



JOURNÉE D'ÉCHANGES

ATTRACTIVITÉ :

Et si on parlait des conditions de travail ?

**PRÉSENTATION DES PROJETS
SOUTENUS PAR LE FACT TERRITORIAL**
*« Les conditions de travail, facteur d'attractivité
et de prévention de la désinsertion professionnelle »*



LE 20 JUIN 2025 - DE 9h30 À 16h

Maison de la recherche et de la valorisation - IPST Cnam - Toulouse

Le programme de la journée

1 Introduction de la journée

- Bastien ESPINASSOUS - Directeur adjoint - Pôle Entreprises, Emploi, Economie, DREETS Occitanie
- Marie-Thérèse MERCIER - Conseillère régionale, Région Occitanie
- Nathalie MUR (MEDEF) et Isabelle RICARD (CFDT) - Pilotes du Groupe « Attractivité des métiers et des conditions de travail » du Plan régional santé travail (PRST) Occitanie

2 Attractivité : de quoi parle-t-on ?

- « Attractivité : des enjeux d'emplois et de travail »
Philippe CONTASSOT - Chargé de mission, Aract Occitanie
- « Attractivité : les tensions de recrutement en Occitanie »
Pierre BROSSIER - Responsable du service Observatoire des Territoires & Statistiques, Direction régionale de France Travail Occitanie
- « Attractivité et conditions de travail »
Michel NIEZBORALA - Médecin du Travail
- « Attractivité de l'emploi et travail soutenable : quand le travail justifie de rester »
Irène GAILLARD - Maître de conférences, Université de Toulouse

3 Table ronde 1 - Attractivité : une question de secteur ?

- Retour d'expériences conduites dans les secteurs de l'aide à domicile, du bâtiment, de l'agroalimentaire
- Témoignages d'entreprises et de partenaires

4 Table ronde 2 - Attractivité : une question de territoire ?

- Retour d'expériences sur des dynamiques territoriales régionales
- Témoignages d'entreprises et de partenaires

5 Table ronde 3 - Attractivité : des ressources et des outils

- Présentation des ressources régionales en faveur de l'attractivité à disposition des entreprises et des partenaires

6 Synthèse et conclusion de la journée

- Stéphane MICHUN - Président de la commission d'orientation régionale de l'Aract, CEREQ
- Caroline MANDY - Responsable de la mission FACT, Anact

► MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LE LIEN ENTRE CONDITIONS DE TRAVAIL ET ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Porté par les partenaires sociaux et inscrit dans le Plan régional santé travail (PRST), le groupe « **Attractivité des métiers et des conditions de travail** » s'est fixé comme mission de sensibiliser à l'impact des conditions de travail sur l'attractivité des métiers.

Dès 2021, le groupe a saisi l'opportunité offerte par l'Anact, qui lançait une première expérimentation de régionalisation du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT), pour promouvoir des projets pilotes à l'échelle régionale.

Au-delà des membres du groupe, ce travail s'est appuyé sur une large coopération. Parmi les partenaires impliqués :

- **Les partenaires sociaux** réunis au sein de la Commission d'Orientation Régionale de l'Aract,
- **La Région Occitanie**, concernée à la fois par les enjeux d'emploi et de développement économique,
- **L'Agence Régionale de Santé (ARS)**, mobilisée face aux problèmes de désaffection de plusieurs métiers du secteur,
- **Et d'autres groupes du PRST**, notamment celui dédié à la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

L'appel à projets, intitulé « **Les conditions de travail, facteur d'attractivité et de prévention de la désinsertion professionnelle** », a été lancé en mars 2022. À l'automne, 12 projets régionaux étaient retenus par une commission dédiée. En 2023, un nouvel appel à projets, cette fois à l'échelle nationale, a permis de sélectionner 3 initiatives supplémentaires en Occitanie.

Aujourd'hui, la plupart de ces projets sont arrivés à leur terme. Ce livret vise à présenter de manière synthétique les actions menées et à orienter les lecteurs vers les ressources produites ou vers les acteurs impliqués.

