



L'AGENCE NATIONALE  
POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

—

# Programme d'activité

—

# 2019

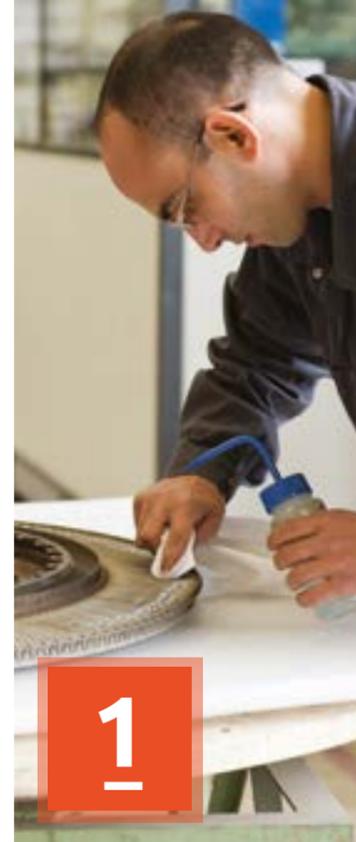
# SOMMAIRE



## Edito 04

Missions et modes d'action  
du réseau Anact-Aract 05

Etablissement public administratif, sous tutelle du ministère du Travail, l'Anact pilote un réseau de 16 Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). Le réseau Anact-Aract propose aux acteurs des TPE-PME et aux organismes qui les accompagnent des méthodes et outils éprouvés pour améliorer les conditions de travail dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail, qualité de service et performance.



1

## Faire du travail un facteur de santé et de performance 06

Le travail, facteur de santé 07

La qualité de vie au travail, facteur de performance 07

Le travail, facteur d'inclusion 08

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une démarche intégrée 08

Zoom sur 4 actions-clés 09



2

## Favoriser un dialogue social de qualité 10

Aider les entreprises à s'approprier le nouveau cadre du dialogue social 12

Enrichir le dialogue social 12

Améliorer les relations sociales 12

Égalité professionnelle : favoriser la négociation 12

Zoom sur 4 actions-clés 13



3

## Accompagner les mutations 14

Analyser les nouvelles formes de travail 16

Zoom sur 4 actions-clés 17



## Renforcer les partenariats, renouveler les méthodes 18

Renforcer la politique de construction de partenariats 18

Renouveler les méthodes, les modes d'action et les formats. 19

Nous sommes heureux de partager avec vous les grandes lignes du programme d'activité de l'Anact pour l'année 2019. Avec ce document, nous souhaitons vous présenter les principales orientations qui nous guident ainsi que des exemples de réalisations concrètes.

Dans un contexte institutionnel marqué par d'importantes réflexions sur les potentielles évolutions du système de prévention français, l'Agence se tient à disposition de ses différents interlocuteurs pour contribuer à renforcer les complémentarités entre acteurs du champ de la santé au travail et construire ainsi l'avenir.

En parallèle, l'Anact s'engage résolument dans la mise en œuvre des priorités fixées par son deuxième Contrat d'objectifs et de performance (Cop 2) signé avec le ministère du Travail pour la période 2018-2021 et approuvé par son conseil d'administration tripartite.

Soulignant le positionnement de l'Agence sur une approche large des conditions de travail, à l'intersection des problématiques du travail et de l'emploi, le Cop 2 invite l'Anact à **concentrer ses travaux sur les champs majeurs des conditions de travail appelant des innovations sociales** : la qualité de vie au travail, la qualité du dialogue social comme vecteur d'amélioration de la performance des entreprises et des conditions du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accompagnement des transformations du travail.

Il conforte, par ailleurs, l'originalité de la démarche d'intervention de l'Agence et du réseau des Aract pour appuyer les politiques publiques et accompagner les entreprises en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle est fondée sur :

- ⊙ l'**expérimentation** de projets-pilotes qu'un travail préalable de **veille et de prospective** a permis de circonscrire,
- ⊙ la **capitalisation** des enseignements que l'on peut en tirer,
- ⊙ la **diffusion d'outils et méthodes** permettant à des TPE-PME de les mettre en œuvre.

