



#SQVT2021



semaineqvt.anact.fr



**METTRE EN PLACE
DES ESPACES DE DISCUSSION
POUR AMÉLIORER LA
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

15 JUIN 2021



LE RÉSEAU ANACT-ARACT



- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail sous tutelle du Ministère du travail
- Un réseau de 16 associations régionales paritaires (Aract)
- 3 sites en Nouvelle-Aquitaine : Bordeaux, Limoges et Poitiers

Notre mission

- Promouvoir l'amélioration des conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.
- Diffuser des méthodes et outils pour progresser durablement en matière de qualité de vie au travail.



LA SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



- Du 14 au 18 juin 2021 : un programme de rendez-vous spécialement dédiés au « **collectif de travail** ». Travailler ensemble apparait comme un levier incontournable pour permettre le maintien de l'activité dans de bonnes conditions.
- L'occasion d'échanger sur les pratiques et de partager des points de vue et témoignages pour **combiner performance et amélioration des conditions de travail**.



LES ATELIERS EN LIGNE



- ▶ Web-échanges enregistrés pour pouvoir être regardés en replay sur la page QVT de l'ARS et le site Internet de l'Aract Nouvelle-Aquitaine : replay en ligne sur la chaîne Youtube de l'Aract Nouvelle-Aquitaine
- ▶ Un mélange d'apports théoriques, retour d'expériences et outils
- ▶ Support et outils présentés disponibles sur la [page dédiée Aract Nouvelle-Aquitaine](#)
- ▶ Premier atelier test pour sonder l'intérêt et les modalités
- ▶ A reproduire au second semestre en fonction de l'évaluation qui en sera faite



RÈGLES DE FONCTIONNEMENT



- ▶ Possibilité de poser des questions écrites dans le chat (réponses sur la page QVT de l'ARS Nouvelle-Aquitaine)
- ▶ Signaler dans le chat que vous souhaitez prendre la parole pour poser une question après un témoignage (2 à 3 questions maximum)
- ▶ Une question spécifique ? [Clic contactez-nous](#)





POURQUOI METTRE LE TRAVAIL EN DISCUSSION ?



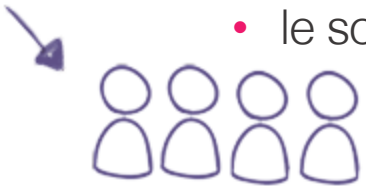
POURQUOI PARLER DU TRAVAIL ?



- Parler du travail est au cœur de la définition de la QVT (ANI QVT, 2013)

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

- La « capacité à s'exprimer et à agir » peut prendre différentes formes, en particulier :
 - le participatif (groupe de résolution de problèmes, groupe d'expression, débats sur le travail...)
 - le partenariat social (concertation, dialogue social...)
 - le soutien managérial (management du travail...)
 - le soutien (par) des collectifs (solidarité métier, équipe, échanges sur les pratiques...)

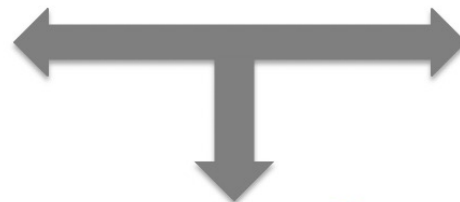


UN INTÉRÊT À PLUSIEURS NIVEAUX



Pour les professionnels

Un moyen pour développer la reconnaissance, la professionnalisation, l'engagement et l'accès au sens de son travail



Pour la structure

Un moyen pour plus de performance collective, d'innovation, de dialogue social et de processus décisionnels



Pour le travail

Un moyen pour favoriser la transformation concertée de l'activité et des pratiques du métier



POURQUOI PARLER DU TRAVAIL ?



- Les espaces où l'on peut potentiellement parler du travail sont nombreux dans les établissements médicaux-sociaux
- Mais ils ne s'inscrivent pas pour autant dans une logique de discussion et de transformation.
- Ces espaces peuvent rencontrer un certain nombre d'écueils qui limitent la mise en débat du travail (*pouvoir décisionnel éloigné de la réalité du terrain, mode de management directif qui recherche l'approbation plus que la discussion, faibles marges de manœuvre pour les acteurs de terrain, effritement des collectifs, manque de temps et de méthode...*)

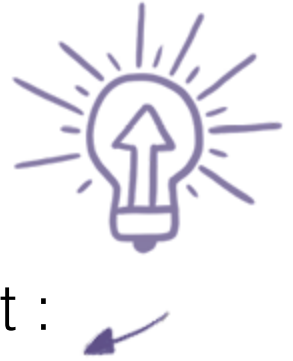




LES ESPACES DE DISCUSSION (EDD)



DÉFINITION



5 critères caractérisent un espace de discussion pour le réseau Anact-Aract :

- ◉ **Format** : espace collectif
- ◉ **Objet** : discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes etc.
- ◉ **Modalités** : cette discussion se déroule suivant un cadre et des règles co-construites avec les parties prenantes.
- ◉ **Institutionnalisation** : espaces inscrits dans l'organisation du travail, s'articulent avec les processus de management et les instances représentatives du personnel
- ◉ **Finalités** : visent à produire des propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler.



