



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
& institut territorial du travail
ITT - Martinique

Programme d'activité 2024-2025

Aract-Itt Martinique

Adopté à l'unanimité par le CPR du 16 Janvier 2024

Évolutions 2025, votées à l'unanimité en CPR le 28 Janvier 2025





Sommaire

EDITO	4
ORIENTATIONS	5
Les enjeux de la programmation	6
Les priorités de travail en 2025	9
TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS	13
FICHE P1-1 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale.	16
FICHE P1-2 : Accompagner des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de Qualité de Vie et Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale de l'entreprise dans des secteurs prioritaires.	17
FICHE P1-3 : Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle	18
FICHE P1-4 : Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail	19
FICHE P1-4-1 : Action concertée «États des lieux Conditions de travail et risques chimiques – Exploitations bananières»	20
FICHE P1-4-2 : Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST)	21
FICHE P1-4-3 : La santé des dirigeant.e.s	22
FICHE P2-1 : Accompagnement des organisations à la prévention des addictions au travail	23
FICHE P2-2 : Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels et de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.	24
FICHE P2-3 : Amélioration des Conditions de travail dans des secteurs prioritaires en terme d'attractivité des emplois	25

FICHE P2-3-1 : Anticiper le processus d'usure professionnel intervenant au cours des parcours professionnel, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu ou en fin de carrière (projet INPACTH)	26
FICHE P2-4-1 : Animation du projet FACT Insulaire, Management et diversités	27
FICHE P2-4-2 : Animation du projet FACT Aide à domicile : Améliorer l'intégration des salariés et prévenir l'usure professionnelle	28
FICHE P3-1 : Observatoire du dialogue social et du travail	29
FICHE P3-2 : Outillage et accompagnement des partenaires sociaux	30
FICHE P3-3 : Prévention et gestion des conflits, ARESO	31
FICHE P3-4 : Appui aux instances territoriales du dialogue social : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs-Conciliateurs	32
FICHE P4-1 : Accompagner le développement du télétravail comme levier de performance organisationnelle, d'égalité professionnelle et d'efficacité managériale	33
FICHE P4-2 : Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau (transition numérique, écologique, sociétale)	34
Fiche PT1 : EGALITE INTEGREE	35
Fiche PT2 : COMMUNIQUER POUR MIEUX IMPACTER	36
Fiche PT3 : CONTRIBUTION, ANIMATION DE RESEAUX PROFESSIONNELS	37
Fiche PT4-1 : ANIMATION DE RESEAUX DE CONSULTANTS, REFLEX QVCT	38
Fiche PT4-2 : ANIMATION DE RESEAUX DE REFERENTS	39
.....	40
ANNEXES	41
Annexe 1 : Composition de l'équipe	41
Annexe 2 : Répartition des financements	42

EDITO



La Martinique fait face à de nombreux défis, liés notamment aux transitions et aux mutations : mutation sociétale, notamment avec une chute et un vieillissement de la population, transitions particulièrement numérique et écologique.

Par ailleurs, les acteurs « historiques » de la session territoriale fondatrice de 2000 sur l'amélioration du dialogue et des pratiques sociales en Martinique passent la main progressivement.

Face à toutes ces incertitudes, les entreprises et les branches doivent en permanence rester agiles pour adapter leurs organisations de travail et développer leur attractivité.

Comment construire les organisations appropriées aux évolutions en cours et à venir ?

Comment associer pleinement les salariés aux transformations ?

Comment faire de l'encadrement et des représentants du personnel une véritable ressource pour développer les compétences, construire de vrais parcours professionnels permettant notamment de prévenir l'usure professionnelle et les risques de désinsertion ?

Plus que jamais la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est un levier de performance et d'innovation, en s'appuyant sur un dialogue social et professionnel efficient.

L'Aract-Itt Martinique sera aux côtés des entreprises et des organisations de travail pour faire face à tous ces enjeux.

“ **Mettre en œuvre notre capacité à impulser et à fédérer des initiatives avec les acteurs économiques et sociaux du territoire, au plus près des problématiques de terrain, tel est l'engagement renouvelé de l'Aract-Itt Martinique.** »

Eric NOUVEL

Directeur de l'Aract-Itt Martinique



ORIENTATIONS

Depuis le 1er janvier 2023, l'Aract-Itt Martinique, comme les 16 Aract implantées sur le territoire français, a rejoint l'Anact – établissement public doté d'une mission de service public, administré par l'Etat et les partenaires sociaux.

Implantée en Martinique depuis 2001, l'Aract-Itt accompagne les organisations - en priorité les TPE- PME - dans la mise en place de démarches d'amélioration des conditions de travail adaptés aux besoins locaux, et prenant en compte les enjeux des salarié.es et des directions.

L'objectif ? Concilier la qualité de vie et des conditions de travail et la performance globale de la structure.

La charte fixant les relations entre l'Agence, ses directions régionales et les instances paritaires régionales permet de maintenir et développer ce qui fait la force de l'action de l'Aract-Itt Martinique : sa capacité à impulser des initiatives avec les acteurs économiques et sociaux du territoire au plus près des problématiques de terrain, en prenant en compte les enjeux des salarié.es et des directions.

Les partenaires sociaux territoriaux ont donc un rôle déterminant, en partenariat avec les financeurs (la CTM et la DEETS), dans l'émergence et le déploiement des projets portés par l'Aract-Itt Martinique au service de notre territoire.

C'est ainsi que le 19 Juin 2023 a été mis en place le Comité Paritaire Régional d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (CPR), composé de membres représentants d'organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés et une commission d'orientation (CO), composée des membres du CPR, de personnes qualifiées et des financeurs.

Leur rôle est de contribuer à l'identification des besoins du territoire et à la définition des priorités territoriales pour y répondre, de participer à la définition du programme d'activités pour favoriser des initiatives territoriales et sectorielles.

C'est pourquoi le CPR, et sa formation élargie en Commission d'Orientation, s'étaient réunis le 19 Septembre 2023 pour définir leurs priorités et que, sur cette base, l'équipe de l'Aract-Itt Martinique a proposé une rédaction des enjeux, des priorités et des fiches projets, et que suite aux discussions lors d'une nouvelle réunion le 5 décembre 2023, le programme d'activités 2024-2025a été voté à l'unanimité des membres du CPR le 16 Janvier 2024.

Il est apparu nécessaire d'envisager des évolutions pour 2025, notamment lors du Comité d'Orientation du 26 Novembre 2024.

Les enjeux de la programmation

Notre programmation repose sur différents cadres :

Les orientations nationales

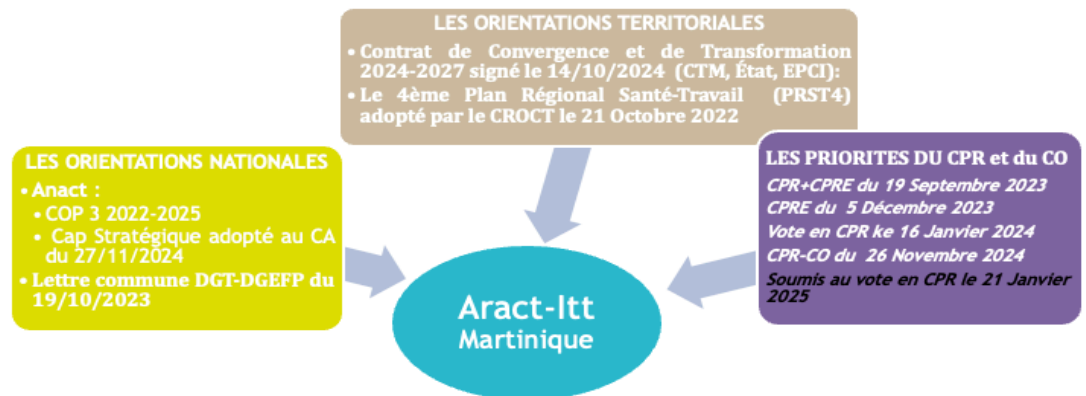
- Les orientations du COP 2022-2024, signé entre le Ministère du Travail et l'Anact
- Le Cap Stratégique du réseau Anact-Aract, validé lors du Conseil d'Administration de l'EPA du 28/11/2024
- La lettre commune DGT-DGEFP du 19/10/2023 (la prochaine est attendue courant janvier 2025)

Les orientations territoriales

- Le Contrat de Convergence et de Transformation, signé entre l'Etat et les collectivités CTM et EPCI) le 14/10/2024 pour la période 2024-2027
- Le IVème Plan Régional Santé Travail (PRST4) 2022-2025

Les orientations paritaires :

- Discutées au Comité Paritaire Régional et en Commission d'Orientation du 19/09/2023, et du 5 Décembre 2023, et validé le 14/01/2024
- Recueil et mise en discussion des propositions d'évolution en Commission d'Orientation le 26 Novembre 2024.