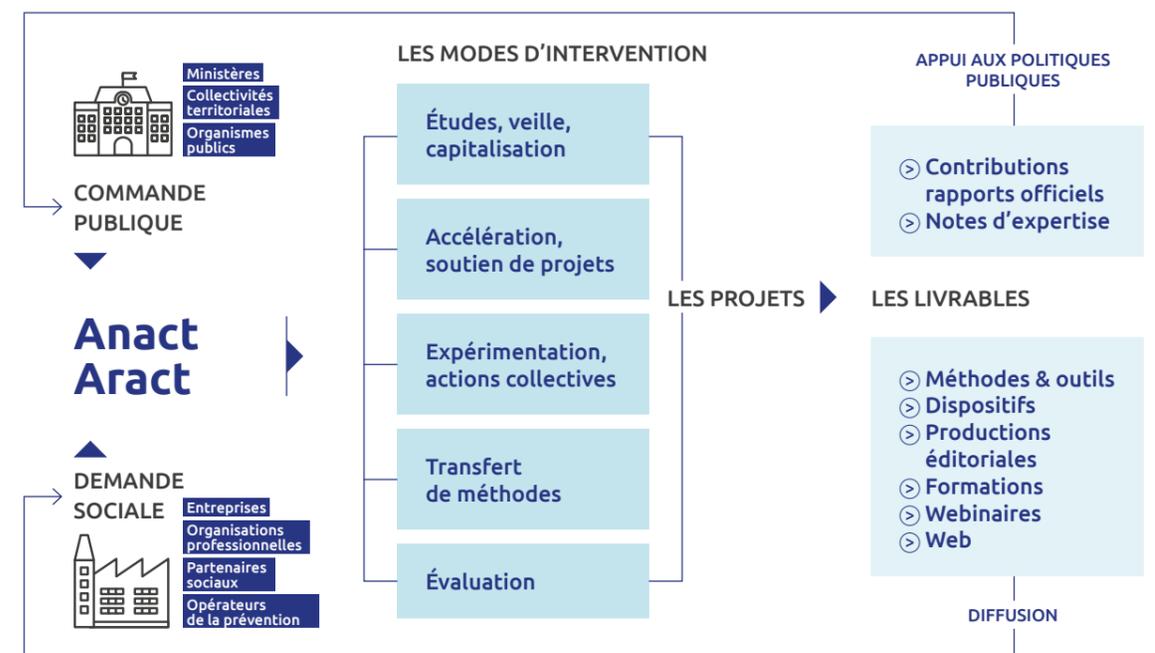
Sur ces différentes dimensions, l'Anact cherche, comme vous le verrez dans les pages qui suivent, à enrichir les approches de prévention chaque fois que cela est pertinent pour mieux répondre aux défis des entreprises, en particulier celles qui sont confrontées à d'importantes transformations.

Forte de l'implantation territoriale des Aract, l'Agence entend également continuer à développer ses partenariats avec différents réseaux d'acteurs-relais et renforcer ainsi sa capacité à atteindre les TPE-PME.

L'ambition, les terrains d'action et les projets ne manquent pas. Nous serons heureux de les mettre en œuvre avec vous.

Richard Abadie,  
Directeur général de l'Anact

# MISSIONS ET MODES D'ACTION DU RÉSEAU ANACT-ARACT





1

## FAIRE DU TRAVAIL UN FACTEUR DE SANTÉ ET DE PERFORMANCE

LES PROJETS MENÉS PAR L'ANACT VISENT À AIDER LES ENTREPRISES À MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS LIÉES AU TRAVAIL ET À PROGESSER VERS DES DEMARCHES REpondANT AUX ENJEUX DE DEVELOPPEMENT DES SALARIÉ.E.S. ET DE PERFORMANCE DES ORGANISATIONS.

### Le travail, facteur de santé

Prévenir les risques psychosociaux, renforcer la formation des managers à la santé et la qualité de vie au travail, développer une offre de services pour accompagner le vieillissement actif... **L'Anact poursuit en 2019 le déploiement des 10 actions qu'elle pilote ou copilote dans le cadre du Plan Santé au Travail 3.** Coordonnée par l'Etat et portée par les partenaires sociaux, cette feuille de route des acteurs de la prévention met l'accent sur la prévention primaire et l'amélioration de la qualité de vie au travail comme levier de santé, de maintien en emploi et de performance de l'entreprise. L'Anact et son réseau y contribuent en apportant leur capacité d'expérimentation et leur expertise sur les questions d'organisation du travail et de relations sociales.

#### PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

L'Anact poursuit des projets-pilotes en matière de prévention des risques psycho-sociaux pour faciliter le passage à l'action après les phases de diagnostic, faire le lien avec les évolutions managériales ou encore inciter les entreprises à évaluer leur démarche.