DÉFINITION

Ce que c'est

- Un partage avec ses pairs sur ses expériences de travail
- Un débat sur ce qui fait un travail de qualité
- Une fabrique de compromis, de solutions collectives, même temporaires
- Un espace qui permet d'aboutir à la production de solutions collectives
- Un lieu qui autorise la controverse sur le travail
- Un espace où l'on parle de situations concrètes



Ce que ce n'est pas

- Un espace de plainte sur ce qui ne va pas
- Un lieu pour régler des conflits interpersonnels
- Une réunion d'information descendante
- Un échange sans cadre, ni règle
- Un lieu où l'on parle uniquement de la prescription
- Un espace de représentation du personnel





COMMENT METTRE EN PLACE DES ESPACES DE DISCUSSION ?



3 TEMPS MAJEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UN ESPACE DE DISCUSSION



Etape 1

Déterminer le contexte et les besoins de la mise en discussion du travail

Etape 2

Partager un état des lieux et une analyse de l'existant

Etape 3

Définir l'ingénierie des EDD



3 CHAMPS POSSIBLES POUR LA DISCUSSION



Le champ de la discussion peut ainsi se situer à trois niveaux :

- Il convient en premier lieu de définir le **périmètre des possibles** pour identifier jusqu'où la direction est prête à repenser son rôle de prescripteur de travail et de l'organisation.
- Jusqu'où est-on prêt à donner du **pouvoir d'agir** à ses salariés et ses managers ?
- Il s'agit de **valider les acteurs concernés** par l'EDD et préciser finalités de la démarche et les besoins à couvrir



La stratégie / la vision/ les orientations

L'organisation du travail, le fonctionnement collectif, les changements

L'activité de travail, la tâche, les compétences, les pratiques, le métier

LE PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ



- Il vise à privilégier le niveau inférieur d'un pouvoir de décision aussi longtemps que le niveau supérieur ne peut pas agir de manière plus efficace. Il appartient à l'ensemble des acteurs (équipe et en particulier à l'encadrant) d'apprécier ce qui nécessite d'être instruit au niveau supérieur.
- Cette approche modifie la relation cadre – salarié nécessitant l'apprentissage de nouveaux repères en matière de management.
- L'enjeu consiste bien à accorder deux dynamiques qui peuvent apparaître comme contradictoires :
 - Celle qui reconnaît la nécessité d'une autonomie des collectifs de travail et, par extension, ce que l'établissement doit à la subjectivité dans le travail
 - Celle qui affirme le besoin d'un contrôle par la direction et l'encadrement à travers des tentatives de gestion de cette subjectivité



TÉMOIGNAGE



. **Thomas VIVEZ**

Directeur de l'EHPAD Les Jardins
de l'Ombrière (Eysine 33)



