATELIER 3
Le collectif, facteur de qualité de vie au travail



Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

Retours d’expériences



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges

Le FNP

- Le FNP apporte un appui financier aux collectivités territoriales et aux établissements hospitaliers dans leurs opérations de prévention des risques professionnels.

- Depuis 2007, il a accompagné 130 démarches portant sur la problématique des risques psychosociaux, abordés sous différentes facettes : situations de violence, contraintes psycho-organisationnelles, absentéisme, mal-être…

- Le FNP a organisé en mars 2013 un colloque : Mieux être au travail quels leviers d'action ?

Centre hospitalier Pays de Gier : des risques aux ressources du métier

En partenariat avec l'université de Lyon

- **Projet RPS en collaboration avec 3 autres établissements**

« le fait de rencontrer d'autres établissements et de mutualiser des ressources (psychologues du travail, assistant social), a permis de poser des définitions communes aux RPS, d'imaginer des modes d'action et de passer outre certaines difficultés. »

- **projet QVT en appui sur les ressources que constituent les équipes :** « On est bien au travail quand on a le sentiment du travail bien fait »
- Afin de permettre aux équipes d'élaborer collectivement les règles de métier et de les mettre en débat avec leurs pairs, **des espaces d'échange** ont été créés. Les personnels ont pu s'exprimer sur les situations de travail auxquelles ils sont confrontés dans la nouvelle organisation

Conseil général de Gironde : écoute et regards croisés

En partenariat avec l'institut national de santé publique au Québec

- Quand le Conseil général de la Gironde s'engage dans le projet santé et qualité de vie au travail, il a déjà conduit une démarche avec le CHSCT, orientée vers la construction d'un état d'esprit commun à tous et d'une culture de prévention. Un processus est en cours, impulsé par l'engagement de la Direction des services.
- Quelques principes président à la démarche: « se donner le droit à l'erreur, même si ça ne marche pas au départ, se rappeler que ne pas avoir de moyens peut être une chance et conduit à trouver des ressources, se demander de respecter les engagements pris, »
- Un des points clés de la démarche est la consultation des agents. Celle-ci se déroule selon le principe des diagnostics croisés entre organisations (écoute du terrain par une autre organisation afin de faciliter l'expression des agents).

Commune de Cran Gévrier : Responsabilité sociétale

En partenariat avec l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Grenoble

- En vue de renforcer le « bien-être au travail », la commune se mobilise autour d'un projet global : responsabilité sociétale des organisations (RSO) et risques psychosociaux,
  - RSO : une opportunité pour rechercher un nouveau mode d'expérimentation du dialogue social et de reconnaissance des agents,
- Un travail de fond préalable nécessaire pour que le processus puisse se mettre en marche.
  - Toute la démarche s'appuie sur un questionnaire d'enquête « qualité de vie au travail » adressé à l'ensemble des agents. Les thématiques retenues pour structurer le projet sont issues de cette consultation.
- Des groupes de régulation: Ces groupes sont composés d'une dizaine d'agents et d'un animateur. Chacun d'eux mène une réflexion sur des thématiques transversales identifiées par les agents.

capitalisation FNP

- **Préparer en amont**
- **Associer le plus grand nombre d'acteurs**
- **Piloter la démarche**
  - La direction, le CHSCT, référent QVT, projet d'établissement
- **Etablir un diagnostic QVT**
  - Donner la parole en interne, questions ouvertes (élus, cadres, agents)
- **Expérimenter**
  - Construire des outils à géométrie variable et découvrir des situations
  - Suivre et évaluer
- **Former les experts techniques de l'activité**
  - Retour sur l'humain

Conclusions 2ème partie

Témoignages recueillis

- **« L'isolement dans le travail peut être facteur de souffrance »**
- **« Les collectifs de travail tendent à se réduire »**
- **« Les diagnostics RPS doivent montrer le positif pour permettre d'aborder la prévention primaire et la QVT »**
- **« On entend toujours ceux qui crient le plus fort »**
- **« L'accompagnement au changement s'apprend »**
- **« Partager la réussite »**
- **« penser à la variabilité de l'individu »**
- **« Agir sur l'organisation du travail »**
- **« La RSO : une opportunité »**
- **« Il faut rompre le cloisonnement et la verticalité »**