### La qualité de vie au travail, facteur de performance

Une étude de l'Anact montre qu'en matière de qualité de vie au travail (QVT), des avancées ont été enregistrées ces dernières années dans les entreprises sur les enjeux de conciliation des temps (horaires flexibles, télétravail...). Les améliorations sont plus incertaines dans ce cadre en matière de santé au travail. Malgré des initiatives intéressantes, les entreprises mettent, par ailleurs, encore peu en oeuvre des approches décloisonnées entre conditions de travail et performance, comme les y incitait l'Accord national interprofessionnel sur la QVT de 2013. En 2019, l'Anact partagera ces résultats avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics afin d'enrichir le cadre d'action général de la QVT.

aux entreprises de s'appuyer sur leurs projets de transformation (réorganisation, fusion, nouvelles technologies...). **La méthode de « l'évaluation embarquée »** permet d'expérimenter dans de tels contextes de nouvelles façons de travailler et d'en évaluer les effets avec les personnes concernées. Un kit pédagogique diffusera cette méthode en 2019. Sur le thème des liens entre performance et travail toujours, **la Semaine pour la qualité de vie au travail** en juin 2019 proposera des espaces d'échanges et de partage de connaissances sur les façons de trouver les bons équilibres entre les différents leviers de performance (engagement, compétences, organisation...).

Pour faciliter la mise en place de démarches faisant le lien entre les préoccupations d'efficacité, les enjeux sociétaux et de santé au travail, l'Anact propose

Pour inciter un plus grand nombre d'entreprises à déployer la qualité de vie au travail, l'Anact mettra en oeuvre des actions pour mieux donner à voir les effets de ces démarches. Dans le cadre du Plan Santé au travail 2019, des outils seront par ailleurs diffusés pour faciliter la mise en relation des TPE qui souhaitent se faire accompagner et de consultants s'engageant à respecter une charte d'action définie de façon partenariale.

Des « clusters QVT », cette modalité d'accompagnement conçue par le réseau Anact-

Aract pour permettre à plusieurs établissements de bénéficier d'une synergie collective, seront déployés dans le cadre d'un partenariat de grande ampleur dans le secteur sanitaire et médico-social (voir page 9). Que ce soit par le biais des clusters, de diagnostics dédiés, ou d'autres démarches, des appuis seront également proposés aux représentants de branches afin d'améliorer l'attractivité, de fidéliser les salariés ou de développer l'employabilité (voir page 18).

## Le travail, facteur d'inclusion

De plus en plus de personnes fragilisées par leur état de santé (**situation de handicap, maladies chroniques évolutives, conduites addictives**) travaillent. Pour répondre aux questions de maintien en emploi qui se posent, les entreprises et organisations publiques adoptent souvent des approches individuelles reposant sur des aménagements matériels de poste, par exemple. Nécessaire, ces démarches doivent également prendre en compte l'organisation et les collectifs de travail afin de permettre un maintien durable en emploi ; elles doivent également être pensées le plus en amont possible pour prévenir la désinsertion professionnelle. Le réseau Anact-Aract a développé en ce sens une démarche en faveur du maintien en

emploi des personnes touchées par une maladie chronique évolutive qui s'appuie sur l'analyse des situations de travail. **Sa spécificité consiste à aborder le sujet sous l'angle des conséquences des maladies et de leurs traitements sur le travail, et non pas sous l'angle des pathologies en tant que telles.** En 2019, l'Anact construit, diffuse la méthode « maladies chroniques évolutives » via l'animation du réseau Anact-Aract et tire les premiers enseignements de l'appel à projets 2018 du Fact sur le thème du **maintien en emploi des personnes fragilisées par des problèmes de santé ou de handicap.** Elle développe également des partenariats sur les conduites addictives.

## Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une démarche intégrée

Comment faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ? **Plutôt que d'en faire une question « à part », ou une démarche « en plus », l'Anact propose d'aider les entreprises à traiter cette question de façon transversale.** Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les démarches de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail et, au-delà, dans tout projet touchant à l'organisation du travail, constitue en effet le plus sûr moyen de prévenir les discriminations tout en améliorant la qualité de vie au travail pour tous et toutes. Une démarche QVT, la mise en place du télétravail, la réflexion sur les horaires, la refonte des organisations sont des contextes dans lesquels il est possible de faire progresser les questions d'égalité entre les salarié.e.s.

En 2019, l'Anact actualisera ses outils de diagnostic des inégalités en tenant compte des dernières obligations (cf. Index) ; elle enrichira les méthodes destinées aux chefs de projet et aux managers pour qu'ils soient en mesure d'évaluer en amont et chemin faisant les impacts des nouvelles organisations sur les salarié.e.s.

### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Bien qu'ils fassent l'actualité, le harcèlement et le sexisme au travail restent des risques méconnus et sous-évalués. L'Anact proposera, en 2019, aux entreprises des outils et méthodes pour rechercher ce qui dans l'organisation du travail peut les favoriser (travail isolé, horaires atypiques, dépendance hiérarchique, faibles marges de manœuvre...) ou à l'inverse jouer le rôle de levier de prévention.

## Zoom sur 4 actions-clés



**Approches sectorielles :** l'Anact poursuit en 2019 son appui à l'Observatoire national de la qualité de vie au travail des professionnels de santé. De nouveaux clusters QVT seront, par ailleurs, déployés auprès des Ehpad et établissements d'accueil des personnes handicapées dans le cadre d'un projet mené avec la Direction générale de la cohésion sociale.



**Sensibilisation et diffusion de méthodes :** pour traiter du sujet sensible de la prévention des violences sexuelles et sexistes dans l'entreprise et identifier des mesures collectives à déployer, l'Anact proposera en 2019 un jeu ainsi qu'un kit pédagogique. Un cycle de plusieurs webinaires sera également élaboré à destination des préventeurs d'entreprise afin de les sensibiliser au sujet et de mettre à leur disposition des repères pour l'action.



**Sensibilisation et diffusion de méthodes :** il est possible de progresser dans l'entreprise sur des sujets complexes en jouant ! L'Anact développe depuis près de trois ans des supports ludiques et pédagogiques pour permettre aux entreprises de s'emparer plus facilement des sujets de santé au travail et de QVT. En 2019, des jeux visant à s'approprier les principes essentiels de l'égalité professionnelle et de la prévention du sexisme au travail viendront compléter la gamme existante.



**Sensibilisation et diffusion de méthodes :** en 2018, le réseau Anact-Aract a apporté un appui aux expérimentations sur les Actions de formation en situation de travail (Afest) menées par des Opcas avec des entreprises et pilotées par la DGEFP et les partenaires sociaux. Un guide sera rédigé et diffusé en 2019 sur les façons de mettre en oeuvre cette modalité de formation et ce faisant, de développer des organisations « apprenantes ».

*Une étude menée par l'Anact fin 2018 montre que les entreprises ayant négocié des accords QVT ont privilégié les sujets sur la conciliation des temps. Les liens entre les questions de performance et d'organisation du travail restent peu explorés.*



# 2

## FAVORISER UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

AVEC LES ORDONNANCES DE 2017 REFORMANT LE CODE DU TRAVAIL, LE CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE S'ELARGIT ET LE PAYSAGE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EVOLUE. L'ANACT ET SON RESEAU PROPOSENT UN APPUI AUX PARTENAIRES SOCIAUX, DANS LES TPE-PME ET LES BRANCHES POUR CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITE, LEVIER D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Les ordonnances Travail de 2017 ont pour ambition de faciliter les négociations au plus près du terrain en instaurant des instances unifiées permettant de sortir des approches en « silos » (performance d'un côté, conditions de travail de l'autre). Leur mise en œuvre pose cependant de réels défis aux entreprises : comment faire du lien entre les sujets de concertation voire de négociation ? Comment répartir des représentants – moins nombreux – tout en conservant des relations de proximité avec les salariés ? **Comment conserver les compétences santé, sécurité au travail dans les nouvelles Instances représentatives du personnel ?**

**Le réseau Anact-Aract propose de soutenir la mise en place d'un dialogue social de qualité...**

- ⊕ En facilitant les approches décloisonnées des enjeux économiques et sociaux de la TPE/PME - condition de réussite des démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- ⊕ En soutenant les espaces de discussion et le dialogue professionnel aux différents niveaux de l'entreprise afin de nourrir le dialogue social ;
- ⊕ En aidant les TPE à s'approprier les modalités de négociation qui leur sont ouvertes (entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise) ;
- ⊕ En apportant un appui aux « écosystèmes » qui favorisent les négociations sociales dans les TPE/PME (appui méthodologique à certaines Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPR)), participation aux observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation).

## Aider les entreprises à s'approprier le nouveau cadre du dialogue social

**La mise en œuvre des nouvelles dispositions du dialogue social suppose en premier lieu des acteurs d'entreprise formés et informés.**

Le réseau Anact-Aract contribue en priorité à cet objectif en développant en 2019 des outils pratiques sur la mise en place du CSE parmi lesquels un guide dédié aux petites et moyennes entreprises (voir p.14).

**Une façon efficace de soutenir la qualité du dialogue social consiste à proposer des formations s'adressant à la fois aux représentants des employeurs et des salariés.**

Le réseau mettra en œuvre son savoir-faire dans ce domaine en proposant des formations sur des thématiques ciblées de santé-sécurité au travail : par exemple, une action-pilote conçue conjointement avec l'INRS : « Aider le CSE à mieux investir le champ de la sécurité et des conditions de travail » ou des formations plus orientées sur les techniques de négociation et de construction d'accords.