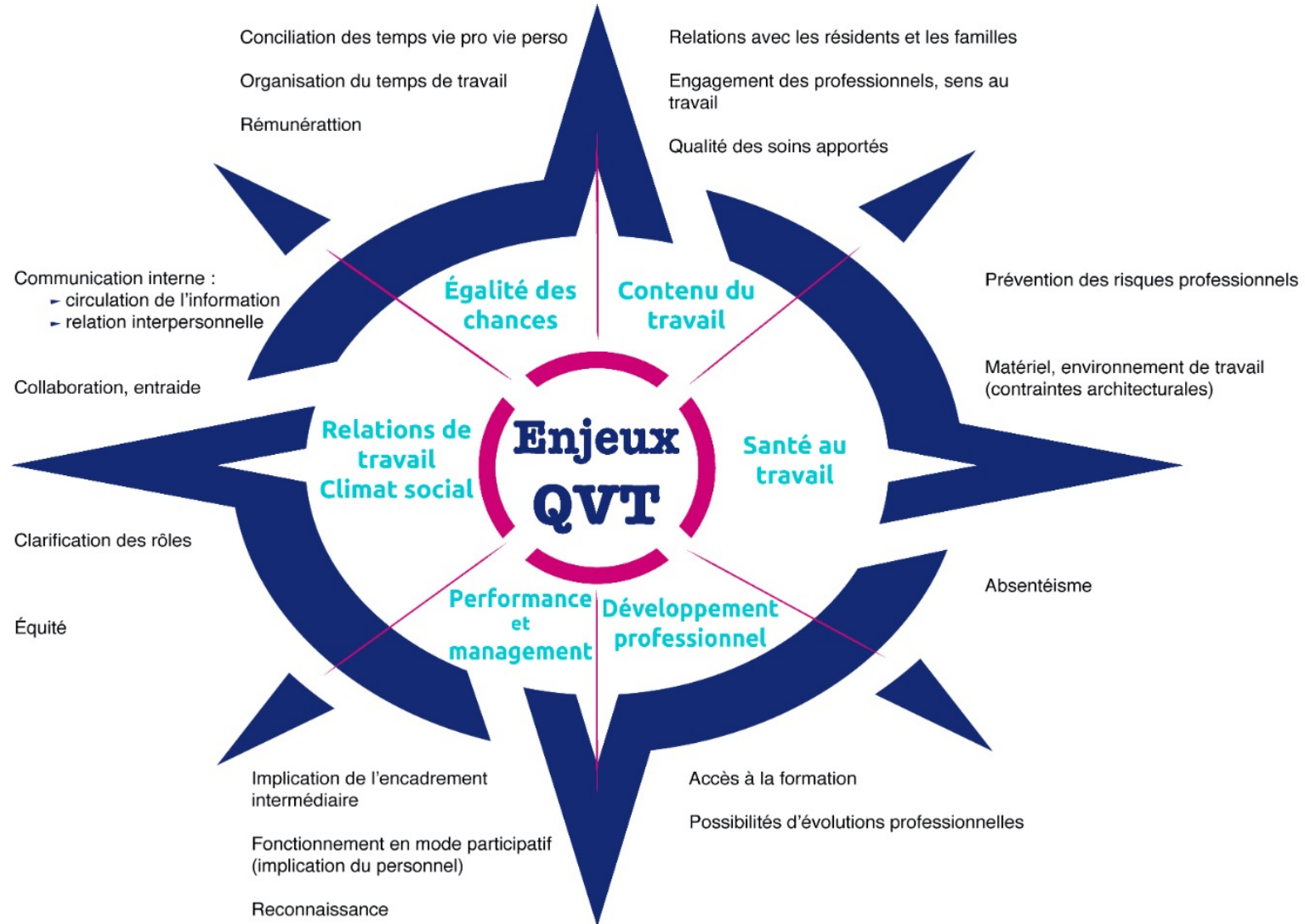
. **Laëticia VITAL**
(Psychologue du travail)



QUELS OUTILS UTILISER POUR ANIMER CES ESPACES DE DISCUSSION ?



