

# Sommaire

## Cadre d'action A

### Développer le capital humain dans les entreprises et sur les territoires

#### Fiches action

- . **FEST** Formation En Situation de Travail 2
- . **TSE TP** Repérer et Transmettre les Savoir-faire d'Expérience dans les Travaux Publics 3
- . **3PR** Sécurisation des parcours professionnels, territoires et PME 5
- . Évaluation de l'**ADEC Énergie Franche-Comté** 6
- . Appui au déploiement du plan d'action « **Offre de service RH TPE-PME** » 7
- . Appui à la mise en œuvre de l'action « **Connaître et mettre en œuvre mes obligations RH** » - Action 12 8

## Cadre d'action B

### Prévenir les risques professionnels et préserver la santé au travail

#### Fiches action

- . **ARSP** Offre globale d'Appui aux Relations Sociales et Professionnelles 9
- . Appui à la mise en place de la **CPRI** 10
- . **Culture de prévention TPE** 11
- . **PrevTPE** Prévention des risques professionnels dans les TPE des galeries commerciales (action inscrite dans le PRST3) 12
- . **PRST 3 2016-2020** Plan Régional de Santé au Travail 14
- . Animation d'un **réseau d'échange** de pratique pour membres de **CHSCT** (action inscrite dans le PRST3) 15

## Cadre d'action C

### Accompagner les changements et promouvoir l'innovation sociale

#### Fiches action

- . **Rally'nov 2017** Innovation sociale en Bourgogne-Franche-Comté 16
- . Accompagnement des entreprises sur les questions socio-organisationnelles et sur la conduite du changement 18
- . **Industrie du futur** 19
- . **RSE** Responsabilité Sociétale des Entreprises en Bourgogne-Franche-Comté 21
- . **Qualité de Vie au Travail** dans les **Fonctions Publiques** 23
- . Contexte de changement et **Qualité de Vie au Travail** dans les **établissements de santé** 24

## Cadre d'action D

### Favoriser le maintien en emploi, l'égalité et la diversité professionnelle

#### Fiches action

- . **SAPrev'in'** Prévention des inaptitudes dans les Services À la Personne 25
- . **ANIFact** Appui à l'animation du dispositif Fonds d'aide à l'Amélioration des Conditions de Travail 27
- . **Cotrame 2** Agir sur les conditions de travail pour favoriser le maintien en emploi 28
- . **IDEME** Intervenir Dans les Entreprises pour la Mixité et l'Égalité Professionnelle 30

### Valorisation, transfert et diffusion

32

## **La FEST dans les TPE-PME : une expérimentation au niveau national**

Le Ministère du Travail a lancé en octobre 2015 un projet visant à expérimenter les “Formations En Situation de Travail, ou FEST” dans les TPE-PME.

Ce projet lancé par la DGEFP et soutenu par le COPANEF et le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels), entend, à travers le développement des formations en situation de travail, contribuer au changement de perspective visé par la dernière réforme de la formation professionnelle, à savoir :

- repositionner la formation au service du développement des compétences de l'ensemble des actifs, notamment via des innovations pédagogiques et une diversification des modalités d'acquisition des compétences,
- augmenter l'accès à la formation des salariés des TPE-PME et prioritairement des moins qualifiés.

L'Anact a signé en avril 2016 avec le FPSPP, une convention de coopération opérationnelle pour organiser conjointement, au profit des OPCA engagés dans ce projet, le suivi et la capitalisation des expérimentations formées dans ce cadre.

L'Aract Bourgogne-Franche-Comté, engagée dans l'expérimentation, aura, au même titre que les autres Aract participantes, un rôle de suivi de proximité et de capitalisation des expérimentations FEST mises en place sur son territoire.

## **En 2017, l'Aract contribuera au travail de suivi-capitalisation de ces FEST**

### **Les objectifs généraux de l'expérimentation :**

Il s'agira d'explorer minutieusement un nombre de “cas” limité dans le but de repérer, analyser et caractériser les conditions nécessaires à la mise en œuvre de la FEST (conditions qui soient à la fois efficaces en matière de production de compétences et susceptibles d'être reconnues comme de véritables actions de formation).

En parallèle, cette expérimentation aura pour but d'outiller et de professionnaliser les parties prenantes de l'expérimentation sur la question des FEST pour permettre à terme le développement de ce type d'actions de formation (à commencer par les OPCA associés).