LES PROJETS DU FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT)

DES PROJETS À
DESTINATION DES
ENTREPRISES OU
ASSOCIATIONS
DE MOINS DE 300
SALARIÉS

DES PROJETS
QUI VISENT
EXPLICITEMENT
À AMÉLIORER LES
CONDITIONS DE
TRAVAIL

DES APPROCHES
INNOVANTES ET
AMBITIEUSES

UNE DYNAMIQUE
PARTENARIALE
ET UN ANCRAGE
TERRITORIAL

UN ENGAGEMENT
DANS LA DURÉE



EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS ET PRIORITÉS
THÉMATIQUES DES APPELS À PROJET

▶ LES PROJETS RETENUS



INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE



SANTÉ / SOCIAL



AGRICULTURE



BÂTIMENT



CULTURE



TERRITOIRE



AREA : RECRUTER ET FIDÉLISER

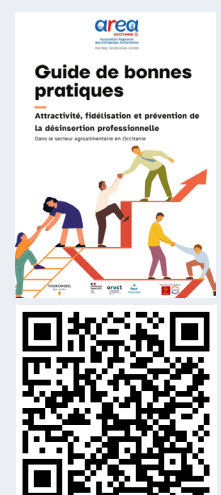


Avec plus de 48 000 salariés, représentant 16% de l'emploi manufacturier, les entreprises agroalimentaires représentent le premier secteur industriel en Occitanie. Les entreprises du secteur ont des besoins en main-d'œuvre en constante progression, mais elles rencontrent des difficultés majeures pour attirer de nouveaux talents et fidéliser les salariés.

Repérer, comprendre les facteurs à l'origine de la désinsertion et de l'usure professionnelle et identifier les leviers à actionner pour agir sur l'attractivité, telles sont les ambitions de cette démarche.

A partir d'une enquête réalisée auprès de 100 collaborateurs du secteur et d'expérimentations conduites dans 6 PME, l'AREA a réalisé un guide de bonnes pratiques « *Attractivité, fidélisation et prévention de la désinsertion professionnelle* ».

Ce guide présente des actions concrètes mises en place dans les structures et propose des perspectives d'action. Ce guide a pour vocation d'évoluer et de s'étoffer dans le temps.



Anne CHASSANG, Pilote - anne.chassang@areaoccitanie.com
 Florence GRAND, Consultante - florence.grand@youkconseil.fr



Action sectorielle

« CLUB DES MANAGEURS DE PROXIMITÉ » DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO SOCIAL



En 2022, l'URIOPSS Occitanie, fédération du secteur médico-social privé non lucratif fait plusieurs constats :

- Les managers du secteur sont éprouvés mais doivent en même temps agir pour renforcer l'attractivité des emplois et la fidélisation des professionnels.
- Les managers sont souvent dans l'angle mort des démarches QVCT qui pourraient alimenter la durabilité de leur emploi.

Le « **Club des managers de proximité** », espace dédié aux managers, poursuit deux objectifs principaux :

1. Comprendre : différents ateliers territoriaux et une enquête (144 répondants) ont permis de réaliser un état des lieux des profils et des besoins des managers du secteur.

2. Agir : Il s'agissait d'outiller les managers pour développer une culture de santé au travail et de leur offrir des espaces de réassurance vis-à-vis des compétences managériales. Des rencontres thématiques ont été organisées (*prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle, réguler la charge de travail, innovation managériale,...*).

La rencontre du 6 juin 2025 a été l'occasion de partager l'ensemble des enseignements de l'action qui font actuellement l'objet d'un travail de capitalisation (fiches, vidéo) qui seront versés sur l'espace numérique du Club.