Focus Contrat de Convergence et de Transformation 2024-2027

Signé le 14/10/2024, le CCT 2024-2027 se décline en cinq axes stratégiques regroupant au total 25 objectifs et sous-objets

Les actions portées par l'Aract-Itt Martinique s'inscrivent finalement dans l'Axe 2 « Répondre à l'urgence démographique »

Objectif 2.3 « Assurer la montée en compétences et le renforcement des capacités »

Sous-objectif 2.3.1 « Améliore l'intégration sociale et professionnelle à travers l'accès à la qualification »

→ Dans ce cadre, il est rappelé que l'Aract-Itt Martinique s'inscrit dans la continuité des actions menées dans le précédent contrat et retient deux opérations: la poursuite de l'amélioration des relations sociales et professionnelles, ainsi que le soutien des actions de l'Aract-Itt, c'est-à-dire son fonctionnement.

En annexe du CCT, et du présent document, figure la fiche projet n°10-1-2 « Soutien aux actions de l'Aract-Itt Martinique, particulièrement en termes de dialogue social ».

Les enjeux

De nombreux enjeux sont prégnants sur notre territoire ainsi que pour notre structure.

Enjeux territoriaux

Enjeux liés aux transitions et mutations

Le terme de transition s'est imposé depuis quelques années, à propos des sujets aussi variés que le développement du numérique, des évolutions socio-démographiques de la population active, ou de l'action à conduire face aux périls écologiques particulièrement sensibles sur notre territoire insulaire.

L'impact de ces transitions et de leurs conséquences sur les conditions de travail doit être exploré et expérimenté pour mieux anticiper, orienter, accompagner ces transformations et mutations qu'elles impliquent de manière pertinente.

Enjeux liés à l'attractivité des secteurs d'activité

Du fait notamment de la baisse démographique forte sur notre territoire, les problématiques de recrutement et de fidélisation des salariés dans un nombre grandissant de secteurs d'activités (Agriculture, BTP, CHR, SAP, Médico-social..) démontrent l'importance de combiner l'action sur les conditions de travail et sur les conditions d'emploi pour renforcer l'attractivité des entreprises dans une approche territoriale avec un maillage et une synergie des acteurs locaux. Cela pose notamment la question du travail des seniors.

Enjeux liés à la Prévention primaire

Les données de la sinistralité (notamment taux de fréquence des accidents du travail) restent élevées dans certains secteurs d'activités. De même, et particulièrement du fait d'un vieillissement de la population et d'un allongement de la période d'activité, les problématiques d'usure professionnelle et de désinsertion professionnelle sont particulièrement sensibles.

Au regard de ces données, continuer d'accompagner les TPE-PME sur l'enjeu de la prévention primaire, de la santé au travail des femmes et des hommes représente un enjeu de performance globale.

Enjeux liés au dialogue social

La persistance de conflits « longs » et/ou « répétitifs », les résultats des enquêtes montrant d'une part que seulement 45% des structures assujetties à l'obligation d'organisation des élections les ont mises en œuvre sur le cycle 2019-2022¹, ou d'autre part que dans 21% des entreprises étudiées², les salariés interrogés déclarent que le dialogue social dans leur entreprise est totalement inexistant ou plutôt faible, démontrent l'importance de poursuivre le travail réalisé depuis 2001.

Enjeux pour la structure

Enjeux d'une mobilisation réussie des membres du CPR

Suite à la transformation de l'Aract-Itt Martinique d'Association à Établissement secondaire de l'établissement public Anact, le Comité Paritaire Régional se met progressivement en place depuis juin 2023.

La mobilisation réussie des membres du CPR, qui sont pour moitié des nouveaux membres, est un enjeu fort de la période 2024-2025, notamment pour une bonne compréhension des enjeux du territoire, et pour une bonne appropriation, par leurs organisations respectives, des actions portées par l'Aract-Itt Martinique.

Enjeux liés à l'impact des actions menées par l'Aract-Itt Martinique

Notre cible prioritaire est de toucher et d'impacter les TPE-PME, alors même que cet objectif est particulièrement complexe à atteindre, car peu disponibles et souvent avec peu de moyen, particulièrement dans les – de 11.

C'est pourquoi il y a nécessité notamment de développer des modes de communication, notamment via les réseaux relais et les consultants, ainsi que des modes d'intervention adaptés (format court, en proximité).

Enjeux liés à l'évolution à 3-4 ans de l'équipe Aract-Itt Martinique

Marie-Claude-Balmy, Chargée de mission, et Eric Nouvel, Directeur et ayant aussi une part d'intervention importante (Dialogue social), ont déjà l'âge requis pour prendre leur retraite, qui sera effective dans un période maxi de **3** ans.

Il est donc fondamental d'anticiper cette transition, notamment pour poursuivre la montée en compétences des autres Chargé.e.s de mission avec moins d'ancienneté dans le métier, tant sur la capacité à prendre en charge des projets complexes, et sur l'animation d'actions plus spécifiques.

¹ Etude d'octobre 2022 sur la mise en place des élections sur la période 2019-2022, réalisée sur la base des données fournies par la DEETS

² Sondage réalisé entre Septembre et Octobre 2022 auprès de 300 salariés d'un échantillon représentatif de la population des entreprises martiniquaises de 11 salariés et +.

Les priorités de travail en 2025

En 2025, l'Anact travaillera à la mise en œuvre des priorités de politiques publiques, et en particulier au déploiement de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, de la prévention de l'usure professionnelle, de l'égalité professionnelle femme-homme. Elle contribuera dans ce cadre à l'accompagnement des mutations du travail (télétravail, transition écologique...) et à la mise en œuvre de démarches sectorielles et territoriales pour répondre notamment aux difficultés de recrutement et de fidélisation.

A ce titre, les priorités 2025 de l'Aract-itt Martinique seront les suivantes :

Priorité 1 : Faire du travail, un facteur de santé et de performance globale

Il s'agit non seulement d'éviter que le travail ne soit source de risques pour la santé des salarié.e.s et de coûts pour l'entreprise, mais aussi de contribuer à ce que le travail puisse être davantage facteur de santé, de développement de compétences, de valeur ajoutée et d'innovation dans sa contribution à la performance.

L'Aract-Itt Martinique soutient donc une approche élargie de la performance à la fois productive, économique, sociale/sociétale et environnementale.

Le champ d'action de l'Aract-Itt Martinique reste ainsi centré sur le travail, les relations professionnelles et le dialogue social, avec pour objectif d'accompagner les entreprises dans l'enrichissement de leur prévention des risques professionnels, et le développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Notre approche vise à soutenir des transitions vers des organisations du travail plus soutenables et plus acceptables pour toutes et tous.

L'Aract-Itt Martinique contribue également aux travaux engagés au bénéfice des entreprises et des salariés dans le cadre du pilotage de 7 actions du PRST4, dont sur celles sur la QVCT en pilotage et en partenariats avec les préventeurs et les organisations professionnelles.

De nombreux évènements extérieurs à l'entreprise viennent impacter l'intérieur de celles-ci. C'est le cas à la fois des mouvements sociétaux, des violences urbaines, des problématiques climatiques angoissantes et des incertitudes politiques souvent anxiogènes. C'est pourquoi en 2025, la problématique de la santé mentale des dirigeants et du collectif de travail sera suivie en articulation avec les autres acteurs du territoire.

De même les problématiques de Santé, Sécurité et Conditions de Travail seront abordées plus particulièrement selon le genre, et l'âge (du fait du vieillissement accéléré de la population). Cela se traduira notamment en 2025 par le renforcement des actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

Priorité 2 : Faire du travail, un facteur d'inclusion et de développement des compétences

Difficultés de recrutement, de fidélisation des salariés, métiers en tension, problème d'attractivité... de nombreux travaux nationaux et régionaux mettent en avant différents facteurs à l'origine des difficultés des entreprises :

- des facteurs en lien avec le territoire : les caractéristiques du territoire, la démographie, l'évolution de la population active, le contexte économique et environnemental ;
- des facteurs en lien avec la branche professionnelle : l'image des métiers, les formations, l'évolution des attentes de certaines populations (notamment les jeunes) sur les questions de rémunération, de qualifications, de compétences, de conditions d'emploi plus générales ;
- des facteurs en lien avec l'entreprise : les pratiques de gestion des ressources humaines, les conditions et l'organisation du travail.

Les expérimentations menées ont permis de mettre en lumière que les facteurs de la qualité de vie et des conditions de travail sont des leviers d'action pour lesquels les entreprises ont le plus de capacité d'action directe.

L'allongement de la durée des carrières, notamment du fait de la dernière loi sur la retraite, doit amener les entreprises à prendre en compte l'enjeu du maintien en emploi des salariés tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise, et/ou éventuellement jusqu'au départ à la retraite.

Au regard de ces différentes problématiques, l'Aract-Itt Martinique souhaite développer une approche permettant d'articuler les ressources internes et externes de l'entreprise, en se positionnant à la croisée des chemins entre santé publique et santé au travail, entre emploi et travail et en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés par les parcours des salariés (préventeurs, acteurs de l'emploi et de la formation...).

L'ensemble de ces éléments amène les entreprises à engager une réflexion sur comment fidéliser leurs salarié.e.s et attirer/intégrer de nouveaux salarié.e.s sociales ou de genre ? Comment faciliter les coopérations et le développement des compétences ? Comment prévenir les risques professionnels tout au long de leurs parcours professionnels ?

Priorité 3 : Dialogue social, et qualité des relations sociales

Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du Dialogue Social un levier fondamental de l'amélioration des conditions de travail et de la performance des organisations sur le territoire.