### **Les objectifs pour l'Aract Bourgogne-Franche-Comté :**

- 1/ Effectuer le suivi et la capitalisation de l'expérimentation menée par l'OPCA sur le territoire**
- 2/ Contribuer aux travaux de capitalisation transversale nationale en lien avec toutes les parties prenantes de l'expérimentation**
- 3/ Participer à la coordination réseau et au transfert**

L'OPCA concerné sur la région Bourgogne-Franche-Comté sera Agefos-PME.

## **Acteurs**

- ◆ Porteur du projet : DGEFP, FPSPP, Anact
- ◆ Opérateurs techniques : Aract BFC, Agefos-PME, Consultants
- ◆ Partenaires : Partenaires locaux
- ◆ Financier : Anact (dans le cadre du projet national)
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises, Salariés, Agefos-PME, DGEFP, FPSPP, Anact

## TSE TP Repérer et Transmettre les Savoir-faire d'Expérience dans les Travaux Publics

### Un axe de développement des compétences identifié dans le cadre du Contrat d'Appui à la Performance économique et à l'Évolution des Compétences des travaux publics (CAPÉCO)

La Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) en Bourgogne, ainsi que deux entreprises de travaux publics ont participé à l'expérimentation régionale sur la Transmission des Savoir-faire d'Expérience (TSE) pilotée par l'Aract et financée par la Direccte, le Conseil régional de Bourgogne et l'Anact en 2015-2016. Les travaux engagés, tout comme les accompagnements réalisés, ont confirmé la place fondamentale des savoir-faire d'expérience et leur impact sur la performance des entreprises de TP, et ce quelle que soit leur taille.

Cet axe de travail a donc été retenu comme prioritaire dans le cadre du CAPÉCO Travaux Publics signé en Bourgogne.

En effet, la prise en compte des savoir-faire d'expérience dans les travaux publics est importante compte-tenu notamment :

- des départs massifs à la retraite des salariés du secteur dans les prochaines années,
- de l'environnement professionnel des TP dans un contexte qui nécessite plus que jamais adaptation constante, professionnalisme et réactivité,
- et enfin, des compétences clés, critiques ou invisibles qui reposent souvent sur une seule personne au sein de l'entreprise.

Tous ces éléments font que l'enjeu est important pour les entreprises du secteur, aussi bien dans leur pérennité, que dans l'identification et la valorisation des compétences des salariés.

Ce projet vise donc à :

- sensibiliser les dirigeants sur les enjeux associés à la TSE,
- les accompagner dans le repérage des savoir-faire "clés" au sein de leur entreprise, puis travailler avec eux sur une démarche de transmission propre à leur structure (via des accompagnements réalisés par des consultants),
- enfin mettre en place des formations TSE sur deux publics cibles au sein de l'entreprise :
  - o le facilitant pédagogique, référent de la démarche TSE et porteur du lien entre le passeur de savoir et son "apprenant",
  - o le transmetteur, lui-même passeur de savoirs.

Ces formations auront pour but de professionnaliser les acteurs en matière de TSE et ainsi de permettre une autonomie de l'entreprise sur ce sujet.

### En 2017, l'Aract interviendra, en tant que partenaire de la FRTP, pour accompagner cette expérimentation

L'intervention de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté se situera à plusieurs niveaux :

#### 1/ La contribution au plan de communication sur la transmission des savoir-faire d'expérience dans les TP

En utilisant le retour d'expérience du projet régional, il s'agira d'intervenir en appui auprès de la FRTP sur un plan de communication adapté au secteur des TP et passant notamment par :

- une vidéo de sensibilisation,
- un support écrit de communication.

Ces supports seront réalisés par la FRTP, avec appui de l'Aract.

## **2/ L'animation d'ateliers d'information-sensibilisation auprès des entreprises de TP du territoire bourguignon**

### **3/ Le travail de suivi-capitalisation des accompagnements réalisés par les consultants**

Les accompagnements d'entreprises réalisés par des consultants seront pris en charge par la FRTP.

L'Aract interviendra pour la phase de transfert méthodologique auprès des consultants, ainsi que pour le travail de capitalisation issu des accompagnements.

### **4/ L'ingénierie et l'animation de formations expérimentales**

Deux formations seront créées puis réalisées à destination :

- des facilitateurs pédagogiques, garants de la bonne transmission entre le passeur de savoir et "son tuteur",
- des passeurs de savoir, véritables tuteurs opérationnels.