Laëtitia COURTIN, Conseillère technique - l.courtin@uriopss-occitanie.fr
Alexandra HOSSARD, Consultante - a.hossard@hepconseil.fr
Claudine SOURNAC, Consultante - claudine.sournac@biome-conseil.fr



Action
sectorielle

VALORISER LES MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL



Réseau d'associations de solidarité et d'organismes qui accueillent les plus démunis, la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS) lutte contre les exclusions, promeut l'accompagnement social global et favorise les échanges entre tous les acteurs du secteur social. Face au déficit d'attractivité des métiers du travail social, la FAS Occitanie a souhaité **mieux comprendre les causes à l'origine des difficultés de recrutement et de fidélisation** dans les structures de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) et de l'Accueil Hébergement Insertion (AHI). Il s'agissait également de proposer à ses adhérents des **outils et leviers pour améliorer les conditions de travail**.

Six structures ont été accompagnées à travers des temps individuels et collectifs. Ces appuis ont permis l'analyse de situations de travail caractéristiques et la co-construction d'actions dans les structures. Plusieurs sujets ont ainsi été traités : *planification des chantiers, gestion des situations complexes...* Une journée régionale a permis de partager ces travaux, les outils utilisés et d'enrichir les enseignements du projet. Un document présentant la démarche et ses bénéfices, les outils expérimentés et les enseignements tirés du projet a été réalisé.



Judith MARIE, D.R. Adjointe - judith.marie@federationsolidarite.org
Pascale FREIGNEAUX, Consultante - pascale.freigneaux@accent-ergonomie.fr



Action collective
6 structures
participantes

TRAVAILLER ENSEMBLE SUR LE PLANNING POUR AMÉLIORER LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS



L'association Solidarité Familiale est un service d'aide aux familles, aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap basé à Toulouse.

Confrontée à des problématiques d'attractivité elle a souhaité travailler sur la fidélisation de ses salariés et tester une méthode de conduite de projet participative.

Identifié comme impactant fortement les conditions de travail, **le sujet du planning a été retenu** pour mener ce projet. Des groupes de travail pluri-métiers (intervenantes, responsable et assistant de secteur, responsable RH, cadre de service) ont été constitués pour partager les

contraintes, les besoins et les attentes de chacun et **identifier des pistes d'action prioritaires**.

Le travail s'est focalisé sur les délais et modalités de prévenance en cas de changement de planning (intervenantes vers association et association vers intervenantes).

Des repères et de nouveaux processus ont été élaborés pour répondre aux situations rencontrées sur le terrain et ont été partagés lors des réunions d'équipe. Ce nouveau fonctionnement va être expérimenté et la méthode remobilisée pour traiter de nouveaux sujets dans l'association.



Bernadette RODRIGO, Directrice - bernadette.rodrido@solidarite-familiale.org
Marie-Pierre POULOSSIER, Consultante - mp.poulossier@ergonova.fr



Action individuelle

« EQUIPES SOLIDAIRES » : REPENSER L'ORGANISATION POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DANS L'AIDE À DOMICILE



ADOM 82 est une association d'aide à domicile basée en Tarn-et-Garonne. Face à des difficultés de recrutement post-Covid et en anticipation de départs à la retraite annoncés, elle a souhaité s'emparer du sujet des conditions de travail pour améliorer l'attractivité du métier. **Des « équipes solidaires » ont été mises en place pour améliorer l'ambiance de travail, la planification et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.** Le projet a été travaillé avec les différentes parties prenantes de l'association (CA, CSE, responsables et assistants de secteurs, salariés...). 13 équipes composées de 4 à 10 personnes ont été constituées.

Plusieurs sujets ont été travaillés dans ce cadre avec l'aide des responsables de secteur : organisation des congés, planification des tournées de week-end, projets d'accompagnement personnalisés...

Les premiers retours des salariés sont positifs et la structure constate une baisse de l'absentéisme.

Cette organisation reste malgré tout nouvelle et le travail se poursuit pour soutenir et accompagner les responsables de secteur dans la préparation des réunions et le développement de nouvelles compétences. D'autres travaux sont également prévus pour travailler sur l'intégration de nouveaux salariés dans les équipes.