Le dialogue social et professionnel est le socle transversal permettant à toutes les autres actions d'être efficiente.

C'est pourquoi l'Aract-Itt Martinique poursuivra en 2024-2025 à la fois ses actions de mise à disposition de données incontestables (notamment les chiffres clés produits périodiquement avec la DEETS, d'études (par exemple sur les accords signés en Martinique), d'accompagnement des entreprises,

associations et collectivités, et d'outillage des partenaires sociaux (particulièrement avec les formations conjointes).

Priorité 4- Accompagner les organisations face aux mutations et dans leurs transitions, en intégrant les enjeux du travail et de sa transformation

Il nous apparaît nécessaire d'explorer puis expérimenter le lien entre transition écologique et conditions de travail à différentes échelles du territoire (entreprise, EPCI par exemple) et avec les acteurs de la santé au travail (PRST), du dialogue social, et des partenaires sectoriels;

De même nous nous proposons d'accompagner des projets de transformations numériques dans des secteurs prioritaires, notamment avec la communauté d'acteurs du numérique (offreurs de solution, partenaires) ;

Enfin, nous poursuivons le travail entrepris sur la compréhension et le partage des bonnes pratiques conduisant les Associations à réussir leurs mutations.

Un focus sera particulièrement sur l'impact du changement climatique sur les conditions de travail (par exemple chaleur excessive et BTP)

Par ailleurs, des travaux seront menés sur l'Intelligence Artificielle (IA), notamment sur les risques et opportunités, notamment sur l'organisation et le contenu du travail.

Des priorités transversales

Priorité transversale 1 : L'égalité intégrée

La pandémie a été un révélateur des inégalités sociales, générationnelles et notamment de genre : pénibilité des métiers de première ligne dits « essentiels » dans la santé, la propreté, le transport, la logistique, le télétravail à domicile...

Plus largement, la question des transitions (numérique, écologique, démographique...) met en lumière l'impact différencié sur les populations au travail avec le creusement des inégalités de conditions de travail et d'emploi (nouvelles formes d'emploi, personnes concernées par des MCE ou conduites addictives, travailleurs de la nouvelle économie Industrie 4.0, travailleurs éloignés de l'emploi, travailleurs issus des migrations...).

C'est pourquoi, depuis 2022, l'« égalité intégrée » devient un facteur commun à tous les travaux du réseau avec deux objectifs : améliorer l'égalité d'accès à la QVCT pour toutes et tous et contribuer à réduire en entreprises les inégalités sociales et générationnelles.

L'Aract-Itt Martinique dans son programme d'activités 2024-2025 poursuit l'intégration de cette mission égalité intégrée dans l'ensemble de ses actions.

Priorité transversale 2 : Communiquer pour mieux impacter

L'Aract-Itt Martinique, dans le cadre de sa mission de service public, a vocation à sensibiliser les entreprises et organismes martiniquais à son offre de services afin de développer chacune de ses grandes missions

opérationnelles que sont l'expérimentation, la capitalisation et la diffusion des outils et de ses méthodes d'intervention. Elle doit poursuivre la valorisation de son action auprès de l'ensemble de ses partenaires et relais pour conforter son rôle et sa place parmi les acteurs incontournables de la prévention et de l'accompagnement des changements.

La communication est un enjeu d'autant plus important, qu'il est complexe pour nous, comme pour toute organisation, de toucher réellement notre cible prioritaire, à savoir les TPE-PME de – de 50 salariés, particulièrement en communes.

Priorité transversale 3 : Contribution, animation et pilotage de réseaux professionnels

Avec 11 à 12.000 entreprises sur le territoire avec au moins 1 salarié, dont 1.400 environ avec 11 salariés et plus, il est impératif pour nous de s'appuyer sur des réseaux relais, particulièrement les OS et les OP interprofessionnelles ou de branche, mais aussi sur tout l'écosystème des têtes de réseaux, et des instances territoriales, notamment pour contribuer à diffuser notre offre de services et nos actions.

Priorité transversale 4 : Animation de réseaux de consultants et de référents

Pour la même raison, et parce ce qu'il est dans notre ADN de transférer nos méthodes d'actions une fois éprouvées, l'animation d'une part de réseaux de consultants (par exemple au travers de la plateforme Reflex QVT), d'un écosystème pour l'appropriation du dispositif Fact³, et d'autre part de référents (VSST, Addiction, QVCT, QHSE..) est pour nous un enjeu fondamental.

PRIORITÉS 2025 ARACT-ITT	Nb Jours
Travail facteur de santé et de performance	336
Travail, facteur d'attractivité, d'inclusion et de développement des compétences	121
Dialogue social, qualité des relations sociales	119
Travail et transitions numérique et écologique	72
<i>Communication et gestion de l'information</i>	74
	722

ZOOM SUR...

Les formations conjointes

Depuis 2012, l'IRTM puis l'Aract-Itt Martinique organisent des formations conjointes inspirées des modalités de la session territoriale INTEFP de 2000.

Des représentants du personnel (élus au CSE, Délégué.e.s Syndicaux, employeurs ou leurs représentants (notamment des services RH) formés ensemble, et réalisant des jeux à rôles inversés, apprennent ainsi à mieux connaître « l'autre » tout en apprenant à mieux se connaître eux-mêmes.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS

Priorités	Projets structurants	Page
Priorité 1 Travail, facteur de santé et de performance 278 jours	Fiche P1-1: Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise et des Collectivités la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale	P.16
	Fiche P1-2: Accompagner des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale dans des secteurs prioritaires	P.17
	Fiche P1-3: Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle	P.18
	Fiche P1-4: Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail	P.19
	Fiche P1-4-1: Action concertée « Etats des lieux Conditions de travail et risques chimiques – Exploitations bananières »	P.20
	Fiche P1-4-2: Prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et des Humiliations au Travail	P.21
	Fiche 1-4-3: La santé des dirigeant.e.s	P.22
Priorité 2 Travail, facteur d'inclusion et de développement des compétences 198 jours	Fiche P2-1: Accompagnement des organisations de travail à la prévention des addictions au travail	P.23
	Fiche P2-2: Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels de développement de la mixité et de l'égalité professionnelles	P.24
	Fiche P2-3: Amélioration des conditions de travail dans des secteurs prioritaires en termes d'attractivité des emplois	P.25

Priorités	Projets structurants	Page
Priorité 2 Travail, facteur d'inclusion et de développement des compétences	Fiche P2-3-1: Anticiper le processus d'usure professionnel intervenant au cours des parcours professionnel, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu ou en fin de carrière (projet INPACTH)	P.26
	Fiche P2-4-1: Animation du projet FACT insulaire, Management et diversités	P.27
	Fiche P2-4-2: Animation du projet FACT Aide à Domicile: Améliorer l'intégration des salariés et prévenir l'usure professionnelle	P.28
Priorité 3 Dialogue social, Qualité des relations sociales 138 jours	Fiche P3-1: Observatoire du dialogue social et du travail	P.29
	Fiche P3-2: Outillage et accompagnement des partenaires sociaux	P.30
	Fiche P3-3: Prévention et gestion des conflits, ARESO	P.31
	Fiche P3-4: Appui aux instances du dialogue social territorial : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs conciliateurs	P.32
Priorité 4 Travail et transitions numérique et écologique 42 jours	Fiche P4-1: Accompagner le déploiement du télétravail, comme levier de performance organisationnelle, d'égalité professionnelle et d'efficacité managériale	P.33
	Fiche P4-2: Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau (transition numérique, écologique, sociétale)	P.34
Priorités Transversales 66 jours	Fiche PT1: Egalité intégrée	P.35
	Fiche PT2: Communiquer pour mieux impacter	P.36
	Fiche PT3: Animation de réseaux professionnels	P.37

Priorités	Projets structurants	Page
	Fiche PT4-1: Animation de réseaux de consultants, REFLEX QVCT	P.38
	Fiche PT4-2 : Animation de réseaux de référents	P.39

FICHE P1-1 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale.

Contexte et objectif du projet.



L'Accord National Interprofessionnel du 10 Décembre 2020 consacre la démarche du réseau Anact-Aract pour Une Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) « *facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés* », et constituant « *l'une des conditions de la performance de l'entreprise* ».

Les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux de Martinique ont fait de la promotion de la QVCT comme démarche stratégique reposant sur le dialogue social et le dialogue de proximité auprès de tous les acteurs et actrices de l'entreprise, une priorité du **PRST 4** (fiche action 3.1).

Détail de l'action

- Diffuser/déployer des démarches QVCT auprès des TPE/PME et de tous ceux qui accompagnent, forment et informent les entreprises sur le thème de l'amélioration des conditions de travail.
- Développer et proposer des démarches, méthodes et outils de diagnostic et d'analyse pour vous guider, vous soutenir et vous inspirer.
- Favoriser les retours d'expérience et la capitalisation

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Ateliers interentreprises de sensibilisation QVCT : « La QVCT, comment faire ? » * Actions de sensibilisation sous forme de Ti-dej ou Mitan sur les différents territoires * Réalisation de capsules vidéo pour informer, sensibiliser un plus grand nombre d'entreprises à la démarche QVCT. * Présentation dans les instances des structures, ou territoriales. * Réalisation d'événements à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI), CNFPT
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), FSE
	Pilote projet	du Dominique César et Marie-Claude Balmy



FICHE P1-2 : Accompagner des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de Qualité de Vie et Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale de l’entreprise dans des secteurs prioritaires.