Ces formations alterneront séquences en collectif et séquences individualisées "in-situ".

L'Aract aura également pour objectif de transférer ces formations auprès d'un centre de formation spécialisé TP qui sera ensuite en capacité de "prendre le relais" pour la pérennité du dispositif de formation.

## **Acteurs**

- ◆ Porteur du projet : FRTP Bourgogne-Franche-Comté
- ◆ Opérateurs techniques : Aract BFC, FRTP, Consultants, Centres de formation TP
- ◆ Partenaires : Partenaires locaux
- ◆ Financier : FRTP (et dans CAPÉCO : Région, Direccte, Constructys...)
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises, Salariés, Branche professionnelle, OPCA, Centres de formation TP

### **3PR : sécuriser les entreprises et les parcours professionnels des salariés**

Le projet, mené en partenariat avec Agefos-PME, a pour finalité principale de sécuriser les entreprises d'un territoire et les parcours professionnels de leurs salariés, en mettant à la disposition des acteurs locaux une démarche et des outils adaptés, modulables en fonction des besoins du territoire, des entreprises et des salariés.

Il s'inscrit dans la continuité d'un projet intitulé 3PR (Performance, Parcours Professionnels et Reconnaissance), mené depuis 2008 en partenariat avec Agefos-PME (2014-2016 : Aire Urbaine).

### **En 2017, l'Aract et Agefos-PME prévoient de déployer les différentes prestations**

Le projet est en cours d'élaboration avec les partenaires locaux pour deux territoires envisagés pour son déploiement : Dole ; Le Creusot-Montceau Les Mines.

La démarche proposée englobe un ensemble de prestations possibles proposées aux TPE/PME, qu'elles peuvent mobiliser de façon modulable. Les entreprises intéressées bénéficient d'un **entretien exploratoire** avec le dirigeant (et IRP lorsqu'il y en a) visant à analyser leurs besoins et bâtir la démarche (choix des prestations).

La démarche prévoit d'associer tout ou partie des actions suivantes :

**1/ Des actions proposées par Agefos-PME qui concernent l'accompagnement des salariés pour la construction de leur projet et la mise en place des entretiens professionnels**

**2/ Des prestations proposées par l'Aract :**

- **3PR Formation dirigeants et cadres** : réflexion sur le lien entre performance de l'entreprise et parcours professionnels des salariés
- **3PR Formation représentants du personnel** : réflexion sur le lien entre performance de l'entreprise et parcours professionnels des salariés (le cas échéant organisée conjointement avec le séminaire direction)
- **3PR Formation management de proximité** : réflexion sur le lien entre performance de l'entreprise et parcours professionnels des salariés
- **3PR Formation « Ateliers collectifs compétences »** : mise à jour, formalisation et valorisation des compétences mobilisées sur le poste de travail
- **TSE appui à la transmission des savoir-faire d'expérience** : information et aide au repérage des savoir-faire d'expérience, mise en place de la transmission : méthodes, outils
- **3PR Diagnostic d'entreprise** : explicitation de la stratégie, déclinaison RH et situations de travail, définition d'un plan d'amélioration

Les volumes d'intervention de l'Aract seront précisés avec les partenaires sur chacun des territoires.

### **Acteurs**

- ◆ Porteur(s) du projet : *à définir*
- ◆ Opérateurs techniques : Aract BFC, Agefos-PME
- ◆ Partenaires : Partenaires locaux
- ◆ Financeurs : *à définir*
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises

## Évaluer le dispositif ADEC pour les entreprises de la filière Énergie

En décembre 2013, un accord cadre régional d'actions de développement des emplois et des compétences (ADEC - dispositif État) a été élaboré pour les entreprises de la filière Énergie en Franche-Comté.

L'accord cadre a été signé entre l'État, la Région, l'UIMM de Franche-Comté, la fédération SYNTEC, la fédération CINOV, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et la CGT.

Le plan d'action visait particulièrement à :

- faciliter l'adaptation des compétences des salariés aux évolutions engendrées par les mutations économiques, industrielles et technologiques,
- accompagner les mobilités professionnelles.

L'objectif était de soutenir environ 100 entreprises et 600 salariés au cours de l'accord.

Ce dernier arrivant à son terme (avenant de prolongation jusqu'à mi-année 2017), les partenaires impliqués prévoient de procéder à son évaluation, inscrite dans l'article 6 de l'accord cadre.

