cress
Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Occitanie

Aract OCCITANIE

UDES OCCITANIE

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL & ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ESS EN OCCITANIE

RETOUR D'EXPÉRIENCES

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE
Liberté
Égalité
Fraternité

La Région Occitanie Pyrénées - Méditerranée

SOMMAIRE

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES : **QUELS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES ?** 4

DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À **LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL** 6

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES : **QU'EN EST-IL DANS L'ESS EN OCCITANIE ?** 8

TÉMOIGNAGES D'ENTREPRISES 10

- ADELA
- AMS GRAND SUD
- BGC - BUREAU GESTION CONSEIL 31
- CAE PERSPECTIVE
- CRÉDIT AGRICOLE PYRÉNÉES GASCOGNE
- FACE GARD
- FAMILLES RURALES 34
- L'ENVOL
- LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT DU GERS
- SCOP PASSERELLES
- VYV 3 SUD-EST

MISE EN PERSPECTIVE 22

POUR ALLER PLUS LOIN 23

ANDRÉ DUCOURNAU

Président de la CRESS Occitanie

La Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Occitanie est fortement mobilisée pour le développement des entreprises de l'ESS. Si nous sommes convaincus de tout l'apport positif de l'ESS pour répondre aux besoins écologiques, sociaux et économiques de nos territoires, nous savons que ça ne peut pas se faire sans une réflexion forte sur la qualité de l'emploi dans nos structures. Ainsi, concilier qualité de vie au travail et égalité professionnelle est une valeur socle de l'ESS, tout autant que la réflexion et l'amélioration de nos pratiques. C'est donc avec beaucoup de fierté que nous avons accompagné, en co-portage avec l'Aract et en partenariat avec l'UDES, cette formation-action "Qualité de vie au travail et égalité professionnelle dans les structures de l'ESS" et les douzes structures qui se sont mobilisées avec beaucoup d'engagement. Nous avons conscience que les sujets soulevés lors de ces rencontres sont bien trop importants pour être résolus en une seule action mais nous voyons combien la matière qui en sort est précieuse dans une démarche globale et continue d'amélioration de nos pratiques. Les suites à y donner ? Poursuivre, par tous les moyens possibles, les réflexions engagées en faisant circuler les conclusions de ces travaux très riches !

PASCALE WEISS

Déléguée régionale de l'UDES Occitanie

La signature en 2016 d'un accord pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire a été une nouvelle étape dans le souci des employeurs de l'ESS de prendre en considération l'ensemble des thématiques liées à la promotion de la diversité au sein de l'entreprise ; c'est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité.
Dans son récent « Appel des employeurs engagés », l'UDES souhaite mobiliser et engager largement les branches professionnelles et les secteurs d'activité de l'ESS sur cette thématique. Les employeurs doivent pouvoir agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes en utilisant l'index égalité dans leur entreprise ou en militant pour une représentation égale dans leurs instances de gouvernance. Engager une démarche qualité de vie au travail (QVT) peut également être un excellent levier en faveur de l'égalité. En effet, l'égalité est une dimension clé de la QVT et agir sur l'amélioration générale des conditions de travail est profitable pour tous les salariés, femmes et hommes, et pour la performance globale de l'entreprise.
C'est donc tout naturellement que l'UDES a soutenu l'action collective portée par l'Aract et la CRESS en 2020.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES : ***QUELS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES ?***

Chercher à articuler qualité de vie au travail et égalité professionnelle s'inscrivait dans le droit fil des actions portées par les acteurs de l'ESS et surtout des travaux des partenaires sociaux qui associent ces deux dimensions dans un accord de référence : l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013[1]. En même temps, il s'agissait, tant pour la CRESS, l'UDES et l'Aract d'une 1ère expérience d'accompagnement mettant explicitement en avant ces deux dimensions.

Du point de vue des entreprises participantes à cette expérimentation, les enjeux exprimés au départ de l'action relevaient pour l'essentiel de la volonté de chercher un compromis satisfaisant entre le sens au travail, essentiel pour les structures de l'ESS, et conditions d'exercice de l'activité, le tout dans un contexte incertain et un cadre économique le plus souvent contraint : *Comment articuler un faisceau de contraintes (économiques, politiques, concurrentielles, ...) et qualité de vie au travail ?*

L'articulation entre Qualité de Vie et des Conditions de Travail et égalité professionnelle est à construire en permanence

Ainsi, si pour deux structures, la participation à cette action visait à **renforcer le pilier social de leur démarche RSE**, d'autres témoignent du prolongement de cette action autour de dimensions stratégiques, en lien avec le projet et les valeurs de la structure, et plus largement **les valeurs de l'ESS**.

La dimension collective de l'action a régulièrement été mise en avant. Certaines structures ont clairement identifié le dialogue social et le dialogue professionnel comme des principes clés de l'accompagnement proposé. D'autres l'ont affiché comme un objectif propre de leur démarche : **associer davantage les salariés au projet, améliorer le climat social, renforcer le travail d'équipe,** ... Force est de constater que la logique participative et la qualité des relations est au cœur des témoignages présentés.

Prises sous l'angle de l'absentéisme, des risques psychosociaux ou encore de la charge de travail, **les questions de santé et de prévention des risques professionnels** occupent une place importante dans les préoccupations des structures. Cet aspect central de la qualité de vie au travail a pris une dimension particulière avec la crise sanitaire. Les métiers de première ligne ont dû s'organiser pour faire face, les autres ont expérimenté en urgence **le télétravail**. Cette forme d'organisation qui est appelé à perdurer dans la plupart des structures, interroge de nombreuses dimensions du travail : rôle, charge, collectifs... Elle a fait l'objet de nombreuses expérimentations dans le cadre de cette action.

L'existence d'un accord d'entreprise, ou un plan d'actions ou encore un **index égalité professionnelle** (cf p5) satisfaisant ont conduit les structures participantes à faire de **l'égalité professionnelle femmes – hommes un sujet intégré à leur démarche qualité de vie au travail.**

Et si on peut faire l'hypothèse que l'amélioration de la qualité de vie au travail est bénéfique pour tous les salarié.e.s, femmes et hommes, les questions demeurent pour plusieurs organisations avec des sujets qui sont loin d'être épuisés :

- *« Comment aborder l'égalité professionnelle dans des secteurs à prédominance féminine ? Il y a bien des actions pour favoriser la mixité, mais les résultats sont longs, mitigés... »*
- *« Comment aborder l'égalité professionnelle dans une toute petite équipe ? On a le sentiment que ça se passe bien, mais peu d'éléments concrets et difficile de mobiliser des indicateurs ... »*
- *« Comment aborder la question de l'égalité au sein des entrepreneurs de la coopérative ? On a le sentiment de différences, on a quelques indicateurs, mais ils sont entrepreneurs et autonomes... »*

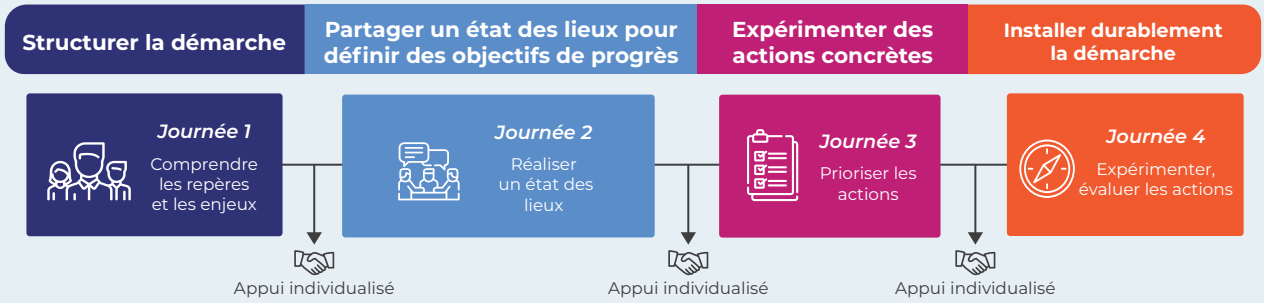
On le voit, la qualité de vie au travail apparaît comme un moyen de répondre à différentes préoccupations des entreprises de l'ESS, et si les entreprises du secteur sont sensibles aux questions d'égalité professionnelle, l'articulation entre ces deux dimensions est à construire en permanence.

