

PLAN D'ACTION QVT AU GIST

Rencontre des professionnels RH

Le 8 novembre 2018



Cinq données sur le GIST

76 collaborateurs

Equipes locales Santé-Travail

Pôle Prévention

Fonctions support

68.000

Salariés suivis

Des transformations majeures

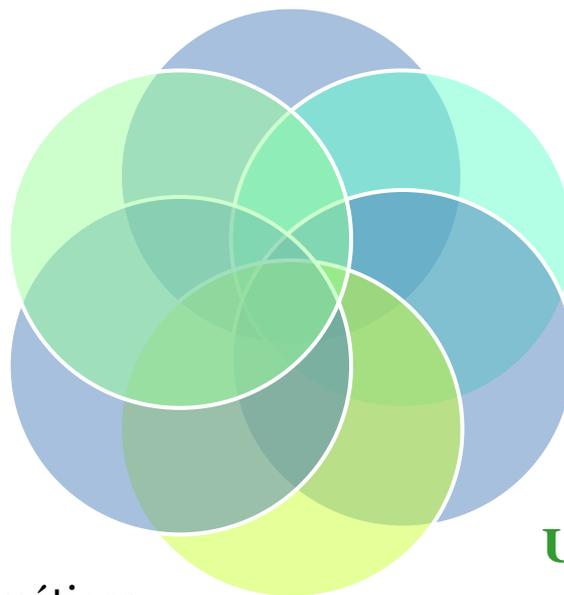
Stratégie immobilière

Recrutement de nouveaux métiers

Transformation des pratiques

Un projet de service, un CPOM

Une évolution de notre système
d'information



Un CSE

Nouvellement constitué

Un séminaire annuel

depuis 2012

Avec l'ensemble des collaborateurs

Matin : thème présenté

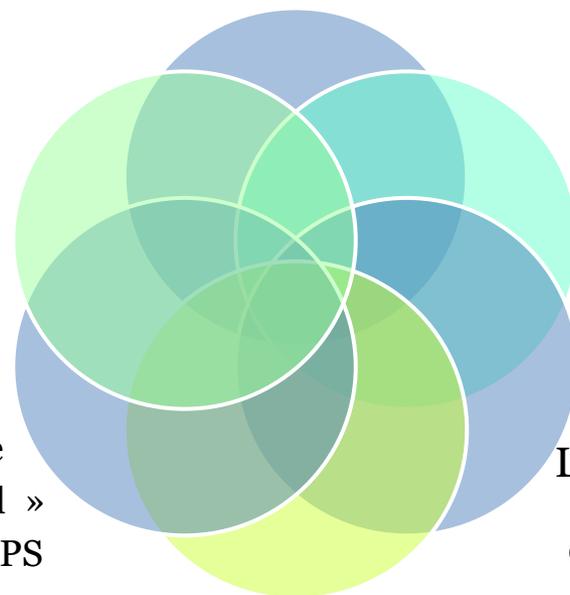
A-midi : ateliers

Le contexte du GIST



Mars 2014
Intégration du volet RPS
dans le DUERP

Juin 2015
Enquête CHS.CT intitulée
« QVT et bien-être au travail »
mais avec le questionnaire RPS
de l'INRS...



Oct. 2016
Plan d'action sur l'absentéisme
(perte d'avantages acquis)
Bruit de fond RPS au GIST...

Jan. 2018
Séminaire GIST sur la QVT

Sept. 2017
Ordonnances MACRON
avec QVT dans les NAO

Jan. 2017
Loi Travail + démographie
médicale + démission
d'IDEST, + travail sur les
protocoles, +...

Le déroulement du séminaire QVT

MATIN

Poser le cadre de la QVT (intervention de la chargée de mission ARACT)

Témoignages sur les réalisations positives au GIST en 2017
(une petite motion-design de PRESANSE ponctuée les témoignages, et délivre des messages nationaux positifs pour la profession)