Contexte et objectif du projet








L’Accord National Interprofessionnel du 10 Décembre 2020 consacre la démarche du réseau Anact-Aract pour Une Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) « *facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés* », et constituant « *l’une des conditions de la performance de l’entreprise* ».

Les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux de Martinique ont fait de la promotion de la QVCT comme démarche stratégique reposant sur le dialogue social et le dialogue de proximité auprès de tous les acteurs et actrices de l’entreprise, une priorité du **PRST 4**.

A travers ses accompagnements, l’Aract Martinique invite, directions et représentant(e)s des salarié.e.s à se concerter pour traiter très concrètement des questions du travail et aboutir à des décisions favorables à la santé des salariés et à la performance de l’organisation tout en intégrant les enjeux de transformation.

Détail de l’action

- Outiller les acteurs de l’entreprise pour conduire des transformations des organisations dans une perspective de prévention primaire, en faisant le lien entre QVCT et performance des entreprises.
- Former les partenaires sociaux.

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagnement individuel et collectif de structures souhaitant s’engager dans une démarche QVCT, particulièrement les structures de – de 50 salariés et de l’ESS. * Atelier interentreprises de sensibilisation et d’outillage « La QVCT, où en êtes-vous ? » * Formation inter ou intraentreprises Initiation « Maîtriser les fondamentaux QVCT » * Formation inter ou intraentreprises Perfectionnement « Piloter une démarche QVCT »
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI), CNFPT, FSE
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Entreprises et Collectivités
	Pilote projet	du Marie-Claude Balmy et Dominique César

FICHE P1-3 : Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle

Contexte et objectif du projet

Avec l'allongement de la vie professionnelle, la question de la prévention de l'usure professionnelle et de la promotion de la santé au travail, devient un enjeu fort pour les entreprises.

Comment permettre aux salariés de travailler dans de bonnes conditions jusqu'à l'âge de la retraite, maintenir l'engagement, favoriser le développement professionnel et garantir un bon niveau de performance globale de l'entreprise ?






Force est de constater que souvent, les possibilités de parcours professionnels sont abordées en prévention tertiaire lorsque le, la salarié(e) est déjà en difficulté sur le poste, voire même en situation de désinsertion professionnelle.

Plus le signalement est précoce, plus l'accompagnement sera optimal pour réduire le risque de désinsertion professionnelle.

La mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire en matière de maintien en emploi, par une approche de gestion de parcours professionnels et des compétences, est une des pistes pouvant contribuer à prévenir ce risque.

Détail de l'action

- Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux méthodes, outils et supports, pour s'appropriier et expérimenter une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences
- Développer une offre de services et des outils permettant aux entreprises (PME-TPE) d'élaborer des solutions en réponse à des problèmes de santé rencontrés par les salariés, en lien avec un réseau d'acteurs locaux.
- Mobiliser davantage le levier compétences pour accompagner les parcours des salariés en situation de handicap et/ou rencontrant des problématiques de santé (Dispositif INPACTH, voir fiche P2-3)

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Action de sensibilisation et d'information à destination des TPE/PME sur les dispositifs permettant de prévenir la désinsertion professionnelle. * Expérimentation en atelier inter-entreprises avec des temps collectifs de partage de concepts et d'outils, et des temps d'appui individuel * Contribution à des séquences d'information et de sensibilisation sur le thème du maintien dans l'emploi ou en emploi avec les acteurs réseaux locaux.* Proposition d'actions dans le cadre de la SEEPH * Dans le cadre du GUCEM (Guichet Unique Cancer et Emploi de Martinique), participation aux sessions d'information et de sensibilisation avec le GIP-PROM
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement DEETS, DRP-CGSS, SPSTI et les OS-OP), GIP-PROM
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote du projet	Marie-Claude Balmy



FICHE P1-4 : Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail .

Contexte et objectif du projet

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer leurs conditions de travail. Elle regroupe donc l'ensemble des actions collectives et/ou individuelles à mettre en place afin d'anticiper au mieux les risques liés au travail ou à son environnement, et par conséquent, d'en réduire les effets.






Malgré les progrès réalisés, les TPE-PME ont encore du mal à se saisir des enjeux de la prévention primaire des risques professionnels et envisagent surtout le risque d'un point de vu curatif.

L'objectif est de faire progresser la prise en compte de la prévention des risques professionnels afin qu'elle intègre la stratégie de la structure. Ceci en faisant évoluer les connaissances ainsi que les pratiques des acteurs de l'entreprise (chefs d'entreprises, encadrement, opérateurs, représentants du personnel). Il s'agit donc de permettre aux entreprises de passer :

- D'une représentation individuelle du risque à une démarche collective de prévention des risques
- De la prévention tertiaire (curative) à la prévention primaire (préventive)

Détail de l'action

- Développer les connaissances relatives aux situations de travail générant l'apparition de risques professionnels, particulièrement
- Permettre aux organisations de faire le lien entre Travail et Santé et d'améliorer les pratiques en les accompagnant dans la compréhension du processus d'apparition des risques professionnels (notamment dans les troubles de la santé mentale en entreprise)
- Développer des connaissances sur la Santé au travail et les conditions de travail au regard du rapport au travail, du genre, de l'âge, des pathologies des salariés

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	* Accompagnement individuel et collectif de structures souhaitant s'engager dans une démarche de prévention intégrée * Co-développement de pratiques avec les acteurs de la prévention interne
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI)
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet	du Nicolas RAFALD

FICHE P1-4-1: Action concertée «États des lieux Conditions de travail et risques chimiques – Exploitations bananières»

Contexte et objectif du projet

La culture de la banane, avec celle de la canne à sucre, constitue l'une des filières principales du secteur agricole et occupe environ 20% de la Surface Agricole Utile – SAU, en Martinique. En 2021, la filière de la banane est constituée en Martinique de 335 exploitations agricoles et représente près de 7 000 emplois directs et indirects.






Cette filière sera confrontée, dans les toutes prochaines années, à environ 400 départs, principalement dus à une pyramide des âges vieillissante mais aussi à des difficultés de recrutement du fait, notamment, de l'image d'un métier pénible, en extérieur, avec des conditions de travail encore exigeantes sur certains postes malgré les améliorations déjà apportées.

Suite à une sollicitation de la CGTM afin de piloter la coordination des différentes structures en charge de ces questions (Aract-Itt, DEETS, CGSSM, SSTI...) et à la présentation au CROCT, cette demande a été validée dans le **PRST4** (Fiche 2.1) en Décembre 2022

L'objectif est notamment de faire une cartographie de la situation de la filière banane en matière de conditions de travail et prévention du risque chimique afin de mettre en exergue les points forts et les points d'amélioration qui feront l'objet de préconisations dans une dynamique d'amélioration continue.

Détail de l'action

- Identifier les besoins de la filière en information (supports de sensibilisation, ...), formation (santé sécurité au travail, ...) et/ou outillage (méthodologie d'analyse des risques, des situations de travail, ...) ainsi que les acteurs relais les plus adaptés et pertinents pour répondre à leurs besoins
- Identifier les contraintes de travail et modalités d'exposition aux produits chimiques et phytosanitaires utilisés et ainsi d'identifier des solutions adaptées à ces problématiques.

	Cibles	Les exploitations bananières de Martinique, et leurs salariés, la branche (OS et OP), le groupement de producteurs (BANAMART), et les préventeurs
	Livrables	* Diffusion et analyse d'un questionnaire « Conditions de travail et risque chimique » à un échantillon représentatif des exploitations bananières et des postes de travail. * Identification concertée d'actions d'amélioration et/ou de prévention, pour 3 problématiques prioritaires retenues, par le COPIL au 1er trimestre 2025 * Production et diffusion de documents et messages, adaptés aux cibles, sur les préconisations retenues par le COPIL au 2ème trimestre 2025
	Partenaires	CGTM, FDSEA, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), et fond spécial de financement du PST-PRST pour la partie production et diffusion de documents.
	Pilote projet	du Nicolas RAFALD

FICHE P1-4-2 : Prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et des Humiliations au Travail (ex-VSST)

Contexte et objectif du projet

L'Aract-Iltt Martinique a présenté fin 2022 un projet en réponse à l'AAP des Ministères de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité et de l'égalité des chances : « Prévention et Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail des collectifs de travail et autres acteurs concernés », projet retenu.

L'année 2023 a été consacré à la création d'un écosystème, notamment au travers du COPIL et l'animation d'ateliers avec les préventeurs, et le lancement en fin d'année d'enquêtes auprès de 8 entreprises avec notre partenaire OVIFEM.

