



LES RENCONTRES TERRITORIALES DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Qualité de vie au travail : levier durable de prévention
et d'employabilité ?

26 et 27 NOVEMBRE - METZ



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

NEGOCIATIONS DE L'ACCORD QVTFP

Comprendre les évènements

Professionaliser durablement en SST



Les rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
Qualité de vie au travail : levier durable de prévention et d'employabilité ?
26 et 27 novembre 2015 - METZ



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

MAX MASSE, PROFESSIONNEL CHERCHEUR

- INTEFP- Responsable Mission SSTFP
- Université de Rouen- Membre associé au Centre de recherches CIVIIC, Axe professionnalisation et formation des adultes
- Représentant de l'INTEFP auprès du Conseil scientifique et technique du FNP et du Comité d'experts du Pôle de compétences SST du CNFPT
- Étude de l'accord QVT fonction publique réalisée avec Pascale Pracros, INRA, psychologue du travail, responsable du développement des ressources humaines

INTRODUCTION

La conceptualisation, la conception et la réalisation de cette intervention s'est fixée pour ambition et objectif permanent de montrer

qu'en matière d'interactions humaines, de professionnalisation et de processus d'apprentissage,

on peut "construire, non pas dans le sens de fabriquer quelque chose pour l'habiter mais également pour le faire croître."

(Develay, Levine, 2004. p. 65)

ENJEUX ET OPPORTUNITES OFFERTES PAR LA QVT : ECLAIRAGES INSTITUTIONNELS

Les rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
Qualité de vie au travail : levier durable de prévention et d'employabilité ?
26 et 27 novembre 2015 - METZ



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

INTERVENTION

- Présentation INTEFP et Mission SSTFP (*Partie 1*)
- Analyse du processus de négociation dans un nouveau cadre d'action (*Partie 2*)
- Positions des signataires et non signataires (*Partie 3*)
- Les conséquences et les suites (*Partie 4*)

Propos introductifs conférence Yves Clot

- Formation et travail : l'exemple de la professionnalisation durable des ISST à l'INTEFP



MISSIONS DE L'INTEFP

INTEFP

Un EPA : 3 missions
(Décret du 13 décembre 2005)

Formation statutaire et adaptation au poste des fonctionnaires et agents du Ministère du travail (dont les agents du corps de l'inspection du travail)

Promotion du Dialogue social

Actions de **partenariat et de coopération**, notamment internationales avec d'autres collectivités publiques ou privées dans le domaine du TEF