L'Anact travaillera également en lien avec l'INTEFP à l'élaboration d'une stratégie de déploiement des formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social.

## Enrichir le dialogue social

Afin de contribuer au décloisonnement des approches, le réseau Anact-Aract dispensera, par ailleurs, des formations-actions à destination des responsables RH et des représentants du personnel sur des sujets de

dialogue social encore émergents, comme la charge de travail. Des outils et repères seront proposés aux entreprises et aux branches pour enrichir le contenu des accords relevant des questions de qualité de vie au travail.

## Améliorer les relations sociales

Dialogue social improductif, tensions au sein des équipes ou entre direction et représentants des salariés... Pour accompagner les entreprises désireuses de renouer le dialogue en interne ou de renforcer leurs capacités à dialoguer (mise en place de nouvelles instances, préparation

à la négociation...), le réseau Anact-Aract poursuivra en 2019 l'animation et le pilotage du dispositif Appui aux relations sociales (Areso) avec le ministère du Travail. Il est mobilisable sur l'ensemble du territoire.

## Égalité professionnelle : favoriser la négociation

Le cadre de la négociation collective sur l'égalité professionnelle a été l'objet d'importantes évolutions ces dernières années, d'où la nécessité d'accompagner les acteurs du dialogue social pour agir efficacement en faveur de l'égalité et de la mixité. En 2019, de premiers outils et méthodes seront proposés aux représentants d'employeurs et de salariés

pour **intégrer les questions d'égalité lors de la négociation d'entreprise et de branche sur les sujets égalité professionnelle - QVT** en général (une formation est également proposée sur ce thème), mais également dans les négociations relatives au numérique et au télétravail.

## Zoom sur 4 actions-clés



### Diffusion de méthodes

A partir d'un travail réalisé par l'Aract et la Direccte en Occitanie, l'Anact publiera en 2019 un guide pratique sur la mise en place du CSE destiné aux employeurs et aux membres de la délégation du personnel du CSE. Constitué de 25 fiches, il proposera des repères pour mettre en place l'instance, la faire fonctionner et développer des projets santé, sécurité et conditions de travail.



### Projet-pilote

L'Anact accompagne l'Udes (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) dans la réalisation d'une étude d'impact du numérique sur les conditions de travail et d'emploi dans les structures de l'ESS. Il s'agit de nourrir la réflexion des partenaires sociaux dans la perspective de négocier, en 2019, un accord multi-professionnel traitant du numérique et de ses effets sur les conditions de travail.



### Sensibilisation et accompagnement

En 2017 et 2018, l'Anact a organisé deux éditions du Juridikhon, un événement original réunissant étudiants en droit, avocats et experts des conditions de travail pour imaginer des solutions socialement innovantes à des problèmes concrets d'entreprise. Les solutions travaillées s'appuient sur un usage vertueux du nouveau cadre du dialogue social. En 2019, deux éditions seront organisées au deuxième semestre à Nancy et à Paris.



### Appui aux pouvoirs publics

Aux côtés des partenaires sociaux, praticiens, chercheurs et administrations concernées, l'Anact participe au Comité d'évaluation des ordonnances travail piloté par France Stratégie. L'Agence partagera, dans ce cadre, en 2019, les retours des expérimentations qu'elle accompagne sur le terrain et contribuera à l'organisation d'une journée d'études en juin.

*Comment conserver les compétences santé, sécurité au travail dans les nouvelles instances représentatives du personnel ?*