Il s'agit de poursuivre le déploiement des actions déjà lancées, et de capitaliser sur les travaux. De plus, une analyse de la demande sociale (terrain) sur les actions collectives relatives à la prévention des VSST a permis de constater une nécessité de faire évoluer le projet prévention des VSST en projet de prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et d'Humiliation au travail (SHMH)

Détail de l'action

- Réalisation d'enquêtes sur les VSST au niveau des entreprises du territoire
- Actions de sensibilisation
- Formation notamment des acteurs internes et externes à l'entreprise ou l'organisation.
- Animation d'atelier de référents et préventeurs

	Cibles	Les entreprises, les préventeurs, les partenaires sociaux
	Livrables	* Supports transférables d'animation d'ateliers * Ingénierie et supports de formation des différents publics * Supports de présentation des bonnes pratiques identifiées
	Partenaires	La DRFE, Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI), l'OVIFEM
	Financeurs	Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Entreprises et Collectivités
	Pilote du projet	Nicolas RAFALD



FICHE P1-4-3 : La santé des dirigeant.e.s

Contexte et objectif du projet

L'Aract-Itt Martinique a été sollicitée en Avril 2023 par Martinique Développement pour animer une table ronde sur la santé des dirigeant.e.s.

Pour lancer la table ronde, nous avons en amont lancée une consultation qui a montré que près de 53% des répondants jugent leur santé moyenne ou mauvaise. Par ailleurs plus de 62% des répondants pensent que cela impacte les conditions de travail de leurs équipes.

Enfin près de 53% des répondants inquent être intéressés par la possibilité d'assister à des groupes d'échanges entre dirigeant.e.s ou de bénéficier d'un accompagnement permettant d'améliorer leur organisation.






De nombreux évènements extérieurs à l'entreprise viennent impacter l'intérieur de celles-ci. C'est le cas à la fois des mouvements sociétaux, des violences urbaines, des problématiques climatiques angoissantes et du incertitudes politiques souvent anxiogènes.

C'est pourquoi il nous est apparu collectivement nécessaire d'approfondir la thématique, et de proposer des modalités d'accompagnement ou d'animation en groupe, et qu'en 2025, la problématique de la santé mentale des dirigeants et du collectif de travail sera suivi en articulation avec les autres acteurs du territoire.

En fonction des financements, il sera possible de lancer une véritable enquête à plus grande échelle.

Détail de l'action

- Si possible, enquête auprès d'un panel de dirigeant.e.s
- Actions de sensibilisation
- Animation d'ateliers

	Cibles	Les dirigeant.e.s, les préventeurs, les OP, les groupements d'employeurs
	Livrables	* Supports d'animation d'ateliers * Eventuellement résultat enquête * Supports de présentation des bonnes pratiques identifiées
	Partenaires	Martinique Développement, OP, SPSTI, Chambres Consulaires, Mutuelles, Association AMAROK, Association 60.000 Rebonds
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet du	Marie-Claude BALMY et Eric NOUVEL

FICHE P2-1 : Accompagnement des organisations à la prévention des addictions au travail

Contexte et objectif du projet



D'après différentes études, l'alcool, le cannabis et les médicaments psychotropes sont les substances psychoactives les plus consommées en milieu de travail et comportent, même à faible dose, des risques pour la santé et la sécurité des salariés de tous secteurs d'activités, notamment par la survenue d'accidents du travail. Par ailleurs les pratiques addictives – entendue comme consommation à risque - peuvent être liées à des facteurs relevant de la vie privée, mais également à des facteurs en lien avec le travail : stress, forte charge de travail, port de charges lourdes, travail en extérieur, évènements festifs internes.

Compte tenu des niveaux de consommation parmi les actifs, des conséquences et des liens pouvant exister avec le travail, l'inscription du risque lié aux pratiques addictives dans le document unique s'avère nécessaire ainsi que la mise en place d'une démarche de prévention afin de réduire le risque de consommation lié à certains facteurs en lien avec le travail.

L'objectif principal est donc de :

- Développer les connaissances des acteurs de l'entreprise, des associations, des collectivités ;
- Permettre aux organisations de faire le lien entre Travail et Santé
- Développer une approche territoriale de la prévention des consommations à risque, en lien avec la culture, la sociologie et le rapport au travail.
- Favoriser le décloisonnement entre Santé au Travail et Santé publique, notamment avec le problème du sucre

Détail de l'action

- Animation territoriale regroupant les acteurs institutionnels
- Sensibilisation et ateliers à destination des Établissements privés et Services Publics (ESP), et de préventeurs internes et externes à l'organisation de travail
- Accompagnement individuel et collectif

	Cibles	Dirigeant.e.s, Salarié.e.s, Préventeurs internes et externes, Consultants, OS-OP, Groupements d'employeurs, Collectivités
	Livrables	* Supports d'animation des actions collectives à destination des ESP et des préventeurs. * Recueil des bonnes pratiques
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (DEETS, DEP-CGSS, SPSTI, ARS), OP-OS
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), ARS ?
	Pilote projet du	Nicolas RAFALD



FICHE P2-2 : Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d’agir efficacement sur les facteurs organisationnels et de développement de la mixité et de l’égalité professionnelle.

Contexte et objectif du projet








L’obligation de suivi des indicateurs d’égalité salariale entre les femmes et les hommes est entrée en application au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans ce contexte, il est d’autant plus essentiel pour les acteurs du dialogue social, tant au niveau de l’entreprise que de branches professionnelles, de pouvoir être accompagnés et de s’approprier des méthodes permettant d’agir efficacement sur les facteurs organisationnels de développement de la mixité et de l’égalité professionnelle. En effet, au-delà de l’obligation réglementaire, la mixité professionnelle implique une transformation des fondamentaux de l’entreprise (évolution vers une caractérisation non genrée des emplois, attractivité des emplois, gestion des carrières, marque employeur..).

L’objectif est de faire progresser les entreprises en les outillant à l’intégration des enjeux d’égalité professionnelle (EP) dans leurs organisations de travail.

Détail de l’action

- Développement des actions de sensibilisation pour développer la négociation collective sur l’EP
- Permettre aux acteurs de partager les résultats de l’index EP et d’identifier des pistes d’amélioration et de prévention pour réduire voire supprimer les écarts constatés
- Animation d’ateliers interentreprises d’outillage pour l’index EP
- **Formation des acteurs internes et externes à l’entreprise ou à l’organisation**

	Cibles	Les dirigeant.e.s, RH, OS et OP, Groupements d’employeurs, Consultants
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Supports d’animation d’atelier * Supports d’animation de Webéchange * Recueil des bonnes pratiques * Atelier inter ou intra entreprises de sensibilisation « Égalité professionnelle, de quoi parle-t-on ? » * Formation inter ou intra entreprises « Comment améliorer son index égalité pro »
	Partenaires	DEETS, DRDFE, SPSTI
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet	du Dominique CESAR

FICHE P2-3 : Amélioration des Conditions de travail dans des secteurs prioritaires en terme d'attractivité des emplois

Contexte et objectif du projet



Le réseau Anact-Aract mène depuis plusieurs années des travaux l'ayant conduit à prendre en compte les sujets d'attractivité des emplois et de fidélisation du personnel, et a vocation à développer des actions adaptées aux besoins des entreprises appartenant à des secteurs jugés prioritaires en termes d'amélioration des conditions de travail.






En Martinique, la problématique générale d'attractivité du territoire (dont un des symptômes peut être le solde migratoire négatif particulièrement chez les jeunes), est amplifié dans certains secteurs d'activités notamment parce que les Conditions de Travail peuvent apparaître limitantes.

L'Aract-Iltt Martinique s'engage à contribuer et/ou impulser des projets sectoriels visant à :

- Documenter les problèmes d'attractivité des entreprises d'au moins une branche ;
- Accompagner des entreprises pour qu'elles expérimentent des pratiques alternatives, notamment en termes de QVCT ;
- Tirer des enseignements pratiques permettant d'élaborer des outils et méthodes transférables au plus grand nombre.

Détail de l'action

- Action de sensibilisation interentreprises à la QVCT au service de l'attractivité)
- Formation inter-entreprises ou formation-action sous forme d'ACIA, avec des temps collectifs de partage de concepts et d'outils, et des temps d'appui individuel.
- Par ailleurs, l'Aract-Iltt Martinique contribuera à une intervention Anact à Saint Pierre et Miquelon concernant deux secteurs d'activités rencontrant des problématiques d'attractivité et de recrutement : CHR et BTP, afin notamment d'apporter un éclairage pour notre territoire.