Mélanie JOUGLA, Directrice - direction@adom82.fr
Christine FARNALLIER, Consultante - contact@christine-farnallier-conseil.fr



Action individuelle

VERS DES « ÉQUIPES À RESPONSABILITÉS ÉLARGIES » : UNE EXPÉRIMENTATION COLLECTIVE



L'APAS 82 s'est engagée aux côtés de deux autres associations de l'aide et du soin à domicile (l'ACEF et L'Autre Rive), dans le **projet Cœur** (Cultiver et Organiser des Équipes Unifiées et Responsables). Confrontées à des difficultés de recrutement et de fidélisation, les trois structures ont souhaité **faire évoluer leurs organisations de travail et expérimenter la mise en place d'« équipes à responsabilités élargies »**. L'objectif est d'améliorer les conditions de travail des professionnels et de pouvoir mieux répondre aux besoins des bénéficiaires.

Un travail a été mené avec les gouvernances des 3 associations. Des comités de pilotages paritaires ont été constitués sur la base du volontariat dans chaque structure (CA, direction, représentants

du personnel, responsables de secteur, salariés). Si les projets ont pris des formes différentes selon les associations, toutes ont mis en place plusieurs équipes. **Les premiers résultats sont positifs : baisse du turnover et de l'absentéisme, renforcement de la cohésion, diminution des déplacements pour les intervenantes...**

Chaque structure travaille aujourd'hui sur la poursuite de son projet. Plusieurs conditions de réussite ont été identifiées : l'engagement de la direction, le travail avec toutes les parties prenantes, une communication régulière, la construction collective du nouveau cadre d'autonomie, l'accompagnement des responsables de secteur, financer du temps de réunion...



Marie ALAYRAC, Directrice - direction@apas82.fr
Cathy DUCOS, Consultante - c.ducos@bvms-conseil.com



Action collective
3 structures participantes

FACE OCCITANIE, L'ATTRACTIVITÉ DANS LES MÉTIERS DES SERVICES À LA PERSONNE



Avec 100 000 emplois concernés, soit près de 5% des emplois régionaux, le secteur des services à la personne occupe une place stratégique dans l'économie régionale. Avec une croissance attendue de ses besoins de recrutement dans les années à venir, le secteur est déjà en grande tension en termes d'attractivité.

FACE Occitanie, impliquée depuis plusieurs années dans des actions pour valoriser les métiers et la mixité dans les services à la personne, a saisi l'occasion du FACT pour expérimenter dans 12 structures de l'Aude et de l'Hérault des initiatives d'**amélioration des conditions de travail afin de renforcer l'attractivité et prévenir la désinsertion professionnelle**.

Les entreprises ont signé une charte d'engagement et un trinôme (direction, élu du

personnel et référent QVCT) a été accompagné pour réaliser un état des lieux et porter l'expérimentation de nouvelles pratiques. L'ensemble des travaux et des accompagnements sont restitués dans un guide méthodologique **« les conditions de travail comme facteurs d'attractivité... »** et dans un **film - témoignages**.



Roland CHOLET, Directeur - r.cholet@fondationface.org
Annie MARXER, Consultante - annie.marxer@am-ressources.fr



Action sectorielle
12 structures participantes

LOZÈRE : TERRE D'ACCUEIL DES SALARIÉS AGRICOLES



Occupant 14% de la population active lozérienne, l'agriculture est la 2e activité économique d'un département en situation de quasi plein emploi. Si les besoins en volume d'emplois sont relativement modestes, les exploitations rencontrent de grandes difficultés pour attirer des candidats.

Identifier les facteurs de désaffection des métiers de l'agriculture et sensibiliser les employeurs à l'importance des conditions de travail comme facteurs d'attractivité et de fidélisation tels étaient les objectifs du projet.

Des monographies d'entreprises et la réalisation d'une enquête auprès de salariés et d'employeurs ont permis de mettre en lumière, au-delà des

difficultés, des leviers en matière d'attractivité des entreprises agricoles.

Sur la base de ces travaux sont actuellement développés des fiches outils sur l'accueil et l'intégration des salariés et des modules courts sur la prévention des risques et sur le management.