C'est à la demande du comité de pilotage que l'Aract a été sollicitée. Une première réunion le 14 novembre 2016, avec la Direccte BFC, ICFC (organisme relais), Fafiec et Adefim, a permis de préciser les attendus des partenaires.

## En 2017, l'Aract déploiera la démarche d'évaluation

La **finalité** de l'évaluation sera la proposition de pistes d'intervention et de périmètre pour un nouvel ADEC Énergie Bourgogne-Franche-Comté.

Deux **dimensions évaluatives** seront investiguées :

- les effets des actions de l'ADEC actuel sur les bénéficiaires directs (entreprises, salariés), avec une mesure de la plus-value du dispositif ADEC,
- l'intérêt et l'opportunité d'un nouvel ADEC BFC, compte tenu à la fois des résultats relevés dans l'ADEC en cours, et des intentions des partenaires à mobiliser dans le futur dispositif à l'échelle de la grande région.

La démarche se déroulera en **trois temps** :

### 1/ Élaboration de la procédure et des outils en janvier-février

- Réunion du comité de pilotage de l'évaluation
- Finalisation du référentiel d'évaluation et de la procédure (acteurs, étapes, périmètre)
- Construction et validation des outils de recueil de données

### 2/ Recueil des données et analyse de février à mai

- Auprès des bénéficiaires de l'ADEC en cours (employeurs et salariés) : efficacité des actions menées en matière de développement des compétences
- Auprès des partenaires actuels : pertinence d'un tel dispositif, perspectives
- Auprès des partenaires futurs : pertinence d'un dispositif élargi à la Bourgogne-Franche-Comté, perspectives et souhaits d'implication

**3/ Restitution auprès du comité de pilotage de l'actuel ADEC et des partenaires souhaitant être impliqués dans le futur dispositif en juin**

## Acteurs

- ◆ Porteurs du projet : Direccte BFC, ICFC (organisme relais de l'ADEC)
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Signataires de l'ADEC, Vallée de l'Énergie, Efigip/C2R, Partenaires futurs de l'ADEC, Entreprises de la filière énergie, Partenaires sociaux
- ◆ Financier : Direccte BFC, via ADEC
- ◆ Bénéficiaires : Signataires de l'ADEC, Partenaires futurs de l'ADEC, Entreprises de la filière énergie

## Appui au déploiement du plan d'action « Offre de service RH TPE-PME »

### Déployer le plan d'action « Offre de service RH TPE-PME en Bourgogne-Franche-Comté »

Le plan **Tout Pour l'Emploi** (juin 2015) prévoit une série de mesures destinées à soutenir la création d'activité et relancer l'emploi dans les TPE-PME. Il s'agit de répondre aux préoccupations quotidiennes et aux besoins concrets des TPE-PME afin de lever les freins à l'emploi, développer l'activité, faciliter la création et la reprise d'entreprises et alléger les formalités.

Dans ce cadre, un diagnostic national, puis régional, réalisé avec l'appui de l'Aract, a permis d'identifier les principales difficultés des TPE-PME sur les aspects RH. Il a donné lieu à l'élaboration d'un plan d'action régional par la Direccte fin 2016.

Une circulaire DGEFP (8 mars 2016) a par ailleurs défini la mise en œuvre d'une prestation « conseil en ressources humaines » pour les TPE et les PME, pour laquelle une quarantaine de consultants a été référencée en 2016. Ils se sont réunis une première fois en octobre 2016. Quelques accompagnements d'entreprises ont débuté en fin d'année.

### En 2017, l'Aract aidera au déploiement du plan d'action régional

Plus précisément, les objectifs de la prestation sont les suivants :

- Contribuer à la déclinaison opérationnelle du dispositif d'appui conseil RH TPE-PME, en appui à la Direccte :
  - o animer deux comités techniques composés des prestataires référencés,
  - o participer à l'animation régionale du dispositif, en lien avec la Direccte,
  - o capitaliser les enseignements.
- Contribuer à la mise en œuvre du plan d'action régional :
  - o mettre en œuvre les actions pré-ciblées par la Direccte,
  - o contribuer à la mise en œuvre d'autres actions, en fonction des besoins d'appui des porteurs de projet,
  - o assurer le suivi du plan d'action, en appui à la Direccte.