	Cibles	TPE et PME de secteurs d'activités prioritaires, notamment BTP, Agriculture, SAP-SAP, Médico-Social.
	Livrables	* Note synthétique sur les problèmes d'attractivité des secteurs d'activités prioritaires * Supports d'animation des ACIA * Supports de capitalisation
	Partenaires	Branches professionnelles, DEETS
	Financeurs	CCT+ (DEETS + CTM), Anact, FSE
	Pilote du projet	Marie-Claude BALMY



FICHE P2-3-1: Anticiper le processus d'usure professionnel intervenant au cours des parcours professionnels, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu ou en fin de carrière (projet INPACTH)

Contexte et objectif du projet



Dans le cadre du projet Handinnov lancé en 2021 et financé par l'Agefiph, l'Aract-Itt en Martinique en partenariat avec l'Anact, a proposé à des entreprises volontaires d'intégrer le dispositif INPACTH (PRST 4 (fiche action 4.1B)). Il s'agissait de mobiliser une quinzaine d'entreprises réparties sur 4 régions (Martinique, Haut-de-France, Île-de-France et Nouvelle Aquitaine) pour mener des expérimentations ayant pour ambition de :

- Se centrer davantage sur l'exploration des possibilités en termes d'activités et d'environnements professionnels plutôt que sur l'inventaire des restrictions ;
- S'appuyer largement sur les conditions de réalisation de l'activité et sur l'environnement de travail pour penser les modalités et les moyens d'une mobilisation et d'un développement des compétences ;
- Permettre aux personnes en situation de handicap de jouer un rôle actif dans le développement de leurs parcours professionnels et de leurs compétences

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les entreprises qui se sont engagées pour agir en faveur des parcours professionnels, plus sécurisés, constructeurs de santé et d'expérience professionnelle pour les salariés en situation de handicap et/ou rencontrant des problèmes de santé

Détail de l'action

- Mise en œuvre sous forme d'ACIA (Action Collective Innovante et Apprenantes) (Réalisé de 2023 à 2024)
- Expérimentation et retours d'expérience
- Capitalisation/déploiement auprès d'un plus grand nombre d'entreprises

	Cibles	3 Entreprises du secteur agricoles et 2 entreprises du secteur hôtelier
	Livrables	* Supports de capitalisation
	Partenaires	SPSTI, CAP EMPLOI, TRANSITION PRO, AGEFIPH,
	Financeurs	AGEFIPH via Anact, CCT+ (DEETS + CTM)
	Pilote du projet	Marie-Claude BALMY

FICHE P2-4-1 : Animation du projet FACT Insulaire, Management et diversités

Contexte et objectif du projet








Le fonds pour l'amélioration de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des initiatives innovantes d'expérimentation et de capitalisation- transfert sur le champ de la qualité de vie au travail.

Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et de réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social renoué, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Ce Fact insulaire est un véritable activateur de dynamique partenariale, régionale, territoriale et sectorielle, par une réelle prise en compte en compte de la diversité de réalité des territoires insulaires.

Détail de l'action

- Animer et promouvoir le dispositif sur notre territoire
- Assister les porteurs de projets
- Animer une équipe de consultants autour de ce dispositif
- A cette occasion construction d'un écosystème spécifique au FACT en Martinique

	Cibles	Entreprises, associations de - 300 salariés – organisations professionnelles ou interprofessionnelles- Chambres consulaires et autres acteurs relais
	Livrables	Kit méthodologiques Guide de bonnes pratiques Récit d'entreprise/témoignages Vidéo
	Partenaires	DEETS, OS-OP
	Financeurs	Anact sur dotation FACT, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet du	Marie-Claude Balmy



NOUVEAU

FICHE P2-4-2 : Animation du projet FACT Aide à domicile : Améliorer l'intégration des salariés et prévenir l'usure professionnelle

Contexte et objectif du projet








Le fonds pour l'amélioration de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des initiatives innovantes d'expérimentation et de capitabilisation- transfert sur le champ de la qualité de vie au travail. Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'actions et de réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

La Martinique étant la région de France où la part des seniors est la plus élevée, l'aide à domicile est une activité essentielle pour notre territoire ; mais une activité qui ne parvient pas à recruter à hauteur de ses forts besoins en personnel. Les causes sont multiples : conditions de travail difficiles, fatigue professionnelle, manque de reconnaissance... Les démarches d'amélioration des conditions de travail peuvent contribuer à renforcer l'attractivité des métiers de ce secteur.

Le présent appel à projet a pour vocation de soutenir des projets innovants et expérimentaux visant à améliorer les conditions de travail des salariés de l'aide à domicile en agissant sur leur inclusion dans et par le travail et sur la prévention de l'usure professionnelle.

Détail de l'action

- Animer et promouvoir le dispositif sur notre territoire
- Assister les porteurs de projets
- Animer une équipe de consultants autour de ce dispositif
- A cette occasion construction d'un écosystème spécifique au FACT en Martinique

	Cibles	Entreprises, associations de - 300 salariés – organisations professionnelles ou interprofessionnelles- Chambres consulaires et autres acteurs relais
	Livrables	Guide de bonnes pratiques Récit d'entreprise/témoignages
	Partenaires	DEETS, OS-OP
	Financeurs	Anact sur dotation FACT, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet du	Marie-Claude Balmy

FICHE P3-1 : Observatoire du dialogue social et du travail

Contexte et objectif du projet

Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du Dialogue Social un levier fondamental de l'amélioration des relations sociales sur le territoire.








Les partenaires sociaux s'étaient fixés comme objectif de mettre en place un outil de « veille économique et sociale » pour notamment « mettre en commun les données économiques et sociales dispersées dans différentes administrations », « établir des constats et des analyses partagées des réalités économiques et sociales » et « organiser des rencontres autour d'un thème liés aux préoccupations des acteurs sociaux », par exemple en « organisant un carrefour social annuel », « un lieu de rencontres, d'échanges et d'élaboration entre différents acteurs ».

Il s'agit donc de produire et partager toutes données, études, sondages..., permettant d'éclairer les acteurs du territoire, en premier lieu les partenaires sociaux, mais aussi tous les décideurs : responsables politiques, Chambres consulaires, Organismes de développement.

Détail de l'action

Permettre aux acteurs du territoire de :

- Mieux maîtriser le cadre juridique des relations de travail dans un double souci de comprendre les difficultés dans l'application des règles de droit et développer une meilleure connaissance du cadre et des règles juridiques.
- Améliorer l'efficacité et la diffusion de la négociation collective afin de mieux comprendre les tensions que génèrent les processus de négociation et les difficultés que rencontrent les acteurs de la négociation à aboutir à des compromis, diffuser une culture de la négociation
- Mieux comprendre les faits économiques et sociaux, d'échanger et partager la connaissance, développer une culture économique et sociale.

	Cibles	Partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et du territoire, Administrations, Responsables politiques, Chambres consulaires, Organismes de développement
	Livrables	* Suivi du fonctionnement des instances représentatives du personnel * Analyse d'accords * Suivi et analyse de la conflictualité * Sondage périodique sur la perception du dialogue social en Martinique * Production de film et/ou vidéo * Production, ou contribution à la production, du bilan annuel du dialogue social et de la conflictualité en Martinique. * Organisation périodique d'un Carrefour du dialogue social
	Partenaires	DEETS, OS, OP, CESECEM
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Anact
	Pilote du projet	Eric Nouvel

FICHE P3-2 : Outillage et accompagnement des partenaires sociaux

Contexte et objectif du projet








Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du Dialogue Social un levier fondamental de l'amélioration des relations sociales sur le territoire.

La création de l'IFRTM en 2010, intégré depuis dans l'Aract devenue Aract-Itt, avait notamment pour but d'outiller les partenaires sociaux particulièrement lors de formations conjointes (IRP et employeurs).

Les thématiques prioritaires sont identifiées lors des études menées dans le cadre de l'Observatoire du dialogue social et du travail. C'est ainsi par exemple que l'étude sur la mise en place des CSE entre 2019 et 2022 montre que seules 45% des entreprises assujetties ont organisé les élections.

Détail de l'action

- Former et accompagner les entreprises, particulièrement de – de 50 salariés, à la mise en place du CSE (Fiche PRST4 83.C)
- Former et accompagner les représentants patronaux et de salariés à la négociation pour promouvoir, structurer des relations sociales de meilleure qualité
- Faciliter les négociations entre les partenaires sociaux en les faisant travailler ensemble sur des projets communs à travers des actions de formation, des séminaires, notamment le BTP (Appui à la renégociation des Conventions Collectives).
- Sensibiliser et outiller les TPE/PME à l'intégration des enjeux d'égalité professionnelle dans leur organisation du travail

	Cibles	Partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et des collectivités
	Livrables	* Formation et accompagnement à la mise en place et au fonctionnement efficient du CSE * Formation conjointe à la négociation collective basée sur la résolution de problèmes * Accompagnement à la négociation d'accords * Appui à la branche BTP pour la renégociation des Conventions Collectives.
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Anact
	Pilote projet	du Eric Nouvel

FICHE P3-3 : Prévention et gestion des conflits, ARESO

Contexte et objectif du projet








Le point 3 de la « Résolution pour la modernisation du dialogue et des pratiques sociales à la Martinique » signée le 13 Octobre 2000 à l'issue de la IIIème session territoriale de l'INTEFP s'intitule « Principes de prévention et de gestion des conflits ».

Le dispositif d'appui aux relations sociales (AReSo), porté à la fois par le réseau Anact-Aract et le Ministère du travail est un dispositif d'intervention à destination des partenaires du dialogue social interne à l'entreprise qui peut être mis en place lorsque le dialogue social est très dégradé, voire rompu et nuit autant à la QVCT qu'à la performance de l'entreprise.

Suite aux formations de tiers-facilitateurs organisées en 2022, il s'agit de poursuivre le développement d'AReSo en Martinique, notamment en faisant mieux connaître le dispositif, et la professionnalisation des tiers-facilitateurs.