La SST-FP

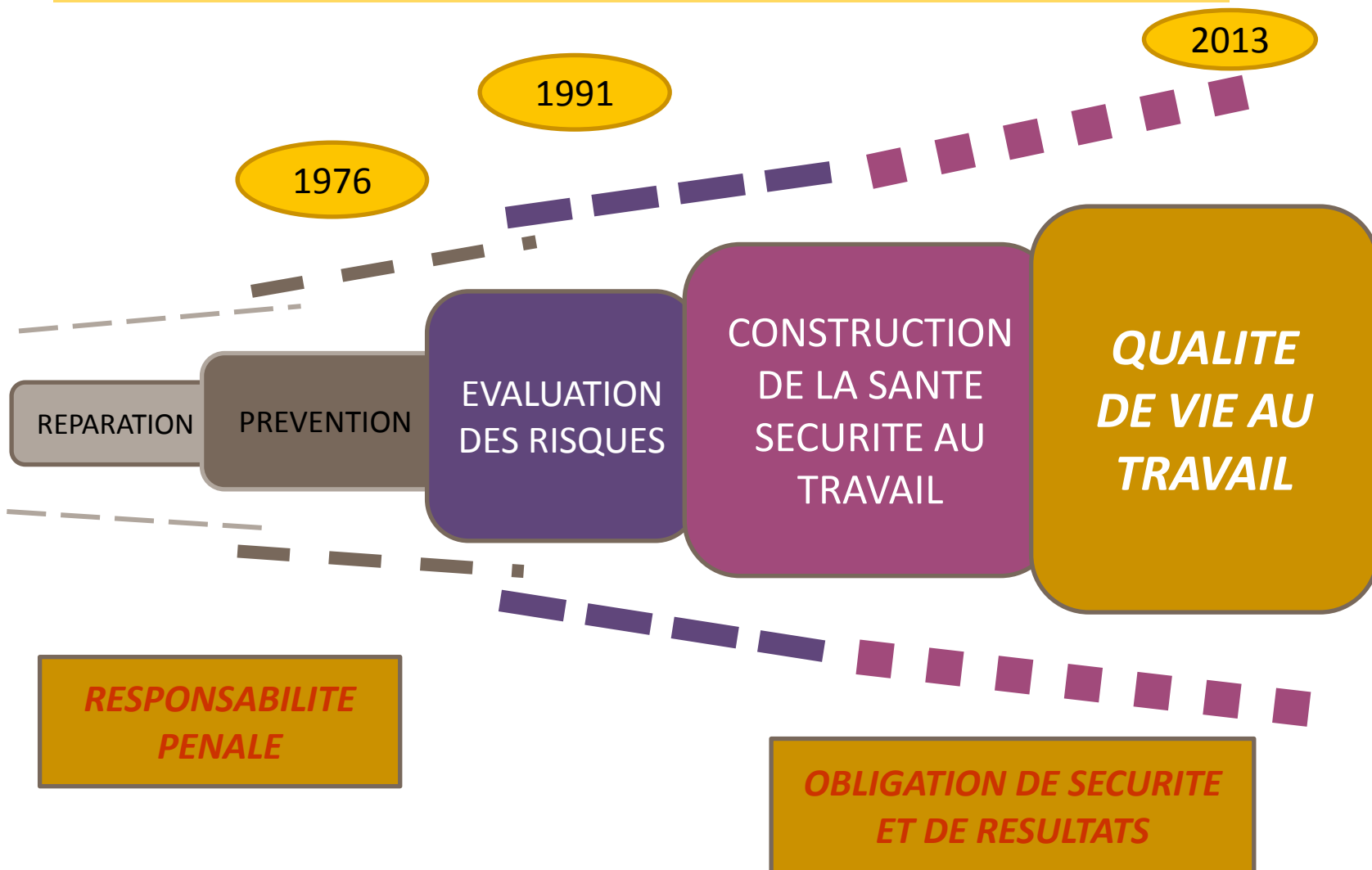
Actions de formation, de promotion et d'expérimentation

MISSION SSTFP : 3 axes d'activités

Une équipe de 4 personnes pour :

- Développer des actions interministérielles et inter fonctions publiques de sensibilisation, de formation, de professionnalisation et d'accompagnements de projets (FP État)
- Promouvoir une culture de la santé et la sécurité au travail dans les fonctions publiques
- Déployer une ingénierie et développement à travers des expérimentations et des productions de connaissances professionnelles et scientifiques

EVOLUTION DES PARADIGMES (secteur privé)



EVOLUTION DES PARADIGMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

=> Hygiène et sécurité (1994)

=> La santé et sécurité au travail (2009)

=> Les risques psychosociaux (2013)

=> La qualité de vie au travail et les espaces de discussions
(2015)

=> La qualité du travail ?

EVOLUTION DES PARADIGMES ET NEGOCIATION

- => La crainte : l'obsolescence des paradigmes et du vocabulaire liée à l'angoisse sociale (Yves Clot)
- => Une première réussite : une construction progressive, articulée et intégrative des paradigmes et du vocabulaire dans et par la négociation depuis 2009
- => L'espoir : la mise en œuvre d'une même démarche sur le terrain

NOUVEAU CADRE POUR L'ACTION EN SST

- Construire collectivement-durablement la santé sécurité au travail
- Développer une véritable culture de la santé au travail (2009)
- Favoriser le bien-être tout au long de la vie professionnelle (2009)
- Concevoir les actions à partir du travail réel : évaluation des risques (DGAFP 2010, DGCL 2013) et plans d'actions et de prévention des risques psychosociaux (Accord et textes 2013-2014)

VERS UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION DE LA QVT ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La définition de l'accord national interprofessionnel du 9 juin 2013 (secteur privé) :

« La qualité de vie au travail vise :

d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail »

dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation ».

DEFINITION QVT FONCTION PUBLIQUE (12/01/2015)

- Une **définition synthèse partagée** à partir de celles de l'ANI de 2013 et de l'Anact pour l'adapter à la fonction publique.
- Une **construction de sens** par les partenaires sociaux dans la négociation pour permettre aux parties prenantes de donner du sens à leurs actions :

*« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des **éléments multiples**, qui touchent les **agents individuellement comme collectivement**.*

DEFINITION QVT FONCTION PUBLIQUE (12/01/2015) *suite*

Ils permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public.