[1] *Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 - Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle*

LA DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

Lancée sous l'intitulé de ***« Cluster Qualité de vie au Travail et Égalité Professionnelle »***, l'arrivée de la crise COVID nous a rapidement conduit à abandonner le premier terme pour ne plus parler que d'***Action Collective***, tout en restant sur la méthodologie développée par le réseau Anact.
Ce format d'action, rebaptisé depuis ***ACIA (Action Collective Innovante et Apprenante)*** vise à outiller les entreprises pour leur permettre d'expérimenter des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, avec ici un **focus sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.**
Elle reposait sur des **temps de regroupement** permettant l'apport de ressources, **les échanges entre entreprises** et des **temps d'appui individualisé** permettant d'accompagner la mise en œuvre de la démarche au sein de chaque structure.

- **ACTION :** les entreprises participantes étaient invitées à réaliser un état des lieux et expérimenter pour trouver de nouvelles façons d'agir en partant du terrain et de problématiques concrètes.
- **COLLECTIVE :** 12 entreprises se sont inscrites dans la démarche que nous avons organisé en deux groupes pour favoriser le partage d'expérience entre les différents acteurs.
- **INNOVANTE :** chaque structure était représentée par un binôme paritaire lors des temps collectifs, et l'appui individualisé visait à outiller l'animation de temps collectifs et faciliter la concertation au sein des équipes.
- **APPRENANTE :** il s'agissait effectivement de partager des concepts, des outils, des principes d'action en articulant réflexion collective, expérimentation, échange de pratiques, ...



L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- *L'écart de rémunération femmes-hommes,*
- *L'écart de répartition des augmentations individuelles,*
- *L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),*
- *Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,*
- *La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.*

https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro

DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À LA ***QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL***

« 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 »

C'est sur ce propos que s'ouvre l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013[2] dans lequel les partenaires sociaux proposent aux acteurs des entreprises un cadre de référence et des repères pour l'action.

Le secteur de l'ESS sera un des premiers à se saisir de cet accord et depuis 2013, l'UDES et la mutuelle CHORUM proposent à intervalles réguliers un baromètre de la qualité de vie au travail dans l'ESS et différents outils pour accompagner les entreprises.

Depuis l'accord de 2013, différentes approches de la qualité de vie au travail se sont développées.

Certaines sont centrées sur l'individu et les aspects périphériques au travail et visent à offrir aux salariés différents avantage en termes d'animation, de confort de vie, ...

D'autres s'inscrivent dans une logique règlementaire et relèvent des questions de droit et de négociations obligatoires. L'analyse des accords réalisée par le réseau Anact montre que cette approche vise essentiellement les processus ressources humaines et a peu de poids sur le travail et les conditions de travail.

La dernière orientation est plutôt centrée sur le collectif, la prévention primaire des risques professionnels et la performance globale des organisations.

Si ces trois dimensions ne s'opposent pas nécessairement, **les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer la place centrale du travail et des enjeux de santé dans l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020[3] et à mettre en avant la qualité de vie et des conditions de travail.**

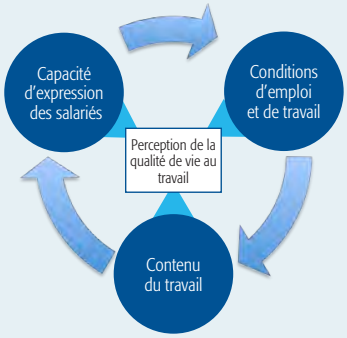
C'est bien sur cette dernière option que nous avons mis l'accent dans le cadre des travaux conduits avec les entreprises. Nous avons abordé la QVT/QVCT et son articulation avec l'égalité professionnelle autour de trois principes clés.

• CONSTRUIRE UNE DYNAMIQUE COLLABORATIVE

Il s'agit là d'inscrire la démarche QVCT dans une logique participative en associant les salariés et leur représentants au pilotage du projet et d'ouvrir des espaces de discussions avec les équipes pour permettre aux salariés de s'exprimer sur leur travail et de concevoir les améliorations à mettre en œuvre.

La QVCT : une perception

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



• INSTALLER UN PROCESSUS D'EXPÉRIMENTATION

Concevoir et tester avec les salariés et les managers de nouvelles façons de travailler et/ou de s'organiser est au cœur de la démarche. Un processus qui suppose de partager les enjeux, de se mettre d'accord sur les priorités d'action pour explorer de nouvelles façons de faire,.. et surtout de se donner les moyens d'évaluer les actions mises en œuvre pour procéder aux ajustements nécessaires.

• VALORISER ET PARTAGER L'EXPÉRIENCE COLLECTIVE

Valoriser et communiquer sur les réalisations, les résultats tout au long de la démarche permet de prendre conscience du chemin parcouru, des changements à l'œuvre, mais également d'analyser les pratiques pour améliorer durablement la démarche et ses effets.

La présentation des retours d'expérience des entreprises engagées dans cette action témoigne de la mise en œuvre de ces principes et de la diversité des sujets abordés.

[2] *ANI du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »*
[3] *ANI du 9 décembre 2020 « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »*

LA QVCT : Une finalité / un périmètre / une méthode à adapter

Une finalité : L'ambition de faire du travail un levier d'amélioration de la santé et de la performance

La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

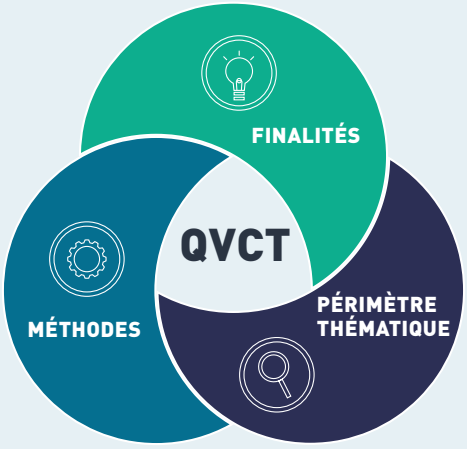
Un périmètre : des thématiques qui renvoient aux conditions de travail et d'emploi

La qualité de vie et des conditions de travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. (...).

Un ensemble de registres modélisés autour de 6 domaines d'action.

