



Club des GE du 8 avril 2021

Présentation de l'action collective « Marque Employeur et Qualité de Vie au Travail »

Siège social Toulouse

25 rue Roquelaine
31 000 TOULOUSE

☎ : 05 62 73 74 10

www.occitanie.aract.fr

occitanie@anact.fr

Site de Montpellier

1350 Avenue Albert Einstein
Le Phénix - Bât 9

34 000 MONTPELLIER

☎ : 04 99 52 61 44

Philippe CONTASSOT

p.contassot@anact.fr

Sophie DALABERT

s.dalabert@anact.fr



Qui sommes nous ?

2

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract Occitanie) :

- Une association paritaire de droit privé (loi 1901) pilotée par les partenaires sociaux et ayant une mission de service public
- Membre du réseau Anact-Aract
- La délégation régionale de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, établissement public sous tutelle du Ministère du Travail)



Sa mission :

- Concevoir et diffuser des méthodes et des outils visant à concilier durablement qualité de vie au travail et performance à partir d'expérimentations menées en entreprises
- « *contribuer, au développement d'innovations en entreprise visant à améliorer à la fois les conditions de travail des salariés et l'efficacité des entreprises et des organisations* » (extrait des statuts de l'Aract Occitanie)

Des actions soutenues par les pouvoirs publics :

Le projet « Marque Employeur et Qualité de Vie au Travail », porté par le CRGE, bénéficie du soutien de l'Etat (DIRECCTE) et de la Région Occitanie



PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE

**L'action collective « Marque
Employeur et Qualité de Vie au
Travail »**

Le cadre du projet

- Un projet pilote développé par le CRGE et l'Aract Occitanie avec le soutien de la Direccte et de la Région Occitanie

Le contexte :

- Les groupements d'employeurs : une forme originale d'emploi qui présente de nombreux intérêts du point de vue de la qualité de l'emploi, mais une offre qui reste encore méconnue des entreprises et des salariés
- Les représentations des différentes parties prenantes (adhérents, salariés, partenaires...) jouent un rôle déterminant dans le développement du GE
- Des représentations qui se jouent notamment à travers l'ensemble des actions mises en œuvre par le GE pour attirer des candidats, des entreprises et des éléments constitutifs de sa Marque Employeur (ME)

➤ Les enjeux :

- Appuyer les GE participants dans la conduite d'une démarche Marque Employeur à même de renforcer leur attractivité par la prise en compte de la QVT
- Elaborer, à partir des expériences conduites avec les GE participants, des outils transférables auprès de GE de la Région
- Pour le CRGE Occitanie :
 - Renforcer l'attractivité d'une modalité d'emploi trop souvent méconnue en mettant en avant le dialogue social, la question de la qualité de l'emploi, et en cherchant à opérationnaliser les questions de qualité de vie au travail au sein des GE
 - Tester une forme originale d'action collective au service de la Marque Employeur de cette forme originale d'emploi durable

La QVT : Un levier de la Marque Employeur

6

➤ La Marque Employeur :

- Une promesse formulée par le GE, à destination de ses parties prenantes, qui s'appuie sur des bénéfices et qui permet de créer une identité et une image distinctive du GE
- Une image qui se construit et se déconstruit à travers 3 dimensions (identité du GE, image externe et pratiques internes), et selon le niveau de cohérence existant entre les discours et les actes
- Un impact en matière d'attractivité, de fidélisation, d'engagement et de performance

➤ La Qualité de Vie au Travail (éléments de définition tirés de l'ANI de juin 2013) :

- La QVT « *vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance »*
- *Elle « regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des organisations »*
- Une opportunité pour faire évoluer positivement la marque employeur du GE
- Un « *des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée. »*

Une démarche qui vise à :

- Questionner l'organisation et l'expérience vécue par les collaborateurs et les différentes parties prenantes (les adhérents notamment)
- Faire évoluer les pratiques internes pour améliorer les situations et être en cohérence avec les messages et les valeurs que le groupement d'employeurs met en avant ou souhaite communiquer
- Le tout dans le cadre d'une démarche participative, associant les salariés et leurs représentants