L'amélioration de la QVT est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation.

Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services.»

UNE ETUDE TRANSVERSALE (AVEC PASCALE PRACROS)

- **Analyses** des tracts, communiqués de presse, interviews
- **9 organisations syndicales** de la fonction publique : CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FA-FP, FO, FSU, Solidaires, UNSA
- Une **vingtaine de documents et une trentaine de pages produites** entre janvier et avril 2015
- Un **constat** : les arguments produits se complètent plus qu'ils ne s'opposent

UNE SIGNATURE POUR UNE ACTION SOUS CONDITIONS

(pour 5 organisations syndicales)

- La QVT pour créer les **conditions nécessaires** pour l'amélioration des conditions de travail
- L'enjeu de l'ouverture de **nouveaux droits** (comités techniques, CHSCT, vie privée/vie professionnelle, droit à la déconnexion, télétravail...)
- La place donnée aux collectifs et à **l'expression individuelle** des agents à partir de leur **travail réel**

=> La QVT un horizon à atteindre !

LA NON-SIGNATURE : UN PREALABLE A L'ACTION

(pour 4 organisations syndicales)

- La réforme de l'État : un **contexte défavorable** à la QVT
- La **détérioration des conditions du et de travail**
- La **remise en cause** de la place des organisations syndicales

=> La QVT un écran de fumée !

INCIDENCES DE LA NON-SIGNATURE

- Un **hiatus** entre les négociateurs/trices et leurs instances nationales
 - Le **blocage d'un processus** global initié depuis l'accord du 20 novembre 2009
 - L'exemple de la **REATE 2** et des **études d'impact**
- => L'accord n'est pas signé mais rien n'empêche de s'en emparer**

VERS UNE NOUVELLE POSTURE ?

- Les liens entre qualité du **travail** et qualité de **vie** pour la qualité du **service public**
- Le **sens du travail** n'est pas donné mais (socio)construit à travers un processus social concerté
- La QVT : un objet d'action pour des formations types ou un **sujet de construction de la SST** au quotidien dans l'action par l'ensemble des parties prenantes
- La QVT : un objectif en termes d'**investissement** pour une **efficience** et une **performance** améliorées pour les agents, pour le service public et le service au public

VERS DE NOUVELLES METHODES ?

- Associer **démarches préventives globales et descendantes** « classiques » et des **expérimentations de terrain** (apprentissage par essais / erreurs)
 - Mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur des situations problèmes concrètes et croisées
 - Des **expériences** existent aujourd'hui : Rhône-Alpes, Aquitaine, Nantes, Annemasse, Nice, CDG des Landes...
- => Arriver à combiner la **posture rationnelle** (hypothético-déductive) de la prévention avec l'acceptation des **incertitudes** du terrain et du **relativisme** (méthode inductive) de la construction de la SST

EN CONCLUSION

- **Avancées exceptionnelles** en SST dans la fonction publique en termes qualitatif et « quantitatif »
 - Décalage entre la **maturité de la négociation** nationale et celle rencontrée sur le terrain
 - **Notion de QVT** reste à préciser dans la fonction publique :
 - la notion de qualité
 - les liens entre qualité de vie au travail et le travail réel
- => Certains éléments de l'accord non signé à revisiter dans la négociation en cours d'un accord SST 2

EN PERSPECTIVE

La recherche de la qualité du travail :

- Favorise la **qualité de vie** au travail qui facilite le **bien-être** professionnel tout au long de la vie professionnelle
- Constitue un outil de **prévention primordiale** (OMS)
- Autorise les **coopérations conflictuelles** (travail) et les **controverses apprenantes** (formation)

PROPOS INTRODUCTIFS A LA CONFERENCE D'YVES CLOT

Les rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
Qualité de vie au travail : levier durable de prévention et d'employabilité ?
26 et 27 novembre 2015 - METZ



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

PROPOS INTRODUCTIFS A LA CONFERENCE D'YVES CLOT

- Quelques constats
- Liens entre formation et travail : l'exemple de la professionnalisation durable des ISST à l'INTEFP



Les rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
Qualité de vie au travail : levier durable de prévention et d'employabilité ?
26 et 27 novembre 2015 - METZ

LA QUALITE DU TRAVAIL AU CŒUR DE LA FORMATION

« La formation en situation de travail est la confrontation de l'apprenant à une situation formatrice qui se présente à lui comme un défi et un problème à résoudre. C'est une situation exigeante, responsabilisante, professionnalisante »