Une méthode à adapter la situation de chaque entreprise

La qualité de vie et des conditions de travail se construit en permanence (...). Ses conditions de mise en œuvre peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). - ANI 2013[2]



FINALITÉS
L'ambition de faire du travail, un levier d'amélioration de la santé et de la performance

PÉRIMÈTRE THÉMATIQUE
Le Travail, son organisation et ses conditions de réalisation et d'emploi

MÉTHODES
Les principes, leur mise en pratique ainsi que les outils mobilisés

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES : ***QU'EN EST-IL DANS L'ESS EN OCCITANIE ?***

Les écarts de situation entre les femmes et les hommes restent encore trop partiellement traités dans les entreprises malgré une réglementation importante leur imposant de conduire des démarches pour réduire ces écarts et parvenir à une réelle égalité.

Le secteur de l'ESS ne se différencie pas vraiment des autres secteurs d'activité. Dans le cadre des travaux de l'Observatoire Régional de l'ESS, la Cress Occitanie a réalisé en 2019 un diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les résultats ont mis en évidence l'existence d'inégalités importantes au sein de l'ESS en région.

- L'ESS compte près de 70 % de femmes salariées alors qu'elles représentent 40 % dans le reste de l'économie privée régionale et 62% dans le public. Ce qui se comprend au vu des secteurs d'activité présents dans l'ESS (action sociale, santé, médico-social,...), secteurs où les femmes sont sur représentées dans les métiers les moins rémunérateurs.

- Une ségrégation verticale particulièrement forte et significativement plus élevée que dans le reste de l'économie ainsi 10,6 % des femmes appartiennent à la catégorie des cadres contre 19,2 % des hommes, soit un différentiel de 8,6 points. Cet écart est de 5,4 points dans le privée et de 7,8 points dans le public.

- La précarisation de l'emploi est assez marquée, surtout dans le champ associatif non marchand : 47,1 % des femmes contre 29,8 % des hommes travaillent à temps partiel au sein de l'ESS en Occitanie.

Ces différences de catégorie d'emploi et de statut conduisent ainsi à d'importantes disparités salariales avec, en moyenne, un salaire annuel brut des hommes supérieur de 24 % à celui des femmes.

Ces données montrent que malgré les valeurs portées par dans Économie Sociale et Solidaire les questions d'inégalité professionnelle femmes / hommes sont importantes. Elles concernent :

- La rémunération (salaires, primes...).
- La santé au travail (pénibilité, maladies professionnelles, accidents du travail et de trajet).
- La carrière (formation, promotion, mobilité professionnelle...).

Ces écarts renvoient pour partie aux **enjeux de mixité des métiers** avec le poids des secteurs à prédominance féminine dans l'ESS, secteurs qui concentrent les métiers les moins rémunérateurs. Les acteurs internes se heurtent ici aux conséquences de stéréotypes de genre construits dès l'enfance et qui impactent les choix et les parcours professionnels des hommes et des femmes. Un registre sur lequel les entreprises agissent mais se sentent aussi en difficulté : *« La mixité des métiers est une préoccupation pour plus d'une structure sur deux et un tiers des structures disent rencontrer des difficultés pour attirer des candidats des 2 sexes » .*

Ces sujets renvoient également **aux conditions d'emploi et de travail.** En effet, si les indicateurs relatifs aux conditions d'emploi (niveau de salaire, statut, temps de travail) sont généralement connus, les données santé au travail sont quand à elles rarement produites et analysées.

QUELQUES CHIFFRES

70% DE FEMMES DANS L'ESS
alors qu'elles réprésentent 40% dans le reste de l'économie privée régionale

10,6% DES FEMMES CADRES DANS L'ESS
contre 19,6% des hommes

47,1% DE FEMMES À TEMPS PARTIEL DANS L'ESS
contre 28,9% des hommes

UN SALAIRE DES HOMMES SUPÉRIEUR DE 24%
à celui des femmes dans l'ESS en Occitanie

Pourtant les femmes et les hommes n'investissent pas les mêmes secteurs professionnels, n'occupent pas les mêmes postes et restent le plus souvent spécialisés dans des activités distinctes. Les enquêtes en santé au travail montrent que de ce fait ils et elles ne sont pas exposés de la même manière aux risques professionnels. L'analyse statistique des données de santé (accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet) selon le sexe produite par le réseau Anact[4] montrent des évolutions différenciées pour les femmes et pour les hommes. En voici quelques exemples :

Sur un autre registre, l'exposition aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) est encore peu prise en compte malgré une évolution récente de la réglementation.

Reconnaissance, Santé, Parcours... les sujets de l'égalité professionnelle sont intimement liés au questions de qualité de vie et de conditions de travail.

Pour autant, avoir une vision intégrée des deux dimensions ne va pas de soi ... chausser les lunettes du genre pour identifier et agir contre les discriminations demande de la volonté et de la méthode.

- Un exercice difficile pour les structures à prédominance féminine ou avec un petit d'effectif. Elles composent la majorité des entreprises du groupe et ont mis l'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous au cœur de leur démarche.
- Un enjeu pour les entreprises de taille plus importante : comment aller au-delà de l'index et articuler leur accord ou plan d'actions "égalité" avec leur enjeux qualité de vie et des conditions de travail ?

Pour agir les entreprises de l'ESS disposent de ressources importantes. En effet, les partenaires sociaux du secteur ont signé ***"l'accord du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes dans l'ESS"*** et l'UDES a produit un guide avec 12 fiches pratiques pour aider les entreprises.

---

[4] *Photographie statistique de la sinistralité en France selon le sexe entre 2001 et 2019. Juin 2022* https://www.anact.fr/chiffres-cles-de-la-sinistralite-au-travail

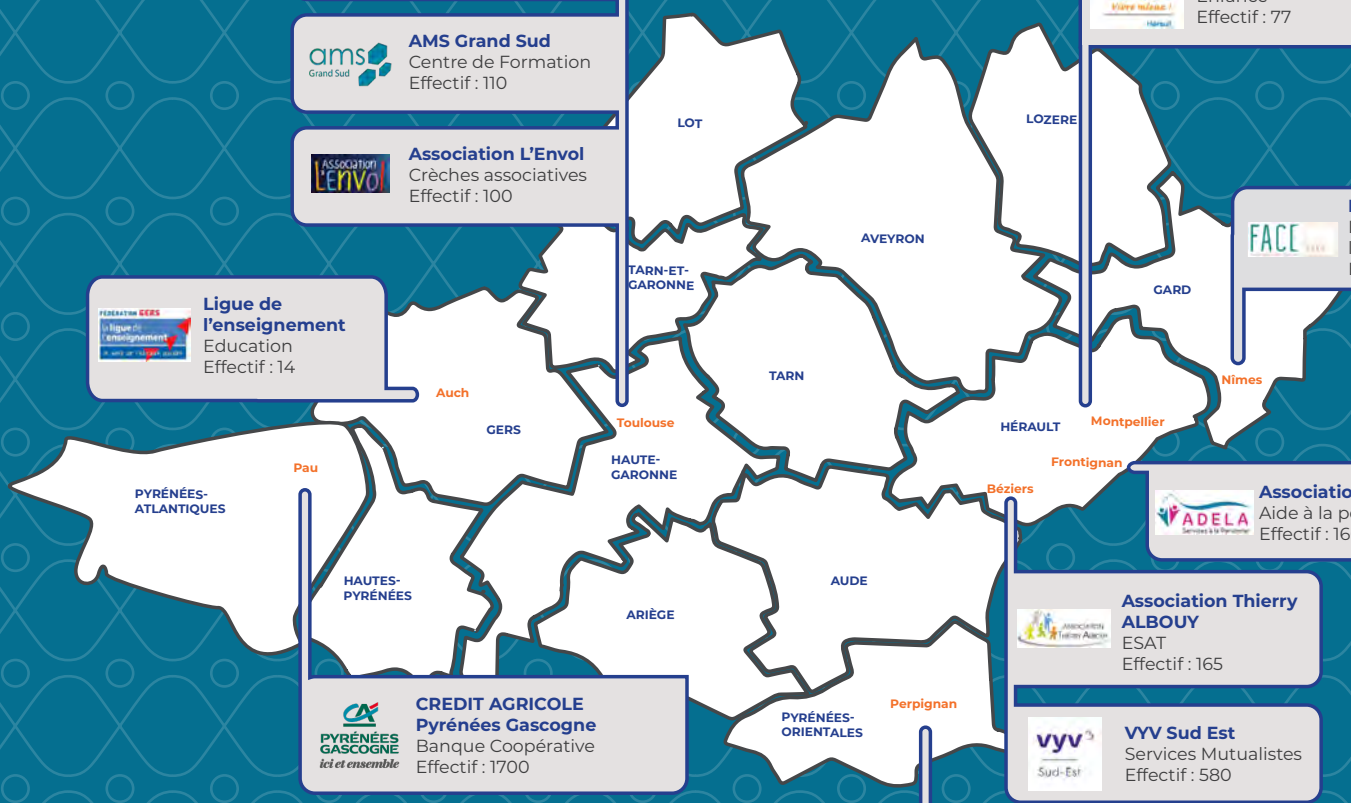
L'Égalité professionnelle pour les entreprises engagées dans l'action