# 3

## ACCOMPAGNER LES MUTATIONS

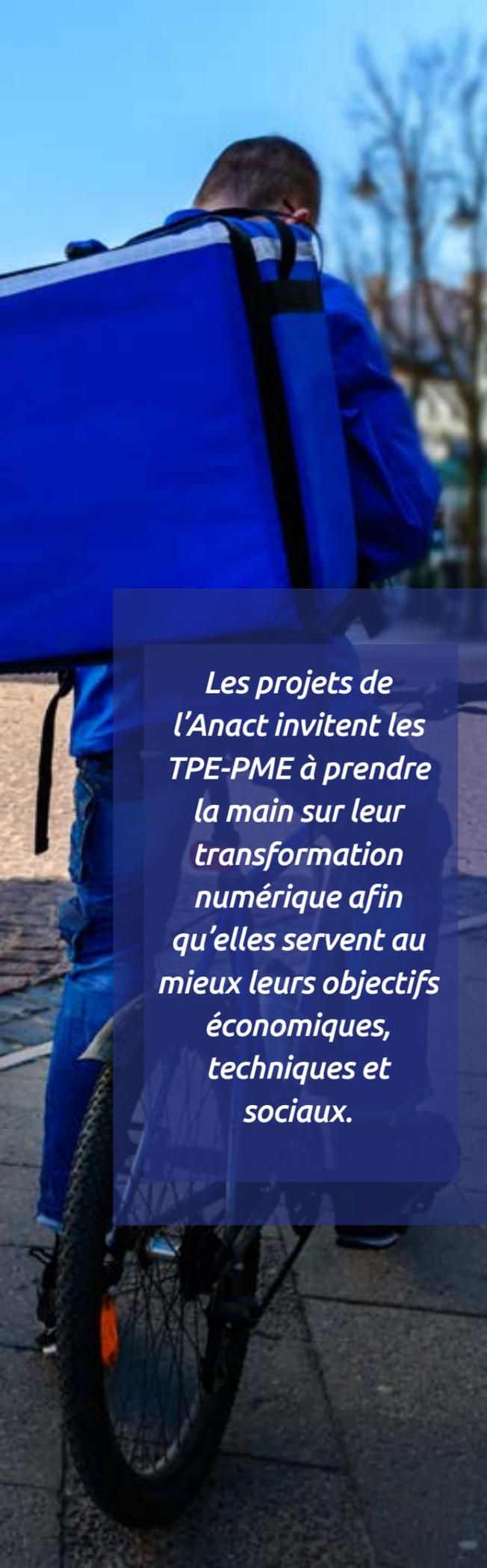
LE CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE DE L'ANACT INVITE L'AGENCE À FACILITER LA PRISE EN COMPTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES PROJETS DE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES ET À CONCEVOIR DES DÉMARCHES DE PRÉVENTION ADAPTÉES AUX NOUVELLES FORMES ET ESPACES DE TRAVAIL.

Plusieurs actions de l'Anact visent à accompagner la transition numérique des entreprises. En 2019, l'Anact poursuivra notamment un important projet cofinancé par le Fonds social européen (FSE), associant 8 Aract sur ce thème. Il conjugue études, accompagnements d'entreprise, appui à des branches professionnelles et élaboration d'outils et méthodes destinés aux acteurs du dialogue social... Ses objectifs ? **Apporter des éclairages aux entreprises pour que la transformation numérique ne reste pas aux mains des experts et des fournisseurs de solutions techniques, favoriser le dialogue social sur ces questions, diffuser des méthodes pour anticiper les changements et enfin soutenir des écosystèmes locaux.**

Tirant les enseignements de ces actions, ainsi que de l'appel à projets 2018 du Fact, et des différentes sessions du Transformateur numérique (voir p.19), plusieurs outils et méthodes destinés aux entreprises seront élaborés en 2019 : auto-diagnostic, guide pratique, jeu pédagogique permettant de faire vivre un débat contradictoire sur les risques et opportunités de la transformation numérique, ressources pour le dialogue social...

### REPRENDRE LA MAIN SUR LES TRANSFORMATIONS

Quand une entreprise décide de numériser la production, ou son service commercial, le projet est souvent vu comme essentiellement technique. Il modifie pourtant les cadences, les coopérations, les relations avec les clients et les fournisseurs de solutions... Quels espaces de discussion entre managers et salariés sont mobilisés pour anticiper ces effets ? Comment les partenaires sociaux s'emparent-ils de ces transformations ? Les projets de l'Anact invitent les TPE-PME à prendre la main sur leurs transformations afin qu'elles servent au mieux leurs objectifs économiques, techniques et sociaux.



*Les projets de l'Anact invitent les TPE-PME à prendre la main sur leur transformation numérique afin qu'elles servent au mieux leurs objectifs économiques, techniques et sociaux.*

## Analyser les nouvelles formes de travail

A côté du modèle salarial de l'entreprise intégrée, les nouvelles formes de travail se développent (auto-entrepreneuriat, emploi atypique, multi-activités...) et requièrent une vigilance soutenue dans l'analyse des risques attenants. **Les nouvelles modalités et lieux de travail demandent ainsi à être mieux documentés, analysés et pris en compte dans des stratégies de prévention adaptées.**

**Des projets de veille, de sensibilisation, de construction de nouveaux partenariats se poursuivront en 2019 pour préparer de futures expérimentations sur ces sujets :**