Ce projet a bénéficié d'un important soutien des acteurs de la branche (MSA, OCAPIAT, VIVEA, AGRICA...) et du territoire (France Travail, Groupement d'employeurs, Service de Remplacement,...).



Emma BREMOND, Pilote - agri.jurislozere@wanadoo.fr

Myriam ROBINET, Co-Pilote - myriam.robinet@reseaufnsea.fr

Frédérique FRAIGNEAU, Consultante - f.fraigneau@empreintes-ergonomiques.fr



Action
sectorielle

ACCUEILLIR ET INTÉGRER POUR PROTÉGER ET FIDÉLISER



Les services de remplacement (SR) départementaux sont des groupements d'employeurs dont la vocation est de pallier l'absence des chefs d'exploitation. L'adhésion des entreprises au service de remplacement est volontaire, et selon la nature de l'absence (maladie, accident, vacances, formation, congé maternité, paternité...) des aides financières permettent de réduire le coût à la charge de l'exploitant.

Les services de remplacement sont confrontés au déficit d'image des emplois agricoles et ont du mal à attirer et fidéliser de nouveaux agents de remplacement.

Porté par le SR Occitanie, le projet « accueillir et intégrer pour protéger et fidéliser » a mobilisé 4 départements pilotes. L'analyse des situations de travail des animatrices a permis d'identifier des pistes concrètes pour améliorer la connaissance des exploitations adhérentes et agir sur les conditions de travail des agents de remplacement. Destinés à soutenir un lien durable entre agents de remplacement, exploitants agricoles et acteurs du service de remplacement, ces nouveaux outils permettront de mieux accueillir les agents de remplacement, renforcer la qualité du service, impliquer les exploitants agricoles et prévenir les risques professionnels.



Stéphane GOUPIL, Directrice - occitanie@servicederemplacement.fr

Pascale FREIGNEAUX, Consultante - pascale.freigneaux@accent-ergonomie.fr

Charlotte BOUVIER, Consultante - charlotte.bouvier@ace-ergonomie.fr



Action
sectorielle

CHANTIER RESPONSABLE® V.4



L'Association Régionale pour la Construction et l'Environnement, l'ARCE Occitanie porte la démarche « Chantiers Responsables® » soutenue par la Fédération du Bâtiment. Lancée en 2014 en partenariat avec l'ADEME, cette démarche s'adresse aux maîtres d'ouvrages publics et privés. Elle vise à proposer un accompagnement méthodologique des chantiers pour permettre une meilleure prise en compte des enjeux de RSE. Centrée à l'origine sur la gestion des déchets, la démarche s'est progressivement développée pour intégrer les questions de sécurité du chantier, de réduction des nuisances et des risques. Le projet FACT est apparu comme l'opportunité d'enrichir la démarche avec des dimensions de **qualité de vie et des conditions de travail et de prévention des risques pour renforcer l'attractivité et la fidélisation des compagnons sur les chantiers.**

Le cahier des charges « Chantier Responsable® » a donc été revu pour les nouveaux chantiers et une communication spécifique a été organisée à l'attention des différentes parties prenantes. Cette expérimentation est l'occasion de sensibiliser l'ensemble des acteurs aux bonnes pratiques environnementales et sociétales. Les entreprises bénéficient de l'expertise méthodologique en matière d'environnement (conseillère ARCE), sur la prévention des risques (conseiller OPPBTP) et sur la qualité de vie au travail (consultante externe).

Les chantiers accompagnés dans le cadre du FACT doivent faire l'objet d'une évaluation et permettre de faire évoluer la méthodologie « Chantier Responsable® ».



Isabelle LECOURT, Pilote - lecourti@occitanie.ffbatiment.fr
Alexandra HOSSARD, Consultante - a.hossard@hepconseil.fr



Action
sectorielle

ACTE (ATTRACTIVITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL & EMPLOI) CONSTRUCTION OCCITANIE



En Occitanie, le secteur du bâtiment compte plus de 19 000 entreprises employant au moins un salarié dont 96% moins de 20 salariés. Le turnover est important (17,7%) et les problèmes de recrutement sont mis en avant par l'ensemble des professionnels.