LA BOUSSOLE QVT : POUR PARTAGER LES ENJEUX DE L'ÉTABLISSEMENT



Utilisation de post-it

Permet d'identifier rapidement les grand enjeux et de nourrir la discussion

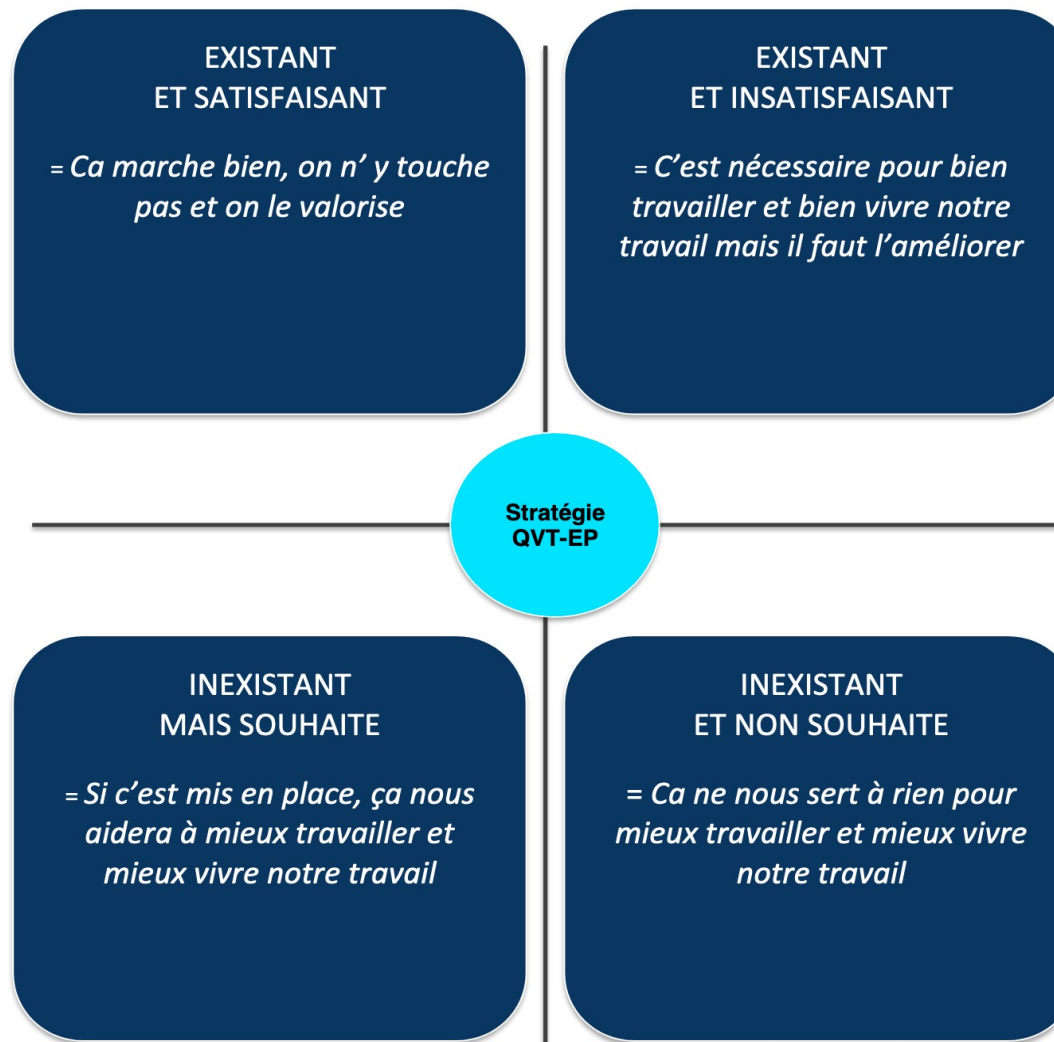


[En savoir plus sur la BOUSSOLE QVT](#)

JEU DE CARTES « LES ESSENTIELS QVT »



- 32 cartes qui illustrent les champs de la QVT (cf boussole).
- Les participants vont rechercher les actions déjà mises en œuvre dans la structure et utiles pour faire progresser la QVT et d'autres mesures qui mériteraient d'être déployées.
- Version adaptée au secteur sanitaire sur le site de la HAS
- Exemples de cartes :



Les ressources en ligne :

- https://www.has-sante.fr/jcms/c_2786495/fr/construire-une-demarche-qualite-de-vie-au-travail
- <https://www.nouvelle-aquitaine.aract.fr/ressources/jeux-du-reseau-anact-aract/758-les-essentiels-qvt-un-jeu-du-reseau-anact-aract-pour-revisiter-vos-actions>



D'AUTRES RESSOURCES EN LIGNE

- ◉ Le Kit Espaces de discussion sur le site de l'Aract Nouvelle-Aquitaine : [Clic ressource](#)
 - ▶ Comment mettre en place un EDD
 - ▶ Comment l'animer
 - ▶ Quels outils utiliser
- ◉ Le reportage Photo : [Clic ressource](#)
- ◉ Vis mon Travail : [Clic ressource](#)



TÉMOIGNAGE



Christophe FAVRIERE

Directeur de l'EHPAD Notre-Dame-de-Puyraveau (Champdeniers, 79)



QUAND LA DISCUSSION EST ROMPUE ...



DISPOSITIF D'APPUI AUX RELATIONS SOCIALES (ARESO)



- Dispositif porté par le réseau Anact-Aract et le Ministère du travail
- **Relations sociales** : à la fois le dialogue institutionnel et les relations de travail
- Utile pour : **sortir d'impasses relationnelles** et éviter le dégradation des relations et l'émergence de conflits
- Intervenants en posture **facilitateurs** et non d'experts, **5 principes déontologiques** :
 - Engagement et volontariat
 - Responsabilité
 - Neutralité et impartialité des intervenants
 - Confidentialité
 - Indépendance



Plus d'informations : [Dispositif ARESO](#)

ALLER PLUS LOIN



Supports disponibles sur [la page dédiée l'Aract Nouvelle-Aquitaine](#)



Consultez le webinar sur [la chaîne Youtube de l'Aract Nouvelle-Aquitaine](#)



Retrouvez [l'actualité de l'Aract Nouvelle-Aquitaine](#)



Suivez notre actualité en vous abonnant à notre newsletter via le [site de l'Aract N-A](#)



Suivez-nous sur les réseaux sociaux
#SQVT2021



MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