- ⊕ **Plateformisation des emplois** : Après avoir apporté son expertise au groupe de travail portant sur la protection sociale et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme dans le cadre des Etats généraux des nouvelles régulations numériques, l'Anact construit avec des plateformes volontaires le cadre d'une potentielle expérimentation sur les nouvelles formes de dialogue professionnel et de dialogue social. L'Agence participe également au mouvement de dialogue social européen sur ce sujet.
- ⊕ **Travail et « communs »** : Les initiatives cherchant à promouvoir des écosystèmes de travail favorables à la collaboration ouverte et à la production de « communs » (ressources partagées) explorent des modèles juridiques spécifiques tels que la communauté de travail, les licences libres... Une action collective est en construction avec l'appui de l'Anact pour accompagner des projets, mettant en œuvre de nouvelles façons d'encadrer l'activité de collaborateurs et de contributeurs, en dehors du cadre de subordination salariale.
- ⊕ **Tiers-lieux** : A mi-chemin entre le domicile et le travail, les tiers-lieux accueillent des travailleurs indépendants, salariés en mobilité ou encore actifs en création d'activité. Résultat d'un travail associant plusieurs Aract, et en lien avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), la fondation Travailler Autrement et la mission Coworking, un guide sera diffusé en 2019 auprès des porteurs de tiers-lieux. Il proposera conseils et outils pour accompagner l'activité qui s'y développe en dehors des cadres classiques de subordination et de prescription du travail.

## Zoom sur 4 actions-clés



### Modalités d'accompagnement

- ⊕ **Le Transformateur numérique** est un accélérateur de projets mettant le numérique au service de la qualité de vie au travail. Piloté par l'Anact avec la Fing et soutenu par le PIA - Programmes d'Investissement d'Avenir, il a permis d'apporter un appui à 120 porteurs de projets depuis 2017. Poursuivant son déploiement, il combinera en 2019 des appels à projets régionaux et nationaux. 5 sessions sont prévues.
- ⊕ **Le club QVT et innovation sociale dans la fonction publique**, lancé en partenariat avec le ministère des Finances, consiste en un groupe d'échanges entre acteurs porteurs de la QVT dans le secteur public. Le groupe réunit une douzaine d'organismes publics et de ministères, ainsi que des laboratoires de recherche, d'innovation sociale. Objectif : mettre en valeur les possibilités d'innovation organisationnelle et sociale dans la sphère publique avec l'enjeu d'associer les agents à la conduite des transformations.
- ⊕ **Entreprises libérées, sociocratiques, agiles...** alors que les modèles d'organisation se multiplient, l'Anact a démarré une « working expedition », nouveau dispositif de formation-action, pour aider les acteurs de l'entreprise à partager des repères sur les démarches participatives et leur impact sur les conditions de travail.
- ⊕ En 2019, l'Anact travaille sur les suites du projet Aliminnov construit avec le ministère de l'Agriculture et de l'alimentation. Cet appel à projets a permis d'accompagner, par un **dispositif d'innovation collaborative, des acteurs de la filière viande de boucherie** engagés dans des projets en circuits de proximité.

# 4

## RENFORCER LES PARTENARIATS, RENOUVELER LES MÉTHODES

### Renforcer la politique de construction de partenariats

Qu'ils soient mis en œuvre pour innover, diffuser plus largement les productions de l'Anact ou encore agir en complémentarité avec d'autres acteurs du champ de la prévention... les partenariats sont un levier d'action important de l'Anact et son réseau. Le Contrat d'objectifs et de performance de l'Anact 2018-2020 incite l'Agence à les renforcer.

#### PARTENARIATS SECTORIELS

##### Pour quoi faire ?

Il s'agit de s'appuyer sur des acteurs sectoriels (OPCA/OPCO, organisations professionnelles, branches...) pour diffuser les outils et méthodes du réseau Anact-Aract mais aussi pour produire des ressources adaptées aux besoins spécifiques de secteurs exposés à des problèmes de qualité de l'emploi et de conditions de travail.

##### Exemples d'actions 2019

Poursuite de la mobilisation de l'Anact et du réseau des Aract auprès des acteurs de la filière alimentaire, du secteur sanitaire et médicosocial, développement des partenariats avec les acteurs des secteurs transport/logistique et du tourisme.

#### PARTENARIATS EN MATIÈRE DE DIFFUSION DE MÉTHODES

##### Pour quoi faire ?

Il s'agit de diffuser l'offre de services de l'Anact par l'intermédiaire des organismes accompagnant les TPE-PME auprès de leurs membres, adhérents ou clients ; il s'agit également d'adapter les contenus des offres à leurs contextes singuliers.