Le déroulé de l'action

8

Un groupe constitué de 6 GE volontaires :

- représentatifs des territoires de la région (ex régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon représentées)
- issus de divers secteurs d'activité (BTP, industrie, culture, tech, service à la personne, multisectoriel...)
- plus ou moins expérimentés (2 à 19 ans d'ancienneté au début de l'action)

Un accompagnement réalisé dans le cadre des « **Actions Collectives Innovantes et Apprenantes** » (**ACIA**) développées par le réseau Anact – Aract avec :

- La mobilisation d'un binôme (direction et représentant des salariés) au sein de chaque GE
- L'articulation de temps collectifs, permettant le partage d'outils et l'échange entre participants, et d'appuis individuels pour la mise en route des actions envisagées

Le déroulé de l'action

9

➤ Un démarrage en 2019 et un calendrier bousculé par la crise sanitaire :

- 3 journées collectives réalisées en 2019 (présentiel)
- 2 dernières journées collectives réalisées en 2020 (organisation de visioconférences sur une demi-journée maximum)

➤ Durant les journées collectives :

- Apports sur les sujets ME et QVT et apports méthodologiques
- Travail sur l'identité et sur les valeurs du GE
- Co-construction de questionnaires salariés et adhérents
- Points sur l'avancement, échanges et partage de retours d'expérience

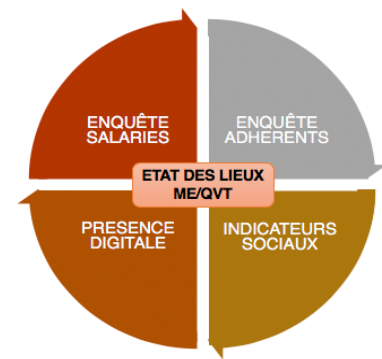


➤ La réalisation d'un état des lieux : une étape importante de l'accompagnement :

Objectifs :

→ Permettre à chaque GE d'identifier des axes d'amélioration et de construire un plan d'actions adapté

→ Adapter le plan d'actions du CRGE Occitanie pour lui permettre de mieux répondre aux besoins de développement de ses adhérents





Quels résultats ?

Un plan d'actions propre à chaque GE

11

Des groupements d'employeurs qui souhaitent :

- Echanger avec d'autres GE / Confronter leurs pratiques
- Attirer des candidats et des entreprises
- Fidéliser les salariés
- Trouver des solutions aux difficultés rencontrées par les salariés / Améliorer leurs pratiques internes
- Faire connaître l'identité et les valeurs du GE / Mettre en avant les valeurs du GE / Donner plus de visibilité au GE pour favoriser son développement

Quelques exemples d'actions et pistes d'actions :

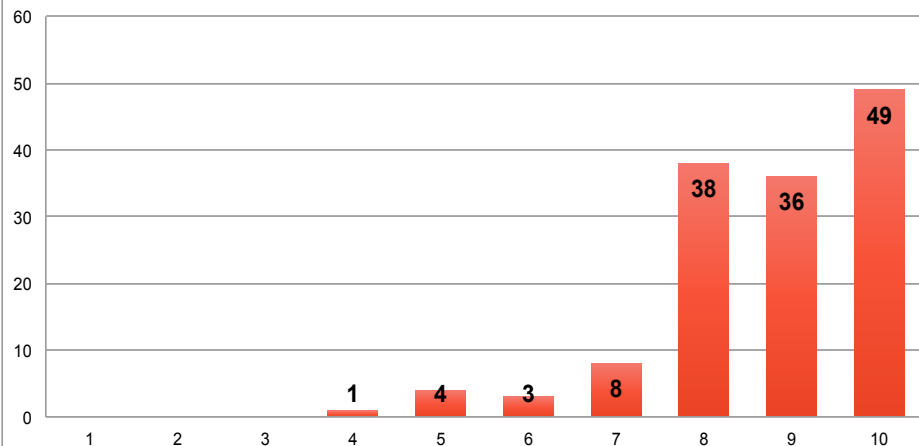
- Sensibilisation des tuteurs et de l'encadrement de proximité
- Négociation d'un accord sur l'aménagement du temps de travail
- Création d'une newsletter / Refonte du site web et création d'espaces dédiés adhérents/salariés
- Création d'un livret d'accueil salariés/adhérents
- Programmation de visites régulières sur site
- Planification des temps de tutorat tout au long du parcours
- Organisation de temps conviviaux type « auberge espagnole », organisation d'AG délocalisées chez les adhérents
- Mise en place d'espaces d'échanges entre salariés et salariés d'un même métier, création d'un club anciens/nouveaux
- ...