Repas convivial sur place

APRES-MIDI

Atelier « **JEU DE CARTE** » en petits groupes

A 16H45, restitution à l'ensemble, synthèse, suite à donner

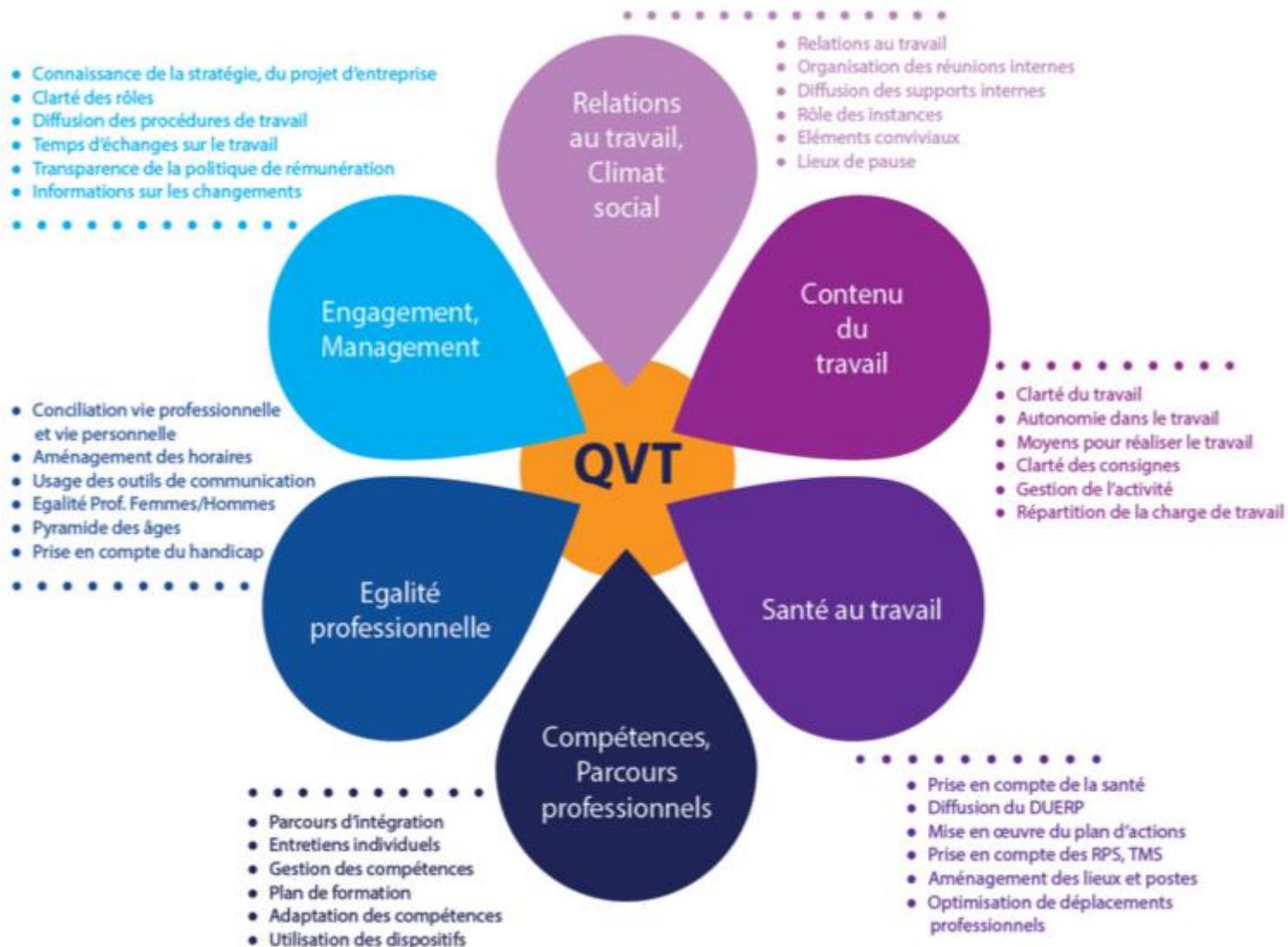
Les différentes cartes du jeu

Echanges sur les dysfonctionnements dans le travail	Consignes
Harmonisation des pratiques	Organisation des réunions
Planification et organisation de la charge de travail	Expérience professionnelle
Outils et supports de communication	Locaux (localisation, agencement...)
Procédures et modes opératoires	Relations hiérarchiques
Equipements de travail (tenues, EPI, outils)	Statut
Horaires de travail	Valeurs professionnelles
Déplacements professionnels (organisation, moyens)	Organisation du temps de travail
Outils et moyens mis à disposition pour travailler	Objectifs
Fiches de postes et organigramme	Choix des fournisseurs
Environnement du poste (bruit, lumière, ergonomie)	Culture de l'entreprise et sentiment d'appartenance
Sens du travail	Système de rémunération et avantages sociaux
Relation avec les collègues	Système d'information et de communication
Niveau d'autonomie	Droit à l'erreur et expérimentation
Délais	Niveau de responsabilité
Information sur l'entreprise (orientations, stratégie)	Modalité d'organisation du travail
Formation/dispositif de professionnalisation	Organisation de la polyvalence des salariés
Fonctionnement des IRP (CE, CHS.CT, DP)	Exigences de production/prestations
Organisation des absences/présences	Rythme de travail
Entretiens individuels (annuels, professionnels)	Echanges/discussions sur le travail

Le plateau de jeu

EXISTANT & SATISFAISANT		EXISTANT & INSATISFAISANT
Ca marche bien, on n'y touche pas, on valorise		C'est nécessaire pour bien travailler et bien vivre notre travail mais il faut l'améliorer
Stratégie Q V T		
INEXISTANT & NON SOUHAITÉ		INEXISTANT MAIS SOUHAITÉ
Ca ne sert à rien pour mieux travailler et mieux vivre notre travail		Si c'est mis en place, ça nous aidera à mieux travailler et mieux vivre notre travail

Correspondances carte de jeu & levier QVT



Un plan d'action QVT pour le GIST 1/2

Les 3 cartes qui ont obtenu le scoring le plus élevé :

1 Echanges sur les dysfonctionnements dans le travail

2 Harmonisation des pratiques

3 Planification et organisation de la charge de travail

Un plan d'action QVT pour le GIST 2/2

Verbatim des propositions

Mettre en place des fiches d'évènements indésirables - Formaliser les réponses et mesures prises par rapport à un dysfonctionnement - Embauche de médecins - Prévoir du temps pour échanger sur les dysfonctionnements - Installer une boîte à idées - Favoriser les échanges inter-métiers - Plus d'informations pour éviter les bruits de couloir - Consignes claires, plannings et respect des consignes - Privilégier la communication directe et plus franche - Faire des stages « vis ma vie » - Bien définir ce qu'est un dysfonctionnement dans le travail

Commentaires / Ecueils à éviter

- La méthode permet d'aboutir à un plan d'action décidé collectivement, en deux séquences de travail
- Il faut commencer par poser la définition de la QVT
- La notion de performance économique n'est pas un tabou
- Les différentes cartes situent bien le périmètre de la QVT
- Il ne faut pas aborder la QVT par sondage/questionnaire/vote
- Les propositions d'actions restent professionnelles et centrées sur la tâche (pas de baby-foot et autre ludothèque)
- Cette méthode est cohérente avec certains objectifs RH d'AMEXIST



Lien utile

WWW : ARACT PAYS DE LA LOIRE

Onglets : Outils

Qualité de Vie au Travail

Tous les outils sur la QVT

Jeu de carte QVT