##### Exemples d'actions 2019

Poursuite des partenariats avec les complémentaires santé (Ag2r, MGEN, Aesio, Siaci Saint Honoré, Harmonie Mutuelle, Klesia, Chorum...) pour produire des outils sur mesure répondant aux problématiques de leurs entreprises adhérentes (guide QVT, sites internet...).

#### PARTENARIATS EN MATIÈRE D'EXPÉRIMENTATION

##### Pour quoi faire ?

Il s'agit de nouer des partenariats pour identifier des thèmes d'expérimentation, construire des projets-pilotes et renouveler les approches d'amélioration des conditions de travail.

##### Exemples d'actions 2019

Partenariat en construction sur le thème de la prévention des addictions avec l'ANPAA et poursuite du partenariat avec la Mildeca, partenariat de type « accompagnement sur mesure » dans des entreprises et administrations qui s'inscrivent dans une démarche permanente de qualité et d'innovation (évaluation de démarches existantes, méthodes de prévention des RPS...).

#### PARTENARIATS EN MATIÈRE DE RECHERCHE-ACTION

##### Pour quoi faire ?

Il s'agit de faciliter les passerelles entre les savoirs et de renforcer par des apports croisés la capacité d'innovation du réseau Anact-Aract.

##### Exemples d'actions 2019

Poursuite du partenariat avec le laboratoire Printemps de l'université de Versailles sur les évolutions des formes d'encadrement et de management, avec le GIS Creapt sur le vieillissement au travail...

### Renouveler les méthodes, les modes d'action et les formats

Agence d'innovation sociale et d'appui à l'innovation publique, l'Anact propose de contribuer à faire évoluer les méthodes d'amélioration des conditions de travail, modes d'accompagnement et offres de service destinés aux entreprises.

#### INNOVER DANS LES SOLUTIONS PROPOSÉES AUX ENTREPRISES (INFORMATION, FORMATION, OUTILS POUR AGIR...)

##### Pourquoi ?

Pour varier les façons de sensibiliser, informer, transmettre les connaissances aux entreprises.

##### Exemples

- ⊕ Nouvelles modalités de formation : mobile learning sur la qualité de vie au travail, blended learning (mixant des formats présentiel et numérique), Mooc Anact-EM Lyon « Manager le travail réel » (4 000 participants en 2018) ;
- ⊕ Jeux pédagogiques sur la prévention des violences sexistes, les Essentiels de la QVT (voir page 9) ;
- ⊕ Poursuite des webinaires Anact sur la chaîne Webikeo (8 000 participants en 2018) ;
- ⊕ Nouveaux formats éditoriaux : guides sectoriels, récits du travail sur le site anact.fr ;
- ⊕ Semaine pour la qualité de vie au travail avec une programmation d'événements numériques.

#### INNOVER DANS LES MODES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

##### Pourquoi ?

Pour accompagner un plus grand nombre d'entreprises, favoriser les synergies, le partage d'expériences.

##### Exemples

- ⊕ « Clusters QVT » : un dispositif pour accompagner des collectifs d'entreprises dans la mise en œuvre de démarches QVT (voir page 9) ;
- ⊕ Working expédition : une formation-action sur les démarches participatives (voir page 17) ;
- ⊕ Juridikthon (voir page 13) : un événement pour prototyper des solutions socialement innovantes en 24h ;
- ⊕ Transformateur numérique (voir page 17) : un accélérateur de projets conciliant numérique et QVT.

#### INNOVER DANS LES MÉTHODES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

##### Pourquoi ?

Pour répondre aux besoins des entreprises en mutation.

##### Exemples

- ⊕ Diffusion de la méthode de l'évaluation embarquée (voir page 7) ;
- ⊕ Élaboration d'outils pour prendre en compte des enjeux d'égalité lors de la mise en place du télétravail (voir page 8) ;
- ⊕ Développement de démarches collectives pour favoriser le maintien en emploi des personnes atteintes de maladie chronique.

#### LE FACT (FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

Deux appels à projets du Fact sont prévus en 2019 : « Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail » et « QVT, un levier pour agir sur l'attractivité ». Les projets retenus - pour leur dimension d'innovation ou d'expérimentation - bénéficieront d'un appui financier.

Les premiers enseignements des précédents appels à projets notamment sur la prévention de l'usure au travail ainsi que les innovations organisationnelles et managériales seront capitalisés et diffusés.

# 2019



**L'AGENCE NATIONALE**  
POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

192, avenue Thiers  
CS 800 31 / 69457 LYON CEDEX 06  
Tél. : 04 72 56 13 13 / Fax : 04 72 56 13 77  
[www.anact.fr](http://www.anact.fr)