Les entreprises engagées dans la démarche ont été invité à faire un premier état des lieux à partir du Quizz proposé dans le guide produit par l'UDES.
Plusieurs points peuvent être mis en avant :

- Pour 100% des répondants : **Il n'y a pas d'écart de rémunération entre femmes et hommes** au sein de leur organisation.
- De même, **l'égalité dans les parcours apparaît largement prise en compte** : Les 12 structures mettent en avant un accès équitable aux promotions, et 9 sur 12 pour l'accès à la formation.
- En revanche, **la mixité des métiers est une préoccupation pour plus d'une structure sur deux** et un tiers des structures disent rencontrer des difficultés pour attirer des candidats des 2 sexes.
- Enfin, la question de **la santé apparait comme le point aveugle de l'égalité**. Aucun suivi genré des indicateurs de santé au travail n'est réalisé et seules 2 entreprises ont engagé une démarche de prévention des Violences Sexistes et Sexuelles.

https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction

LES TÉMOIGNAGES DES STRUCTURES PARTICIPANTES



SCOP Passerelles
Centre de Formation
Effectif : 120

Familles Rurales
Education Populaire / Petite Enfance
Effectif : 77

BGC 31
Entreprise adaptée
Effectif : 73

AMS Grand Sud
Centre de Formation
Effectif : 110

Association L'Envol
Crèches associatives
Effectif : 100

Face GARD
Lutte contre l'exclusion
Effectif : 6

Ligue de l'enseignement
Education
Effectif : 14

Association ADELA
Aide à la personne
Effectif : 160

Association Thierry ALBOUY
ESAT
Effectif : 165

CREDIT AGRICOLE Pyrénées Gascogne
Banque Coopérative
Effectif : 1700

VYV Sud Est
Services Mutualistes
Effectif : 580

CAE PERSPECTIVE
Coopérative d'activité
Effectif : 8 et 80 associés

ADELA

ACTIVITÉ
Aide à la personne

LIEU
Hérault

EFFECTIF
160 salarié.e.s

APPRENDRE D'UNE EXPÉRIMENTATION ET DU COLLECTIF

La mise en place du Comité QVT a produit une implication importante de l'équipe administrative et du CSE

VIRGINIE VUILLAUME - Directrice

Pourquoi vous êtes-vous engagée dans cette démarche ?

VV : Exactement pour améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail. On doit toutes s'enrichir des expériences, des compétences des autres. La démarche collective avec l'Aract nous permettait de voir ce qui se fait ailleurs, de recueillir des informations, des expériences auprès d'autres entreprises et d'institutions compétentes.

Quel a été votre sujet de travail ? Pourquoi ?

VV : Nous avons souhaité travailler sur la sectorisation, pour mieux regrouper les interventions auprès des personnes dans un secteur géographique proche du lieu d'habitation de l'intervenante. Ce projet avait été engagé par le directeur précédent pour réduire les temps de déplacement et donc les coûts et la fatigue.
Tout le monde était d'accord sur le principe mais l'expérimentation a montré que dans les faits, c'était plus compliqué de modifier l'existant. Les intervenantes ont construit des relations avec les personnes dont elles s'occupent et finalement c'est apparu comme plus important pour elles que les gains de temps de déplacement. Après ce constat, nous avons décidé de commencer par mettre en place ce principe de sectorisation pour les nouveaux arrivants.

Qu'est que vous en avez retiré comme enseignements ?

VV : Le sentiment que la mise en place du Comité QVT a produit une implication importante de l'équipe administrative et du CSE avec un intérêt très fort. C'est le côté positif mais nous avons aussi constaté des difficultés pour les intervenantes à domicile à se mobiliser sur ce sujet. Les changements attendus leurs ont semblé trop importants. L'expérimentation a permis de mesurer les limites, d'identifier les points de blocage, même si nous les avions envisagés. Peut-être aussi que la communication pour mobiliser les personnes n'était pas suffisamment claire, rassurante. Nous avons aussi acquis des repères pour une nouvelle expérimentation pour mettre en place des équipes autonomes avec un process, un échéancier, les étapes et un comité de pilotage.

L'expérimentation est une belle expérience, la participation au comité de pilotage aussi même si cela a généré une charge de travail en plus

PATRICIA MORA
Représentante du personnel

En quelques mots que retenez-vous de la participation à cette démarche ?

PM : L'expérimentation est une belle expérience, la participation au comité de pilotage aussi même si cela a généré une charge de travail en plus. C'était un enrichissement. Par contre l'énergie mise par le binôme paritaire n'a pas permis de finaliser le projet de sectorisation. Les salariées étaient a priori d'accord, mais au moment de la mise en place, la relation de confiance construite avec les bénéficiaires a été plus forte, parfois cela fait 10 ans qu'elles vont chez ces bénéficiaires. Ca se fera plus doucement.
L'accompagnement de l'Aract qui nous a donné les lignes directrices, sinon on n'aurait pas été capable de conduire ce projet.
Les échanges avec les autres représentants/représentantes des personnels dans le comité de pilotage étaient aussi très importants, avec tout cela on avait tous les éléments pour conduire notre démarche.

AMS GRAND SUD

ACTIVITÉ
Centre de formation professionnelle

LIEU
12 sites sur la région Occitanie

EFFECTIF
110 salarié.e.s

INTÉGRER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS NOTRE STRATÉGIE GLOBALE

La qualité de vie au travail est un sujet partagé par tous, et tout le monde est d'accord pour considérer que c'est une priorité notamment dans l'Économie Sociale et Solidaire

FRÉDÉRIQUE DARNATIGUES - Responsable Pédagogique

Au départ quel était votre intérêt pour la qualité de vie au travail ?

FD : Au départ, l'intention était de travailler de façon paritaire, de trouver un sujet qui nous permette de travailler ensemble avec les représentants du personnel et la direction. La qualité de vie au travail est un sujet partagé par tous, et tout le monde est d'accord pour considérer que c'est une priorité notamment dans l'Économie Sociale et Solidaire.