**H. Lanouzière, Anact, Travail & Changement
N°361 – Octobre, Novembre, Décembre 2015**

QUELQUES CONSTATS

- En SST, nécessité de **mobiliser l'ensemble des parties prenantes** (exemples : RPS, TMS, pénibilité)
- Hygiène et sécurité : on vise des **actions locales** et construction de la SST : on vise des **actions globales et durables**
- Le **cadre réglementaire** fonction publique existe et de nombreux **outils** ont été produits
- Il existe un décalage entre le **dialogue social national** construit dans le temps (le projet) et le **dialogue social sur le terrain** nourri de tensions (la mise en œuvre du projet)

=> **La formation en SST n'échappe pas à ces problématiques**

QUELQUES CONSTATS

- **Implication insuffisante** de l'encadrement supérieur, des services RH sur les question de SST
- **Limites des approches préventives descendantes** issues du prescrit juridique, technique, méthodologique
- **Quasi inexistence de commandes de formations nourries de débats** avec les publics concernés et s'appuyant sur leur travail réel et leurs situations problèmes (assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention, membres de CHSCT)
- **Limites des approches formatives « hors sol »** de type catalogue, exemple : les formations réglementaires CHSCT

QUELQUES CONSTATS

Nouvelle piste :

- Apprendre individuellement et collectivement la SST dans et par le temps du travail et des situations problèmes puis cibler les actions de formation = **la professionnalisation durable en SST**
- L'exemple du dispositif de professionnalisation des inspecteurs/trices santé et sécurité au travail (ISST) de la fonction publique de l'État (dispositif labellisé par l'Ecole de management et des ressources humaines de la DGAFP)

PROFESSIONNALISATION DURABLE EN SST

- **Prémices** : élaborer un cadre éthique, théorique et pratique d'intervention
- **Postulat** : 3 dimensions identiques entre l'apprentissage et le travail (prescrit, réel, caché)
- **Intention** : socioconstruire et socioproduire durablement de la professionnalité en SST
- **Public** : les ISST = des sujets praticiens apprenants
- **Objectifs** : intégration et socialisation professionnelle dans chaque environnement professionnel

PROFESSIONNALISATION DURABLE EN SST

- **Moyens** : une didactique et une ingénierie de la rencontre qui mobilisent et croisent :
 - Didactique professionnelle
 - Andragogie
 - Socioconstructivisme
 - Alternance intégrative
 - Création d'environnements capacitant
 - Mise en réseau des apprenants
- **Modalité** : créer des zones potentielles de développement des compétences individuelles et collectives dans et pour l'action à partir du travail réel et des situations de travail

POUR ALLER PLUS LOIN

- Anact (2007). Améliorer la qualité de vie au travail. Des pistes pour agir. *Travail et changements*, Numéro spécial. www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/370337.PDF
- ISST : Cadre éthique théorique pratique : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/docs.asp?rub=10> et Ingénierie : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/docs.asp?rub=950>
- Masse, M. (2014) La professionnalisation, un mouvement spiralaire ? Regards croisés d'un professionnel chercheur ». *¿ Interrogations ?* N° 19. Implication et réflexivité. Tenir une double posture. <http://www.revue-interrogations.org/La-professionnalisation-un>.
- Pracros, P. (2011). Démarche QVT et prévention primaire des RPS. *Document interne présenté au DRH et en présence de membres du CHSCT et de managers*.
- Quel lien faites-vous entre qualité de vie au travail et qualité du travail ? Yves Clot. HAS. 2012. <https://www.youtube.com/watch?v=WZ6UFuR3jw8>
- QVT. ANDRH. IAE Lyon. 2014. <https://www.youtube.com/watch?v=BvTInph17v8>
- QVT FPublique. <http://laqvt.fr/nos-articles-et-breves-sur-la-qvt-dans-la-fonction-publique>
- Ripon, A. (1983). *La qualité de la vie au travail*, Paris : PUF.

JE VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION

Max Masse

*** Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP) INTEFP**

max.masse@travail.gouv.fr / 04 78 87 49 94 / 06 72 27 88 33

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

*** Centre de recherche interdisciplinaire sur les valeurs, les idées, les identités et les compétences (CIVIIC). Université de Rouen**

<http://civiic.univ-rouen.fr/?q=content/max-masse>