Le GE : un outil plébiscité par les salariés et par les adhérents

12

Salariés

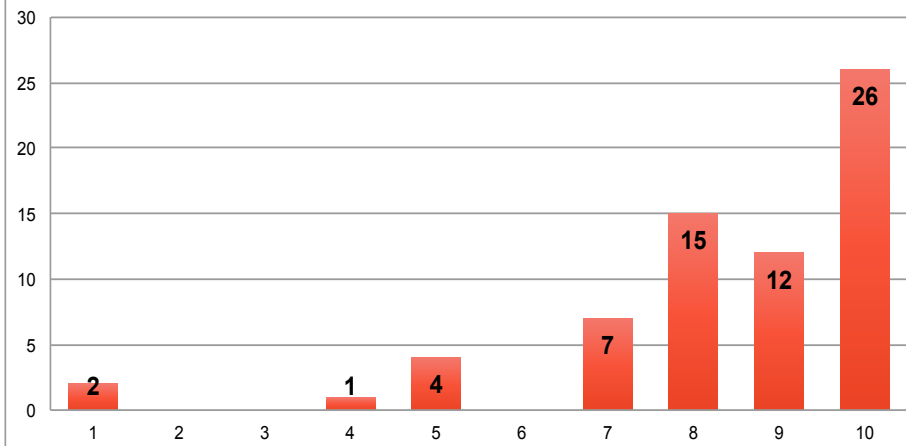
17. Je recommanderais le GE à mon entourage (sur une échelle de 1 à 10, 1 correspondant à « Pas du tout » et 10 à « Très probablement »).



Moyenne : 8,75

Adhérents

15. Je recommanderais le GE à mon entourage (sur une échelle de 1 à 10, 1 correspondant à « Pas du tout » et 10 à « Très probablement »).



Moyenne : 8,40

➤ Des points forts à valoriser :

- L'écoute du GE auprès des salariés et des adhérents
- Le professionnalisme du recrutement
- La qualité de l'accueil et de l'intégration dans le GE
- La qualité des relations dans le GE
- Les sorties positives vers l'emploi

Des axes d'amélioration communs aux GE

14

➤ **Développer le sentiment d'appartenance / Faire du GE un partenaire RH pour ses adhérents :**

- Formaliser la promesse employeur et l'offre de service (valeurs, engagements...)
- Organiser des temps d'échanges et mettre en place des espaces collaboratifs
- Renforcer le dialogue social
- Développer la communication interne
- ...

➤ **Renforcer la visibilité du GE et de son action :**

- Renforcer la communication interne/externe et la présence digitale du GE
- Développer et articuler une stratégie de communication locale et régionale
- ...

➤ **Améliorer l'accueil et l'intégration chez les adhérents :**

- Créer un livret/un outil d'accueil adhérent
- Travailler sur le processus d'entrée chez l'adhérent (ex : rencontre GE/salarié/adhérent)
- ...

➤ **Développer les compétences et les parcours professionnels :**

- Trouver des ressources pour la formation professionnelle
- Assurer la réalisation des entretiens professionnels
- ...

➤ **Veiller à la qualité des conditions de travail chez l'adhérent :**

- Organiser un suivi de la charge de travail et des conditions de réalisation du travail chez l'adhérent
- ...