Les actions se répartiront en deux axes :

#### 1/ La déclinaison opérationnelle du dispositif d'appui conseil RH

- Animation des consultants, notamment à travers des comités techniques avec les consultants référencés ; appui individuel aux consultants (conseils méthodologiques)
- Appui à la Direccte :
  - o animation, professionnalisation des UD, autres selon besoins ; appui à l'organisation et à l'animation de deux comités de pilotage/an,
  - o bilan régional des actions ; évaluation annuelle - capitalisation,
  - o appui à la 2<sup>ème</sup> phase de référencement des prestataires.

#### 2/ La contribution à la déclinaison du plan régional

- Mise en œuvre de l'action 2 pré-ciblée par la Direccte - ateliers à l'intention de dirigeants de TPE-PME : le recrutement d'un bon profil.  
Il s'agira de faire le lien entre recrutement et conditions de travail : identifier, mettre en valeur et améliorer les facteurs d'attractivité de l'entreprise (QVT, GPEC, intégration, prévention des risques...)
- Appui aux porteurs de projets (selon demandes et priorités, à définir avec la Direccte)

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Entreprises, Consultants, Porteurs de projets collectifs, Direccte BFC
- ◆ Financier : Direccte BFC
- ◆ Bénéficiaires : Porteurs de projet

## Appui à la mise en œuvre de l'action « Connaître et mettre en œuvre mes obligations RH »

### Conseiller les entreprises sur leurs pratiques RH

Le plan **Tout Pour l'Emploi** (juin 2015) prévoit une série de mesures destinées à soutenir la création d'activité et relancer l'emploi dans les TPE PME. Il s'agit de répondre aux préoccupations quotidiennes et aux besoins concrets des TPE PME, afin de lever les freins à l'emploi, développer l'activité, faciliter la création et la reprise d'entreprises et alléger les formalités.

Dans ce cadre, un diagnostic national, puis régional (réalisé avec l'appui de l'Aract), a permis d'identifier les principales difficultés des TPE-PME sur les aspects RH. Il a donné lieu à l'élaboration d'un plan d'action régional par la Direccte fin 2016.

L'une des actions, pilotée par le Pôle Travail de la Direccte, « Connaître et mettre en œuvre mes obligations RH » vise à aller au-devant des entreprises pour leur apporter des conseils en la matière. C'est pour le déploiement de cette action que l'Aract a été sollicitée par le Pôle Travail.

### En 2017, l'Aract contribuera à la déclinaison opérationnelle de l'action 12 définie par la Direccte « Connaître et mettre en œuvre mes obligations RH »

L'objectif de la prestation de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté est d'apporter un appui à la Direccte dans le déploiement de l'action 12. Plus précisément, il s'agira de sensibiliser, mobiliser et outiller les têtes de réseaux sur cette thématique, et, par conséquent, de contribuer à la mise en œuvre du plan d'action régional, en favorisant la mobilisation des entreprises sur les autres actions.

L'Aract réalisera les prestations suivantes :

#### 1/ Une réunion de coordination avec la Direccte (réalisée en décembre 2016)

#### 2/ L'identification des têtes de réseaux et la construction de l'appui

- Participation, avec le Pôle T et Pôle 3<sup>E</sup> de la Direccte, à l'identification des têtes de réseaux
- En phase amont, entretiens individuels ou réunions collectives avec les têtes de réseaux identifiées sur un territoire, en appui à la Direccte : informer du dispositif, recueillir les intentions des têtes de réseaux, analyser les besoins et éventuelles difficultés
- Construction de l'appui aux têtes de réseaux (sensibilisation et/ou formation)

#### 3/ Un appui aux têtes de réseaux : sensibilisation et/ou formation des acteurs identifiés au sein des réseaux pour mener les actions auprès des entreprises

- Organisation d'ateliers d'information/sensibilisation incluant notamment les projets clés du diagnostic RH, les priorités régionales d'actions, le lien avec les besoins connus des entreprises membres des réseaux, l'identification des besoins des têtes de réseaux (outillage, formation, autres)
- Organisation de formations à destination des conseillers qui seront chargés d'aller recueillir les besoins et convaincre leurs adhérents : la GRH dans les TPE-PME, construire une démarche de recueil des besoins auprès des entreprises (méthodes, outils, modalités de déploiement sur un territoire), identification des freins et des leviers pour les mobiliser, lien avec l'offre de service RH régionale