Nous faisions également le constat qu'il y avait des choses qui fonctionnaient bien au sein d'AMS, et d'autres qui fonctionnaient moins bien mais sans pouvoir mettre exactement le doigt dessus. Aussi, nous avions l'envie à travers une formation action d'arriver à dégager des pistes de travail et à intégrer ça dans notre stratégie globale.

Sur quelles pistes vous êtes-vous lancé ?

FD : La communication a émergé comme sujet prioritaire, tout comme la question des RH et en particulier l'accompagnement aux évolutions professionnelles. Ces deux points sont ressortis comme des sujets prioritaires de notre état des lieux.

La communication est le premier palier dans notre projet de travail sur la QVT, mais après il y aura d'autres sujets, le télétravail en fait partie, les questions de valorisation salariale, de formation professionnelle en font partie.

Nous avons élaboré un questionnaire flash pour faire participer les salariés sur un échantillon de 4 sites

LUANA PEREIRA - Formatice / élue CSE

Comment avez-vous travaillé sur ce sujet ?

LP : On a choisi de travailler sur un échantillon de 4 sites sur lesquels on a lancé enquête flash pour faire participer les salariés et identifier leurs besoins. En parallèle, on a créé avec notre chargé d'info-communication, une cartographie des outils de communication existant au sein d'AMS.

Pour l'instant on en est à cette étape-là. Nous allons croiser les besoins et les outils existants pour voir ce que nous devons améliorer, ... Le sujet est large. Il y a matière à expérimenter.

Le témoignage en vidéo

BGC - BUREAU GESTION CONSEIL 31

ACTIVITÉ	LIEU	EFFECTIF
Entreprise adaptée	Haute-garonne	73 salarié.e.s

UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE POUR ANTICIPER

On avait globalement l'impression que les salariés allaient bien mais on a voulu en être sûr et le mesurer, on ne voulait pas passer à côté de besoins non exprimés

CATHERINE HUARD LEFIN - Présidente

Qu'attendiez-vous de la démarche ?

CHL : Nous avons deux entités avec des activités et des modèles économiques très différents. ITekway, société de services numériques où les salariés sont majoritairement sur site client et Soluc'EA qui offre des services administratifs avec des salariés sur site.
On avait globalement l'impression que les salariés allaient bien mais on a voulu en être sûr et le mesurer, on ne voulait pas passer à côté de besoins non exprimés. L'état des lieux a été très positif, il n'y a eu que 4 % de gens non satisfaits mais ils ont signalé des choses qui peuvent être importantes à la longue si elles ne sont pas traitées.

Quelle a été votre démarche ?

SL : On a mis en place trois groupes de travail : le comité de pilotage avec des fonctions supports et des salariés de chacune des deux sociétés. Chaque groupe a fait le même exercice avec le jeu *"les essentiels QVT"* pour repérer les questions à traiter. Toutes les données ont été collectées et reprises dans un tableau avec des pondérations pour permettre l'évaluation ce qui a permis de trier et de repérer les grandes thématiques. On a repéré des questions liées à l'organisation du travail, à la circulation de l'information, au management de proximité, à la communication pour les collègues qui sont sur les sites clients et qui se sentent moins appartenir à l'entreprise.

Qu'avez-vous pu mettre en place ?

CHL : Notre plan d'actions comprend des actions de fond qui vont prendre un peu de temps et des actions à plus court terme faciles à mettre en place, comme l'organisation de moments de convivialité. Sur le moyen terme nous allons repenser le management de proximité à Soluc'EA et mettre en place des temps d'échanges avec les équipes. Pour les personnes sur site client, on doit mettre en place un intranet et des espaces collaboratifs pour créer un lien avec l'entreprise et faciliter tous les échanges d'informations et de documents.

Il est important maintenant de veiller à la réalisation et au suivi des actions.

SONIA LAVENIR
Représentante du personnel

En quelques mots que retenez-vous de la participation à cette démarche ?

SL : La concertation a très bien fonctionné et la méthode a été appréciée. Il est important maintenant de veiller à la réalisation et au suivi des actions, surtout pour les actions de fond. Attention aux effets d'annonce ! Dans la démarche QVT on retrouve le souci de l'amélioration continue, on va régulièrement communiquer sur les résultats et surtout continuer, on est bien dans cette idée de progression.

Le témoignage en vidéo

CAE PERSPECTIVE

ACTIVITÉ	LIEU	EFFECTIF
Coopérative d'Activité et d'Emploi	Perpignan / Pyrénées-Orientales	8 salarié.e.s 80 associé.e.s

PENSER LA QUALITÉ DANS L'EXERCICE DE NOS MÉTIERS

Nous avons pris la décision d'engager un travail de redéfinition de notre projet stratégique

JULIE PEYRON - Gérante

Pourquoi vous êtes-vous lancé dans cette action ?

JP : Au départ, on s'est engagé plutôt sur une motivation autour de l'égalité professionnelle du côté des entrepreneurs salariés de la Coopérative. Ce sont des personnes autonomes dans l'exercice de leur activité et on pourrait croire qu'a priori la question de l'égalité professionnelle se pose pas vraiment. Et pourtant sur plusieurs indicateurs on constatait des disparités de genre. Puis est arrivée la crise sanitaire et on a eu des changements dans l'équipe. Le contexte a changé et la qualité de vie au travail est devenu le sujet prioritaire au sein de l'équipe d'appui. Notre équipe est au service des entrepreneurs, avec beaucoup de sollicitations sur un champ d'action assez vaste, avec des problématiques diverses et avec parfois des impératifs de réactivité ... Donc une équipe parfois sous pression, qui a le souci de la qualité de service, mais qui pour elle-même avait ce besoin de travailler sur la qualité de l'exercice de son propre métier.

Quelle démarche avez-vous mis en œuvre ?

On a d'abord fait un échange de représentation : c'est quoi pour nous la qualité de vie au travail ? c'est quoi pour nous l'égalité professionnelle ? A partir de là on a poursuivi en collectif sur la définition de nos chantiers prioritaires : ce qui existe et est satisfaisant, ce qui l'est moins, ce qu'il faut améliorer...On a fait ainsi un travail d'analyse et de priorisation de nos actions.

Et sur quels chantiers vous êtes-vous engagé ?

On a retenu plusieurs axes de travail assez fondamentaux, structurant et pour lesquels on va se faire accompagner. Tout d'abord on va engager un travail de redéfinition en profondeur de notre projet stratégique, des valeurs de la coopérative, ce qui doit nous permettre de réaffirmer le sens de notre travail. On s'est engagé dans le projet Alter Venture porté par la Fédération des Scop, qui repose sur un travail d'analyse stratégique et de développement de projet.
Nous souhaitons également ouvrir un deuxième chantier pour améliorer notre organisation et nos pratiques Ressources Humaines. Nous devrions allez sur un DLA pour travailler sur ces sujets.

Quels enseignements tirez-vous de cette démarche ?

Ce qu'on retient, c'est la qualité de l'engagement sur ces chantiers, et l'enthousiasme qu'on trouve à travailler ensemble sur des problématiques d'intérêts communs. Même on n'est pas au bout, ce qui a favorisé l'implication de chacun, c'est qu'on soit parti des représentations, des besoins et des envies des uns et des autres.