L'objectif du projet est **d'outiller les entreprises du secteur** (et notamment les TPE-PME de moins de 20 salariés) **pour qu'elles intègrent davantage les conditions de travail et la QVCT dans leur stratégie globale.** Le projet repose sur trois phases :

- 1. Identifier et promouvoir les leviers d'attractivité** du secteur avec les acteurs paritaires de la prévention, de la santé travail, de l'emploi et de la formation,
- 2. Détecter, partager et valoriser les**

expérimentations et des initiatives locales remarquables dans les domaines de la prévention, de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail,

3. Sensibiliser et accompagner les entreprises pour leur permettre de développer leur marque employeur.

Différents groupes de travail paritaires ont permis d'analyser les difficultés rencontrées par les entreprises et les leviers mobilisables. Des vidéos témoignages d'entreprises ont été réalisées.

Elles vont alimenter et compléter un parcours « *développer sa marque employeur* » à destination des TPE- PME de la Région.



Christine RIDEL, Pilote - ridelc@occitanie.ffbatiment.fr
Isabelle LECOURT, Co-Pilote - lecourti@occitanie.ffbatiment.fr
Anne-Marie NESTIER, Consultante - contact@artusconsultants.com



Action
sectorielle

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ET UTILISATEURS DE LA MENUISERIE



La Menuiserie Collaborative MCo. est une démarche innovante à plus d'un titre :

- **Coopérative (SCIC)** elle compte 5 salariés et est administrée par un Conseil Coopératif.
- **Tiers-Lieu**, c'est un atelier de menuiserie partagé pour professionnels et particuliers.
- Implantée au cœur d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, c'est une **Entreprise d'Insertion**.
- **Centre de formation** elle accompagne professionnels et particuliers sur les métiers du bois.

Au lancement de cette expérience les enjeux d'attractivité se posaient d'une manière singulière pour la Mco : *Comment être une structure attractive pour l'ensemble des parties prenantes au projet ?*

Différents groupes de travail ont été mobilisés pour partager les enjeux de qualité de vie et de conditions de travail, lesquels ont abouti à une clarification de l'organisation et des processus de décision ainsi qu'à l'élaboration d'une politique de santé au travail et de prévention des risques rigoureuse.



Laura FREMIOT, Co-Directrice - laura.fremiot@menuiserieco.fr
Sylvie MALLET, Consultante - smallet@asfodel.fr
Alice MENICOT, Consultante - bonjour@almeconseil.fr
Maxime QUEVAL, Consultant - maxime.queval@gmail.com



Action
individuelle

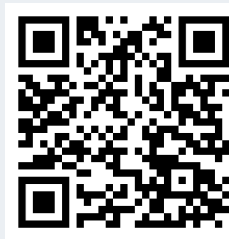
LE LAB QVCT : UNE EXPÉRIMENTATION POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SPECTACLE VIVANT



Le secteur culturel et les métiers du spectacle vivant rencontrent de nombreuses difficultés (ressources humaines, management, emploi, formation) et souffrent d'une forte précarité. Cette tendance s'est accélérée avec la crise sanitaire. Crise de vocation, évolutions des relations de/au travail, préoccupations sociétales fortes, les tensions observées reflètent un écart de plus en plus important entre valeurs portées et réalités des conditions de travail.

Le projet porté par l'ARDEC s'est appuyé sur 8 structures culturelles. A partir de l'analyse de leur contexte organisationnel ont pu être identifiés des **leviers pour la fidélisation des équipes et la performance de l'organisation**. Il s'agissait également de réfléchir à la mise en place d'espaces de dialogue efficaces sur les conditions de travail.

Cette démarche expérimentale s'est déclinée sous forme de recherche-action et de **la mise en place du LAB'QVCT afin de favoriser les étapes de capitalisation et de transfert large au niveau du secteur**. Pendant 2 ans le Lab'QVCT a proposé six workshops autour de différentes thématiques (*la posture professionnelle, le contenu et la santé au travail, les métiers-passion, les parcours et évolutions professionnelles, la contribution/rétribution et l'égalité femmes/homme*). [Un travail suivi par deux chercheuses](#) a donné lieu à des rencontres professionnelles qui ont mobilisé plus de 100 participants le 25 mars 2025 (synthèse en cours de finalisation).