Détail de l'action

- Animer et professionnaliser les tiers-facilitateurs formés.
- Pouvoir répondre aux demandes de l'Unité de Contrôle et des autres prescripteurs pour réaliser des interventions AReSo.
- Promouvoir le dispositif

	Cibles	Toutes structures où le dialogue se dégrade, où les partenaires sociaux n'arrive plus à trouver ensemble des solutions (prévention), ou sortant d'un conflit.
	Livrables	* Promotion du dispositif notamment auprès des personnels de l'UC du Pôle T de la DEETS au cours de réunions de Pôle. * Réalisation d'interventions AReSo dans les entreprises. * Atelier de professionnalisation et d'échanges pour les tiers-facilitateurs formés.
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches, SPSTI, DRP-CGSS, CNFPT
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Entreprises
	Pilote du projet	Eric Nouvel

FICHE P3-4 : Appui aux instances territoriales du dialogue social : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs-Conciliateurs

Contexte et objectif du projet






Plusieurs structures créées par les partenaires sociaux, ou relevant de la loi, contribuent à l'amélioration du dialogue social sur notre territoire, mais souvent ne disposent peu ou pas de ressources financières ou techniques :

- **L'Association des Médiateurs-Conciliateurs en binômes paritaires de Martinique**, innovation sociale, a été créée par les partenaires sociaux en 2006 pour contribuer à la résolution des conflits bloqués.
- **L'Observatoire d'analyse et d'appui au Dialogue Social (ODS)**
- **La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de Martinique (CPRI)**,
- **Le Comité Régional d'Orientations des Conditions de Travail (CROCT)**,

En tant qu'espace unique voulu par les partenaires sociaux en 2016, l'Aract-Itt Martinique apporte son soutien, à ces différentes structures et met à leur disposition son expertise en termes de dialogue social et ses moyens techniques afin de faciliter leur fonctionnement respectif dans le but d'être en capacité d'impulser des actions et des projets.:

Détail de l'action

- Appui opérationnel aux projets portés par l'ODS et/ou la CPRI
- Partager un « référentiel commun » sur le dialogue social
- Outiller les membres de ces instances pour mener à bien leurs missions respectives pour faire vivre le dialogue social

	Cibles	CPRI, ODDS, CROCT et toute instance du dialogue social territorial
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Formation commune des partenaires sociaux des ODS et des CPRI, notamment à la négociation collective et aux principes de la médiation. * Accompagnement notamment de l'ODS et de la CPRI en tant que porteur de projet sur des démarches collectives * Organisation d'un carrefour annuel du dialogue social * Appui administratif et logistique
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation) Anact,
	Pilote projet	du Eric Nouvel

FICHE P4-1 : Accompagner le développement du télétravail comme levier de performance organisationnelle, d'égalité professionnelle et d'efficacité managériale

Contexte et objectif du projet

La gestion de la crise sanitaire COVID 19 a très fortement impacté les TPE et PME tant sur le plan humain que sur le plan financier. La pandémie de COVID-19 a provoqué un essor du télétravail, qui est venu bousculer les modes traditionnels d'organisation du travail et de management ; Deux lois (22 Mars 2012 -24 décembre 2021), deux ANI (19 juillet 2005- 26 novembre 2020) une ordonnance (septembre 2017) un arrêté (2 avril 2021) sont venus lui donner des repères juridiques. Mais, le télétravail ne relève pas seulement d'une question juridique, il induit de profonds changements dans les rapports au travail, la relation au temps, à l'organisation et à l'autorité et laisse une large place au dialogue social.

La transformation numérique en entreprise est un levier de développement qui bouleverse et redéfinit la culture d'entreprise, le modèle économique, les métiers, l'organisation et les processus de travail des entreprises. Il s'agit d'une refonte intégrale de l'entreprise, qui fera face à de nombreux enjeux pour viser la réussite.

Le monde du travail de demain s'affranchit des pratiques gestion traditionnelle des RH. L'IA, le télétravail et les modèles de personnel hybride façonnent cet environnement de travail digital.

Détail de l'action

- Accompagnements collectifs d'entreprises sur le thème de : « Du management traditionnel au management hybride »
- Outiller les managers et les collectifs sur l'optimisation de leurs pratiques en télétravail
- Consultation auprès des entreprises pour connaître la tendance et identifier leurs besoins
- Formation « Négocier un accord télétravail »

	Cibles	TPE/PME, Associations, Collectivités
	Livrables	* Supports pédagogiques d'atelier et de formation * Rex télétravail
	Partenaires	OS et OP
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Entreprises et Collectivités
	Pilote projet	du Marie-Claude BALMY



FICHE P4-2 : Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau (transition numérique, écologique, sociétale)

Contexte et objectif du projet



La vie organisationnelle est ponctuée de changements, qu'ils soient voulus ou subis. La **crise sanitaire** a accentué cette dynamique, plaçant les dirigeant-e-s de structures tant privées que publiques dans l'urgence et face à des situations inédites et exacerbant les lacunes préexistantes.

Les défis liés à **l'évolution de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, la gestion des ressources humaines, et l'organisation du travail** ont engendré des dysfonctionnements, souvent à l'origine de **turn-over important, tensions, absentéisme, rapports sociaux et ambiance de travail dégradé** et parfois même de la **fermeture d'entreprises**.






En période de crise sanitaire, les équipes ont réussi à rebondir dans les entreprises bien organisées, tandis que les lacunes, surtout dans le management, le télétravail et la gestion du risque sanitaire, ont été exacerbées dans celles présentant des failles.

Aujourd'hui la question se pose, **comment agir pour limiter la « casse humaine » dans un environnement politique, économique et social en pleine mutation ?**

L'Aract-Itt Martinique propose d'accompagner **les Associations** dans la mise en œuvre de **démarches concertées pour co-construire leurs projets de transformation**.

Détail de l'action

- Mieux comprendre ce qui amène des structures à se retrouver en difficultés
- Outiller les acteurs des Associations dans la mise en œuvre de démarches concertées pour co-construire leurs projets de transformation.
- Expérimenter des démarches de simulation de situations de travail
- Outiller les acteurs sociaux sur les démarches de résolution de problèmes

	Cibles	Associations, OS, OP, Branches professionnelles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Étude sur les facteurs de succès ou d'échecs des structures en mutation *Accompagnements collectifs/individuels des acteurs de l'entreprise sur les démarches de simulation des situations de travail pour co-construire leur projet de transformation. * Accompagnements sur des démarches de simulation de situations travail * Atelier d'outillage sur les démarches de résolution de problèmes
	Partenaires	Entreprises, Associations, Organisations Professionnelles, CTM, DEETS
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Anact
	Pilote du projet	Dominique CESAR

Fiche PT1 : EGALITE INTEGREE

Contexte et objectif du projet

Dans le cadre du COP de l'Anact, il est demandé d'intégrer la question de l'égalité sur tous nos projets. En effet, nous partons du postulat que la prise en compte de l'égalité Femme Homme dans les entreprises permettra de travailler sur toutes les inégalités face au travail.






Les questions d'égalité/inégalité concernant les populations au travail sont trop souvent ajoutées après coup ou traitées de manière distinctes alors que ce sont des enjeux transversaux. La prise en compte de l'égalité Femme-Homme et plus largement des inégalités, de manière intégrée dans tout projet constitue le moyen le plus sûr de prévenir l'impact différencié du travail et des organisations sur les situations de travail réelles des populations au travail. L'objectif est d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail pour toutes et tous.

L'ambition que vise le réseau aujourd'hui est :

- d'une part **d'élargir la question de l'égalité de traitement F/H à celle de la prévention des inégalités des populations au travail dans un souci d'équité ou d'égalité des chances d'accès à la QVCT**
- et d'autre part de passer d'une **logique d'action centrée sur le diagnostic de situation (comparée des F/H ou populations au travail) à une logique d'anticipation des impacts des projets de transformation au moyen d'organisation de travail égalitaires et inclusives.**

Détail de l'action

- Intégrer l'égalité dans l'ingénierie des interventions et projets de l'Aract-itt Martinique
- Sensibiliser les acteurs de l'entreprise à l'approche de l'égalité intégrée
- Promouvoir l'égalité intégrée auprès des acteurs internes et externes de l'entreprise
- Accompagner les acteurs à la mise en place de l'égalité intégrée

	Cibles	L'ensemble de nos cibles
	Livrables	* Supports de présentation * Ateliers de sensibilisation * Animation de réseaux de consultants (plateforme Reflex QVT), préventeurs * Boîte à outils égalité spécifique
	Partenaires	DEETS, CGSS-DRP, SPSTI, OS, OP,
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote du projet	Transversal



Fiche PT2 : COMMUNIQUER POUR MIEUX IMPACTER

Contexte et objectif du projet








L'Aract-Itt Martinique, dans le cadre de sa mission de service public, a vocation à sensibiliser les entreprises et organismes martiniquais à son offre de services afin de développer chacune de ses grandes missions opérationnelles que sont l'expérimentation, la capitalisation et la diffusion des outils et de ses méthodes d'intervention. Elle doit poursuivre la valorisation de son action auprès de l'ensemble de ses partenaires et relais pour conforter son rôle et sa place parmi les acteurs incontournables de la prévention et de l'accompagnement des changements.

La communication est un enjeu d'autant plus important, qu'il est complexe pour nous, comme pour toute organisation, de toucher réellement notre cible prioritaire, à savoir les TPE-PME de – de 50 salariés, particulièrement en communes.