Le témoignage en vidéo

CRÉDIT AGRICOLE PYRÉNÉES GASCOGNE

ACTIVITÉ
Banque Coopérative

LIEU
Pyrénées-Atlantiques

EFFECTIF
1700 salarié.e.s

PARTAGER DES OUTILS ET DES MÉTHODES

La volonté était d'ouvrir les espaces pour renforcer la collaboration et améliorer la qualité de service

HÉLÈNE LION - Responsable QVT

La qualité de vie au travail n'était pas un sujet nouveau au sein de votre organisation ?

HL : Effectivement, les réflexions ont commencé depuis plusieurs années au sein de la caisse. Et la qualité de vie au travail a véritablement pris une place importante en 2018, dans le cadre d'un projet de réaménagement des espaces de travail sur tous les sites et toutes les agences de l'entreprise. La volonté était d'ouvrir les espaces pour renforcer la collaboration et améliorer la qualité de service.

Nous avions également lancé un plan de transformation managérial pour renforcer la dimension « coach » des managers par leur rôle de porteur de la stratégie et d'accompagnement des équipes. Cela existait déjà, mais les pratiques étaient hétérogènes. Là nous avons élaboré un référentiel managérial et mis l'accent sur la formation.

C'est dans ce contexte de transformation de l'entreprise que le poste de référent QVT a vu le jour.

Le lien avec la RSE est-il apparu évident ?

VC : Pour nous oui ! La qualité de vie au travail, c'est le pilier social de la RSE qui est un axe fort de la politique du CAPG. Nous avions pris l'habitude de travailler ensemble sur certains des dossiers. Et lorsque cette formation s'est présentée on s'est dit que ça serait l'opportunité pour nous de partager des méthodes et des outils communs pour nos futurs chantiers.

Et sur quels chantiers avec-vous choisi de travailler ?

VC : Nous nous nous sommes intéressées à la question des seniors qui dans notre enquête annuelle témoignaient d'un indice de satisfaction plus faible que les autres catégories de salariés, sur plusieurs critères. Nous avons animé des groupes de travail de personnes volontaires dans une logique d'écoute pour voir ce qu'il en était et identifier les axes sur lesquels nous devions progresser.

Après validation par notre comité, nous avons retenu 3 thèmes sur lesquels nous allons faire des propositions : la reconnaissance, la gestion des compétences et l'équilibre vie pro - vie perso.

La qualité de vie au travail, c'est le pilier social de la RSE qui est un axe fort de la politique du Crédit Agricole

VALÉRIE CAFFIN - Responsable RSE

D'autres chantiers en cours ou en perspective ?

HL : Toujours sur la base de notre enquête annuelle, nous avons lancé un travail approfondi sur les conseillers professionnels en associant les différents services concernés. Ce travail portait sur les produits, les services, avec une analyse de l'activité des conseillers. 160 personnes étaient concernées. L'objectif était d'améliorer à la fois la relation client et les conditions de travail des collaborateurs.

Une nouvelle organisation a été mise en place avec une nouvelle plateforme, les équipes ont été renforcées avec une nouvelle répartition de la charge de travail. On a également revu les modalités d'évolution en créant une ligne métier pour plus de perspectives et une meilleure reconnaissance des compétences.

FACE GARD

ACTIVITÉ
Lutte contre l'exclusion

LIEU
Nîmes / Gard

EFFECTIF
6 salarié.e.s

TROUVER DE NOUVEAUX ÉQUILIBRES AVEC LE TÉLÉTRAVAIL

Cette démarche QVT nous a permis de prendre des temps entre nous pour échanger

DELPHINE LE ROUX - Directrice

Pourquoi vous êtes-vous lancé dans cette action ?

DLR : Il y a eu un fort renouvellement de l'équipe en 2019, et on s'est dit qu'il serait intéressant de prendre un peu de hauteur sur nos pratiques, et on trouvait justement intéressant de le prendre sous l'axe de la qualité de vie au travail. Initier cette démarche pour nous c'était acquérir de la méthodologie de réflexion, partager avec d'autres structures et aussi forcément se lancer dans l'action.

Sur quels sujets avez-vous travaillé ?

DLR : Le télétravail ... Un sujet fort pertinent en 2020 et en 2021. L'idée c'était de progresser sur la dynamique, la démarche, et trouver de nouveaux équilibres liés à ce contexte sanitaire. L'action nous a vraiment permis de poser les choses. Nous avons proposé un questionnaire à l'ensemble de l'équipe pour voir comment chacun vivait le télétravail. A partir des résultats, l'objectif pour 2022 est d'avoir des nouvelles modalités de fonctionnement autour du télétravail.

Il y a eu aussi un axe fort autour de la lisibilité de l'organisation. FACE est sur beaucoup de champs d'actions différents, emploi, éducation, etc. avec de nombreux partenaires institutionnels qui ont des attendus qui ne se rejoignent pas toujours ...

On sentait qu'il y avait un besoin pour plus d'équilibre au sein de l'équipe de travailler sur la lisibilité des actions. On est une petite équipe et on est amené à aborder tous les thèmes d'où l'importance d'avoir une vision d'ensemble de nos activités, des attendus pour pas générer de frustration ou de stress.

Quels enseignements retenez-vous de cette démarche ?

DLR : Ça nous a permis de prendre des temps entre nous, pour échanger. On a parlé de qualité de vie au travail et aussi l'égalité professionnelle, même si on n'en a moins fait un sujet il y'a un vrai enjeu de mixité au sein de Face Gard.

Le témoignage en vidéo

FAMILLES RURALES 34

ACTIVITÉ
Crèches et services aux familles

LIEU
Hérault

EFFECTIF
70 salarié.e.s

MIEUX ACCUEILLIR LES SALARIÉ.E.S ET AMÉLIORER LE QUOTIDIEN DE TRAVAIL DE CHACUN

Nous souhaitions faire en sorte que tous les salariés puissent contribuer au projet de l'association

DENIS PERROT - Directeur

Quels étaient vos enjeux en vous inscrivant dans cette action ?

DP : Nous en avions plusieurs. En premier lieu, il y avait la volonté de mieux accueillir les salarié.e.s. Nous avions constaté que leur arrivée n'était pas forcément bien préparée et que ça pouvait créer un manque, des difficultés. Ensuite, nous souhaitions mieux partager les valeurs de famille Rurale, faire en sorte que tous les salariés puissent contribuer au projet de l'association. Enfin, il y avait l'objectif d'améliorer le quotidien de travail de chacun.

Quelle démarche avez-vous mis en œuvre ?

DP : Je n'étais pas dans le groupe animé par l'Aract, mais j'étais impliqué dans le groupe de travail qui associait les directrices de crèches et l'élue CSE. Ce groupe a fait un 1er état des lieux et a lancé une enquête auprès de l'ensemble des salarié.e.s. Nous avons eu plus de 60 % de réponses qui mettaient en avant de nombreux points positifs dans le travail et quelques aspects à améliorer. Sont ressortis notamment des points sur l'aménagement des locaux, sur la reconnaissance ou la difficulté à envisager un parcours professionnel, et aussi des questions sur la communication et la prise en compte de la santé, du stress au travail.

Quelles actions avez-vous pu réaliser ?

DP : Nous avons cheminé sur les différents points et surtout sur les locaux. Nous avons déménagé le siège. Le départ de la directrice et de l'élue CSE a mis un peu en suspend la démarche. Mais nous avons depuis de nouveaux élus et nous avons l'ambition de reprendre ce travail.