#### 4/ Une synthèse régionale des besoins recueillis par les têtes de réseaux et adaptation du contenu des ateliers

- Synthèse des données
- Travail avec la Direccte sur : le contenu des ateliers (réalisés sur d'autres actions du plan) et leur articulation, leur déploiement au sein des territoires

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Têtes de réseaux
- ◆ Financier : Direccte BFC Pôle Travail (arrêté de subvention)
- ◆ Bénéficiaires : Têtes de réseaux, Direccte BFC, Entreprises



## **La capacité à dialoguer : un enjeu fondamental pour les acteurs de l'entreprise**

Les rapports sociaux et professionnels dans les entreprises évoluent depuis plusieurs décennies. En parallèle, les obligations à négocier se sont multipliées ces dernières années et les sujets de négociation se sont complexifiés.

Les mesures récentes liées à la loi de 2015 de modernisation du dialogue social et à la loi dite « Travail » de 2016 vont aussi modifier les relations entre l'employeur et les représentants du personnel et les modalités de négociation.

Dans ce contexte, la capacité des acteurs à aborder ensemble les problèmes de terrain, se concerter et négocier devient un enjeu fondamental.

## **Relations sociales et professionnelles : apporter une réponse adaptée et coordonnée aux entreprises**

Comme il existe différentes situations de dégradation des relations sociales et professionnelles, de dialogue tendu et de conflit, il existe différentes formes d'appui aux entreprises : diagnostic, médiation, expertise, dispositif AreSo, par exemple. L'enjeu est d'apporter une réponse appropriée au besoin singulier de chaque entreprise et de favoriser la coordination des partenaires.

Parmi ces formes d'appui, le dispositif AreSo, destiné aux entreprises, vise à améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales. Il est proposé par le réseau Anact-Aract, en lien avec les services du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Sur ce champ, les appuis de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté porteront sur :

### **1/ Communication auprès des acteurs institutionnels et des partenaires sociaux sur les différentes formes d'appui aux relations sociales et professionnelles**

Des réunions seront organisées avec les partenaires pouvant se retrouver confrontés à des entreprises en situation de conflits ou de tensions (Direccte BFC, SST, MSA, Carsat puis dans un second temps les partenaires sociaux). Ces réunions seront l'occasion de partager un vocabulaire commun et de présenter les différentes formes d'appui existantes, notamment le dispositif AreSo, pour une meilleure mobilisation de celui-ci. Cette étape sera également l'occasion de mieux saisir les situations auxquelles sont confrontés les partenaires.

### **2/ Analyse des besoins des partenaires pour apporter une réponse appropriée et coordonnée aux entreprises**

Un groupe de travail pluridisciplinaire animé par l'Aract sera en charge d'approfondir les besoins des partenaires qui seront repérés au cours des réunions. Ce groupe analysera également des cas d'entreprises pour en tirer des enseignements, notamment en terme de coordination d'acteurs. Enfin, il sera force de propositions d'action pour outiller les partenaires.

### **3/ Approfondissement des demandes et intervention dans des entreprises (hors AreSo)**

Les demandes d'intervention des entreprises en situations conflictuelles seront analysées par l'Aract afin de les orienter vers l'appui le plus approprié (diagnostic, dispositif AreSo, médiation, ...). Pour les situations relevant d'un diagnostic, l'Aract pourra réaliser éventuellement une intervention.

Certains cas d'entreprises mettant en jeu la coordination des partenaires pourront être réutilisés pour servir de support de travail au groupe pluridisciplinaire de l'étape 2.

## **Acteurs**

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : UT, SST, Carsat, Partenaires sociaux
- ◆ Financier : Direccte BFC
- ◆ Porteurs du dispositif AreSo : Anact, en lien avec les services du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

## La CPRI, une nouvelle forme de représentation du personnel pour les TPE

La loi de modernisation du dialogue social de 2015 instaure une représentation des salariés pour les entreprises de moins de 11 salariés, jusque là, non couvertes par l'obligation de mettre en place des délégués du personnel. Il s'agit de la CPRI, Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle. Sa composition et ses missions sont fixées par la loi. Le secteur de l'artisanat et agricole disposant déjà d'instances dédiées (CPRIA et CPHSCT), la CPRI ne représentera pas les salariés de ces secteurs. Elle sera effective en juillet 2017.