Gilles ALBALAT, Directeur - g.albalat@lardec.fr
Saâdia MOHAMED, Pilote - formation@lardec.fr
Agnès DELBOSC, Consultante - agnesdelbosc@gmail.com



Action sectorielle
8 structures participantes

ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES EN AVEYRON : PARTAGE D'EXPÉRIENCES



Ce projet est porté par l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de l'Aveyron (ODDS 12). Il est composé des représentants des organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives dans le département et des représentants de l'État (DDETS-PP 12). Le département de l'Aveyron est un territoire de plein emploi, ce qui accentue davantage les problèmes d'attractivité des entreprises désirant recruter et fidéliser les salariés. Dans le cadre de ce projet l'ODDS souhaitait identifier, comprendre, valoriser et mettre en débat des pratiques d'entreprises qui concilient attractivité et amélioration des conditions de travail des salariés. Des entreprises (5 à 50 salariés) ont été sollicitées pour témoigner sur les situations rencontrées dans le travail, les

manières de les traiter et les leviers mobilisés pour favoriser l'attractivité par l'amélioration des conditions de travail.

Ce travail de recueil de témoignages a été réalisé auprès d'employeurs, d'élus de CSE, de salariés et d'encadrants. Ces éléments doivent être partagés largement au niveau du territoire via :

- **Des fiches « portraits d'entreprises »** qui valorisent les pratiques (septembre 2025).
- **Des émissions radiophoniques** sur Radio Temps Rodez.
- **Des rencontres « grand public »** organisées sur le département (septembre 2025).
- <https://www.espace-odds.fr/departement/aveyron>



Pierre-Etienne VANPOUILLE, Rep. UDES - pe.vanpouille@radiotemps.com

Emmanuel DUMAS, Rep. FO - emmanuel.dumas@live.fr

Emmanuelle INTSABY, Rep. DDETS-PP 12 - emmanuelle.intsaby@aveyron.gouv.fr

Pascale FREIGNEAUX, Consultante - pascale.freigneaux@accent-ergonomie.fr



Action territoriale

LA CONCIERGERIE PARTICIPATIVE EURÊK'ACT



La Conciergerie Participative Eurêk'ACT est un tiers-lieu dont la mission est de favoriser *le faire entreprise autrement* et d'impulser les synergies et la mutualisation entre les entreprises et les acteurs du territoire.

Le projet vise à accompagner 4 entreprises volontaires dans leur transformation pour **intégrer les enjeux conditions de travail, dans un contexte d'aggravation de leurs difficultés liées au recrutement, à la fidélisation et à la collaboration au sein des équipes.**

Cette action alterne accompagnements individuels et temps collectifs permettant la mise en commun, les retours d'expérience et la capitalisation sur les leviers mobilisables. Les axes transversaux travaillés entre entreprises ont porté notamment sur les pratiques managériales.

Un auto-positionnement a été effectué au sein de chaque entreprise au début du projet pour identifier les améliorations visées ainsi que les expérimentations pratiques à structurer.

Une sensibilisation collective sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) a été effectuée en début de projet en partenariat avec FACE Hérault. Elle a permis à une entreprise de détecter des situations à risque et d'expérimenter un plan d'actions (formation interne pour tous les salariés, mise en place d'une procédure d'alerte,...). Au-delà des plans d'actions des entreprises participantes et des vidéos témoignages, l'ambition du projet est d'élargir le groupe, de mobiliser d'autres entreprises du territoire en organisant des ateliers de partage des bonnes pratiques.



Francesca BONIOTTI, Assoc. Eurêk'ACT - eurekact34@gmail.com

Annie MARXER, Consultante - annie.marxer@am-ressources.fr



Action collective

4 structures participantes