L'ENVOL

ACTIVITÉ
Crèches associatives

LIEU
6 crèches sur Toulouse et sa région

EFFECTIF
100 salarié.e.s

RENFORCER NOTRE ATTRACTIVITÉ

On a vite fait le lien avec la qualité de vie au travail : pour réduire les RPS il fallait agir sur la QVT !

MAGALIE HERLICZKA CUVELIER - Responsable RH

En quoi ce projet vous a-t-il particulièrement intéressé ?

MHC : Comme de nombreuses entreprises du secteur de la petite enfance nous rencontrons des problèmes d'attractivité et la stabilisation des équipes est un enjeu fort pour la qualité de l'accueil des enfants et la qualité de vie au travail des équipes. Nous sommes donc très attentifs à l'absentéisme et au turn-over.
Et nous avions reçu une alerte de la médecine de travail qui nous invitait à agir pour prévenir les risques psychosociaux qui étaient quasi absent de notre document unique. On a vite fait le lien avec la qualité de vie au travail : pour réduire les RPS il fallait agir sur la QVT et l'action portée par la CRESS et l'Aract s'est avérée une opportunité pour aborder le sujet.

Comment avez-vous procédé ?

EGL : On a animé un premier comité de pilotage avec la directrice générale et une responsable de crèche pour faire un 1er état des lieux et nous avons lancé une enquête auprès de l'ensemble des salariés pour réfléchir aux éléments favorables à la qualité de vie au travail et ce qu'il conviendrait d'améliorer.
A partir de là, un petit groupe de travail a permis de mettre en avant plusieurs pistes de travail.

Sur quelles pistes avez-vous travaillé ?

MHC : Il y a bien sûr le refonte complète de notre DUERP. Avec l'appui sur la médecine du travail nous avons revu nos unités de travail et avec Emilie, nous allons faire le tour des différentes crèches pour en discuter et ajuster les mesures de prévention.
Si nous avons des échanges réguliers avec le CSE sur tous les sujets qui touchent à l'association, nous devons améliorer la circulation de l'information, la communication d'une manière générale. Nous avons d'importants progrès à réaliser éviter les malentendus et sécuriser les personnes
Nous avons également des choses à faire pour clarifier les rôles de chacun et réfléchir à nos pratiques de management. Un sujet sur lequel nous souhaitons faire appel au volontariat pour engager une réflexion au sein d'une crèche pilote.

Nous avons lancé une enquête auprès de l'ensemble des salariés pour réfléchir aux éléments favorables à la qualité de vie au travail

ÉMILIE GILLES-LAGRANGE
Auxiliaire de puériculture - Élue CSE

Et aujourd'hui ?

MHC : Depuis 2 ans, nous subissons de plein fouet l'impact de la crise sanitaire. Le début de l'année 2022 a été encore très très compliqué avec un fort taux d'absentéisme et l'obligation de fonctionner en effectif très tendu, voire de fermer certaines crèches à certains moments. Tout cela a un impact sur la dynamique des équipes et sur notre capacité à nous mobiliser sur la démarche qualité de vie au travail. Nous avons prévu de relancer une enquête par questionnaire avant l'été, voir ce qu'il ressort aujourd'hui et nous avons également la volonté de travailler sur les valeurs de l'association, de les formaliser sous forme d'une charte.

LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT DU GERS

ACTIVITÉ	LIEU	EFFECTIF
Education populaire	Auch / Gers	14 salarié.e.s

TROUVER DES MOYENS POUR FAIRE PERDURER LA DYNAMIQUE

Au moment où la démarche a commencé, la préoccupation principale était la mise en œuvre du télétravail en garantissant une cohésion d'équipe

ELISA CUICCHI - Directrice des services

Quelles étaient vos préoccupations au démarrage de l'action ?

EC : Au moment où la démarche a commencé, la préoccupation principale était la mise en œuvre du télétravail en garantissant une cohésion d'équipe. Nous avons intégré un membre du CSE, et nous avons informé l'ensemble de l'équipe de notre démarche. Ensuite, après plusieurs rencontres avec l'Aract nous avons proposé une réunion pour voir si les préoccupations étaient partagées et si la volonté était la même pour tous.

Au-delà du télétravail, d'autres sujets ont été évoqués avec les équipes ?

EC : Ce qui émergé lors de l'état des lieux, c'est que le télétravail nécessitait un cadrage chez nous. Et sans doute nous allons aboutir à un accord d'entreprise prochainement. Mais d'autres questionnements ont émergé également. Il y a la communication interne, et l'intérêt de clarifier certaines procédures internes. Et aussi la question des locaux. Nos locaux ne sont pas confortables et ils peuvent soulever des questions de sécurité.

Une dynamique est enclenchée, ça nous a permis de constater que le dialogue social se porte plutôt bien au sein de notre structure

AUDE NOËL- Chargée de mission DLA

Quels enseignements tirez-vous de cette démarche ?

AN : La démarche nous a permis de constater un certain nombre de choses, d'impliquer les salariés autour du jeu de cartes qui a eu vraiment un intérêt pour nous. C'est un support qui a été intéressant pour pouvoir débattre de sujets sur lesquels on n'était pas amené à échanger spontanément. C'est vrai que ça a soulevé un certain nombre de questions, ça a permis du dialogue.

C'est une dynamique qui est enclenchée et ça nous a permis de constater que le dialogue social se porte quand même plutôt bien au sein de notre structure. Ça dégage des pistes d'amélioration de la qualité de vie au travail sur lesquelles on souhaite faire perdurer l'action, mais la question va se poser maintenant des moyens pour la faire perdurer.

Le témoignage en vidéo

SCOP PASSERELLES

ACTIVITÉ	LIEU	EFFECTIF
Centre de formation	11 sites sur la région Occitanie	120 salarié.e.s

PAS DE DICHOTOMIE ENTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

L'enjeu pour nous était de regarder les dimensions positives du travail et qu'on puisse réfléchir sur ce qui se passait réellement dans l'entreprise

CHRISTOPHE CAPARROS - Directeur

Quels étaient les enjeux qualité de vie au travail et égalité professionnelle au sein de Passerelles ?

CC : Notre index était bon et nous n'avions pas identifié de problématiques particulières sur l'égalité professionnelle. En revanche, nous souhaitions avancer sur la qualité de vie au travail. L'enjeu pour nous c'était de regarder les dimensions positives du travail et qu'on puisse réfléchir sur ce qui se passait réellement dans l'entreprise avec une question clés : comment faire vivre la qualité de vie au travail sur les différents sites ?

Justement, comment vous y êtes-vous pris avec les différents sites ?

CC : On a commencé avec un groupe pilote issus de 3 sites différents. Pour permettre qu'ensuite des groupes au sein de chacun de ces sites puissent échanger sur la QVT. Ça a été un véritable travail de construction qui a été fait avec les équipes de proximité, un représentant du personnel, un responsable de site et de secteur et 2 ou 3 salariés volontaires.

PG : Nous avons fait un état des lieux qui a fait ressortir certaines thématiques sur chaque site. Il y avait des points communs différents sites. Sur Montpellier, ils ont souhaité travailler sur l'animation de la vie collective, pour recréer du lien, Sur Béziers, c'était la solidarité en entreprise, la crise sanitaire venait de passer. Sur St Jean de Vedas, il s'agissait d'aménager un lieu de pause pour pouvoir échanger de manière plus agréable. Des choses concrètes, qui se sont réalisées rapidement.