L'Aract-Itt Martinique s'appuie sur les ressources du réseau national et développe, par ailleurs, ses propres outils de communication. Elle est fortement engagée avec le réseau sur le développement de nouveaux médias. D'ailleurs, son site internet, repose sur un back office mutualisé au sein du réseau Anact-Aract.

Détail de l'action

- Création et édition de supports de valorisation des enseignements issus des expérimentations (guides, vidéos, podcasts...)
- Animation du site web
- Présence sur les réseaux sociaux
- Médiatisation de la SQVCT
- Programmation de séminaires, d'ateliers et de formations à destination des entreprises
- Participation à des manifestations organisées par les partenaires
- Contact régulier avec les médias

	Cibles	Entreprises, partenaires sociaux, institutionnels, partenaires relais, journalistes
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Articles réguliers sur le site internet, et relayés sur la page LinkedIn de l'Aract-Itt * Publication mensuelle de la newsletter * Publication d'au moins un article annuel dans la presse économique * Réponse aux sollicitations des journalistes et contribution à des émissions sur les médias du territoire * Organisation de la SQVCT * Dossiers presse sur les manifestations organisées
	Partenaires	Partenaires sociaux, institutionnels, territoriaux, réseaux relais Le réseau des CIC du réseau Anact-Aract
	Financeurs	CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation), Anact
	Pilote du projet	Dominique César, Myriam Gabriel

Fiche PT3 : CONTRIBUTION, ANIMATION DE RESEAUX PROFESSIONNELS

Contexte et objectif du projet







L'Aract-Itt Martinique est régulièrement sollicité pour contribuer à, et/ou animer des réseaux professionnels, tant pour son expertise que pour son rôle de facilitateur des échanges.

C'est une occasion pour nous de faire connaître et partager nos actions, mais aussi de contribuer à un dialogue social territorial facilitant.

Détail de l'action

- Participation aux actions des réseaux professionnels (colloque, webechange, table ronde, congrès...)
- Animation de colloques, conférences, webechange

	Cibles	OS-OP, Groupements professionnels
	Livrables	* Supports d'intervention
	Partenaires	OS-OP, Groupements professionnels
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet	du Transversal



Fiche PT4-1: ANIMATION DE RESEAUX DE CONSULTANTS, REFLEX QVCT

Contexte et objectif du projet



Lancée par le réseau ANACT-ARACT, la plateforme permet de prendre contact avec des consultants qui s'engagent à appliquer les principes d'action du réseau ANACT-ARACT. La plateforme Reflex QVT s'adresse ainsi à deux types de publics :

Les entreprises : dirigeants, responsables des ressources humaines, acteurs de la prévention au sein d'organisations privées et publiques peuvent s'y inscrire quand ils souhaitent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre d'une démarche qualité de vie au travail impliquant les représentants du personnel et les salariés,

Les consultants : après avoir adhéré à une charte d'engagement, les consultants peuvent s'inscrire sur la plateforme. La charte garantit qu'ils ont une expérience probante sur les champs de la qualité de vie au travail et qu'ils s'engagent à agir sur les registres de la QVT et selon les repères méthodologiques préconisés par le réseau Anact-Aract.

Détail de l'action

- Échange entre pairs sur les pratiques professionnelles
- Réflexion collective autour des événements et actions à mettre en œuvre dans le cadre de la SQVCT
- Animer et promouvoir la démarche QVCT sur notre territoire
- Construire un écosystème spécifique autour de la QVCT
- Animer des permanences mensuelles sous forme de co-développement pour accompagner les entreprises sur la mise en œuvre de leur démarche QVCT

	Cibles	Consultant(e)s QVCT
	Livrables	* Supports d'intervention des animations et des ateliers * Bilans
	Partenaires	DEETS, Martinique Développement
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet	du Marie-Claude BALMY



Fiche PT4-2 : ANIMATION DE RESEAUX DE REFERENTS

Contexte et objectif du projet








Conformément à l'article L2314-1, dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, celui doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Par ailleurs de nombreuses entreprises ou collectivités créent des fonctions Hygiène Sécurité Environnement (HSE) voire QHSE en intégrant par ailleurs la Qualité.

Dans le cadre de ses actions, l'Aract-Itt Martinique accueille régulièrement ces profils, qui expriment souvent l'intérêt de se rencontrer pour échanger entre pairs, et pouvoir ainsi trouver ensemble des solutions à des problématiques souvent commune.

L'objectif de l'animation de réseaux de référents et donc à la fois de permettre ces échanges, et en même temps de repérer les bonnes pratiques pour les diffuser plus largement.

Détail de l'action

- Constitution de groupes de référents (HSE, VSST..), d'une taille compatible avec des échanges fluides.
- Échange entre pairs sur les pratiques professionnelles
- Repérage des bonnes pratiques

	Cibles	Référents VSST, Responsable et/ou assistant.e.s QHSE, HSE
	Livrables	* Supports d'intervention des animations et des ateliers * Recueil de bonne pratiques
	Partenaires	Entreprises, OS-OP, SPSTI, DEETS, DRP-CGSS
	Financeurs	Anact, CTM+DEETS (Contrat de Convergence et de transformation)
	Pilote projet du	Nicolas RAFALD



AJOUT DE MARQUEURS GRAPHIQUES

Implication dans le PRST4



Poursuite de projet engagé en 2024



Nouveau projet 2025



Projet national



Projet régional

ANNEXES

Annexe 1 : Composition de l'équipe



Eric NOUVEL
Directeur
e.nouvel@anact.frl



Myriam GABRIEL
Assistante Gestion et
Projet
m.gabriel@anact.fr



Marie-Claude BALMY
Chargée de Mission
mc.balmy@anact.fr



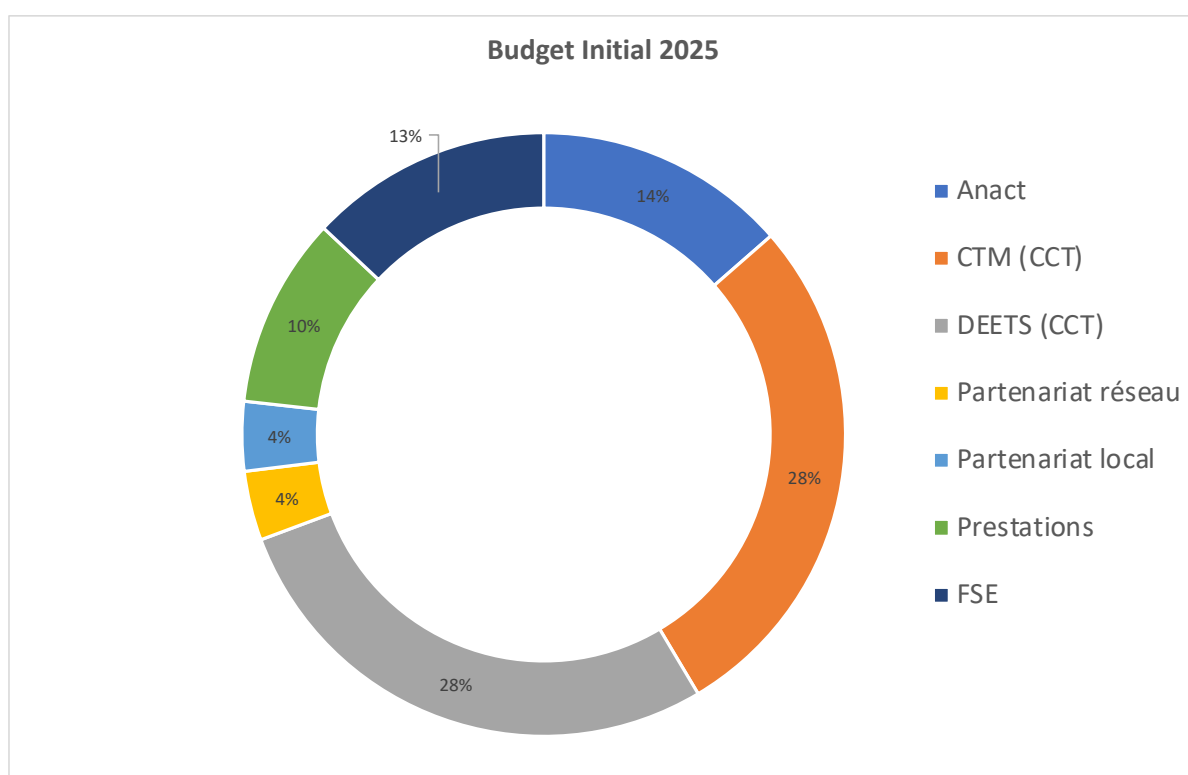
Dominique CESAR
Chargée de Mission
d.cesar@anact.fr



Nicolas RAFALD
Chargé de Mission
n.rafald@anact.fr

Annexe 2 : Répartition des financements

PREVISIONNEL 2025





aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
& institut territorial du travail
ITT - Martinique

ZAC de Rivière Roche

Bâtiment F3 Artidivers

97200 Fort-de-France

+596 596 66 67 60

Pavé adresse contact

<https://www.anact.fr/martinique>