Nous avons fait un état des lieux qui a fait ressortir certaines thématiques quasi commune sur les différents sites

PAULETTE GARCIA - Assistante

Quels enseignements tirez-vous de cette démarche ?

CC : On peut reconnaître que c'est une réussite, parce que ça continue, la dynamique se poursuit, même si l'expérimentation avec la CRESS et l'Aract va s'arrêter. On a la volonté de continuer la réflexion avec d'autres salariés, sur de nouveaux sites, ... d'ouvrir des espaces d'échange et de discussion entre les salariés.
Ce que j'ai trouvé intéressant dans cette expérimentation, c'est qu'il n'y avait pas une dichotomie entre qualité de vie dans l'entreprise et performance de l'entreprise : l'un était au service de l'autre.

Le témoignage en vidéo

vyv3 | Sud-Est

VYV 3 SUD-EST

ACTIVITÉ
Développement de Soins Services

LIEU
Aude, Hérault, Rhône-Alpes

EFFECTIF
580 salarié.e.s

FAVORISER L'INTÉGRATION DE NOUVELLES STRUCTURES ET L'HARMONISATION DES PRATIQUES

L'action QVT nous est apparu comme un moyen de travailler en transverse, ce qui se faisait assez peu jusque-là

CHRISTINE VARENNE - DRH

Pouvez-vous nous dire en quoi la démarche QVT-EP vous intéressait particulièrement ?

CV : La démarche générale était déjà présente chez nous. Nous avions l'habitude de travailler avec les représentants du personnel dans une logique gagnant/gagnant et d'amélioration continue. Notre secteur subit des pressions importantes depuis quelques années, aussi l'action QVT nous est apparu comme un moyen de travailler en transverse, ce qui se faisait assez peu jusque-là.

Qu'est-ce qui vous a en particulier intéressé, apporté dans cette démarche ? Quelles actions mises en place ? Quelle sont vos priorités d'actions ?

CV : Nous avons organisé la démarche autour de 4 grands projets et 4 groupes de travail.
Un premier groupe a travaillé sur la problématique de l'intégration. Un livret d'accueil est en cours de finalisation avec une réflexion sur des curseurs d'intégration.
Sur la filière optique nous avons travaillé sur l'optimisation des process entre les magasins et la comptabilité. Un travail d'ajustement de l'organisation et d'harmonisation entre les magasins qui a permis d'améliorer le confort de travail de chacun.
Nous avons également travaillé sur la communication avec notamment la mise en œuvre d'un répertoire permettant de repérer les personnes et leurs fonctions, et nous travaillons également sur la mise en place de communautés métiers pour échanger sur les pratiques.
La 4ème groupe a également travaillé sur la communication avec l'objectif de mieux faire connaître les accords d'entreprises et faciliter leur application, notamment pour le Compte épargne temps et le télétravail.

Quelles suites sont envisagées ?

CV : La démarche nous a permis de concrétiser certaines choses, surtout ça a été l'occasion de travailler davantage en mode projet et nous allons poursuivre le travail. Tout d'abord sur l'intégration des salariés. C'est un point important pour nous car nous venons d'intégrer des structures des unions mutualistes et on a besoin d'harmoniser les pratiques. Sur la communication, l'échange d'information nous réfléchissons à la mise en place d'une Gestion Électronique des Documents qui pourrait être un prolongement des travaux qui ont été menés.

Nous arrivons à travailler mieux tous ensemble et dans de meilleures conditions

ISABELLE MAHÉ - Responsable de magasin optique / représentante du personnel

Que retenez-vous de la participation à cette démarche ?

IM : C'est surtout le fait d'arriver à travailler mieux tous ensemble dans de meilleures conditions. On est nombreux et éparpillé sur plein de sites, on a donc un enjeu à mieux communiquer et mieux travailler tous ensemble. Et même des choses minimes comme un annuaire sont importantes.
Au niveau de l'optique, notre souci est entre la base et les services supports. On a réussi à simplifier les choses. Maintenant, on sait à qui on doit s'adresser pour les problèmes. On a aussi simplifier les process et le nombre de documents demandés. C'est toujours un travail lourd sur le service tiers payant mais cela fonctionne beaucoup mieux.

MISE EN PERSPECTIVE

La journée de synthèse a été l'occasion d'ateliers pour évoquer les prolongements de l'action conduite au sein des différentes structures, et plus largement au sein de l'ESS en Occitanie. Plusieurs questions ont été abordées, ci-dessous les principaux point soulevés :

POUR ALLER PLUS LOIN SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

INSCRIRE LA DÉMARCHE DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE

- Maintenir les espaces de discussion avec les équipes
- Essaimer la méthodologie sur de nouveaux périmètres
- Créer un baromètre QVCT/EP

POUR NE PAS OUBLIER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Identifier les stéréotypes
- Sensibiliser, former à l'égalité professionnelle femme / homme
- Favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle pour tous
- Agir auprès des acteurs de l'emploi et de la formation pour plus de mixite
- Agir sur la reconnaissance et la valorisation des métiers féminin
- Aller vers « l'égalité intégrée »... intégrer l'égalité dans tous les projets de l'entreprise

POUR PROMOUVOIR LA QVCT ET L'EP DANS L'ESS

S'APPUYER SUR LES MESSAGES CLÉS DE LA QVCT ET DE L'EP

- Une valeur clé de l'ESS
- Le pilier social d'une démarche RSE
- Un facteur clé de la performance sociale et économique
- Un facteur d'attractivité pour les métiers de l'ESS

DÉVELOPPER UN RÉSEAU DES STRUCTURES DE L' ESS ENGAGÉES SUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONELLE FEMMES/HOMMES

POUR ALLER PLUS LOIN

L'égalité femme homme dans l'ESS en Occitanie
CRESS Occitanie – Juin 2019

http://www.cressoccitanie.org/wp-content/uploads/Focus-egalitevweb.pdf

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS
12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action - Guide UDES

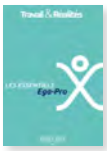
https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction

10 questions sur... la négociation égalité professionnelle et QVCT
Anact 2022

https://www.anact.fr/la-negociation-collective-egalite-professionnelle-et-qualite-de-vie-au-travail-ep-qvt

Les essentiels Éga-Pro
Anact 2019

https://www.anact.fr/les-essentiels-ega-pro



Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir
Anact 2019

https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir

Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2ème édition
ORSE 2019

https://www.orse.org/nos-travaux/guide-tout-savoir-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2eme-edition

Agir pour l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail
Aract Bretagne, Cress Bretagne, UDES - 2022

https://bretagne.aract.fr/agir-pour-legalite-professionnelle-la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail

Toulouse : Résidence Monserby, 20 rue Rosette - 31500 Toulouse

Montpellier : Immeuble Le Richemont, 1047 avenue Villeneuve d'Angoulême - 34070 Montpellier

04 67 60 20 28 - contact@cressoccitanie.org

30, boulevard de Reuilly – 75012 PARIS

01 43 41 63 25 - occitanie@udes.fr

Toulouse : 25 rue Roquelaine - 31000 Toulouse

Montpellier : 1350 Avenue Albert Einstein, Le Phénix - Bât 9 - 34000 Montpellier

05 62 73 74 10 - occitanie@anact.fr

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE
Liberté
Égalité
Fraternité

La Région Occitanie Pyrénées - Méditerranée