### Le fonctionnement de la CPRI en question

La CPRI est conçue pour être un outil au service du dialogue social dans les TPE. Elle peut donc être un levier de la performance économique des entreprises et de la qualité de vie au travail des salariés, à la condition qu'elle fonctionne « bien ». La lecture de la loi pose d'ailleurs d'emblée cette question du fonctionnement : périmètre des missions larges, représentation « en dehors » de l'entreprise, périmètres géographiques et sectoriels de représentations vastes...

L'objectif du projet est **d'accompagner la mise en place de la CPRI.**

Pour se faire, le projet se déroulera en **deux étapes principales** :

#### **1/ Identification des conditions de bon fonctionnement d'une instance de DST (Dialogue Social Territorial)**

Il s'agira ici d'identifier les conditions de bon fonctionnement d'une instance de DST. L'Aract s'attachera aussi à identifier des exemples de travaux menés dans le cadre des CPRIA ou des CPHSCT pouvant être présentés à la future CPRI pour illustrer comment elle peut s'emparer de ses missions. Une synthèse écrite sera produite et restituée dans un premier temps à la Direccte BFC, puis à la CPRI.

#### **2/ Appui à la mise en place de la CPRI**

Les conclusions de l'étude précédente permettront d'orienter les modalités de cette étape qui ne pourra être mise en œuvre qu'une fois les organisations syndicales salariées et patronales élues et les membres de la CPRI désignés. Il pourra notamment s'agir d'organiser un séminaire pour installer l'instance où serait restituée l'étude et discutées les attentes des membres quant à cette instance.

## Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Financier : Direccte BFC
- ◆ Bénéficiaires : Direccte BFC, Membres de la CPRI

## Renforcer la culture de prévention auprès des TPE : une priorité nationale

La sinistralité au sein des TPE est encore forte et les préoccupations des dirigeants en matière de prévention stagnent, voire reculent. Les petites entreprises représentent un fort potentiel d'emplois sur le territoire national. Pour les préventeurs, cette cible implique d'innover en terme d'approche. C'est pour ces raisons que le développement de la culture de prévention est l'axe stratégique n°1 du PST3 et que les TPE-PME y sont rappelées comme étant les cibles prioritaires.

### Une priorité régionale

La culture de prévention est aussi une priorité du PRST3. En 2010, une sur-sinistralité est observée dans le département de l'Yonne. Fin 2015, la Direccte a missionné l'Aract pour poursuivre l'animation du groupe de partenaires sociaux et de préventeurs qui s'était alors constitué pour travailler sur le sujet. Si plus aucune sur-sinistralité n'était remarquée, renforcer la culture de prévention auprès des TPE restait une priorité pour les préventeurs et partenaires sociaux du territoire. La sinistralité est forte sur certains secteurs d'activité dans l'Yonne (garage, hébergement-restauration...). Cette cible représente 92 % des entreprises du département, elle ne dispose pas de ressources internes, ce qui invite à repenser les approches traditionnelles de la prévention.

### La construction et le déploiement d'une action à destination des TPE

L'Aract Bourgogne-Franche-Comté construira et mettra en œuvre une action pour renforcer la culture de prévention au sein des TPE de l'Yonne

#### 1/ Analyser les besoins des dirigeants de TPE - action réalisée en 2016

Des rencontres auprès de sept dirigeants de TPE ont été organisées afin de mieux saisir leurs représentations et pratiques sur le champ de la prévention, ainsi que leurs préoccupations de manière plus générale. Il a été constaté :

- **une approche normative de la prévention** (des motivations uniquement réglementaires, pas de lien perçu avec la performance de l'entreprise),
- **une approche partielle de la prévention** (actions orientées majoritairement sur la prévention des risques physiques, approche uni causale, lecture individuelle et comportementale des risques),
- **des préoccupations autour de l'attractivité/fidélisation** : dans un contexte où la concurrence se renforce et les exigences des clients changent, la réussite des recrutements, la qualification et l'expérience des salariés en place sont une ressource pour que l'entreprise s'adapte à l'environnement. Pas de lien perçu entre ce sujet et la prévention.

Pour 2017, il s'agira de :

#### 2/ Construire l'action à destination des TPE

Un club de dirigeants orienté sur l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des salariés sera mis en place en 2017. Il aura pour objectif d'identifier les leviers sur lesquels il est possible d'agir sur les conditions de travail (management, reconnaissance...) pour faire de la prévention un levier de performance.

#### 3/ Mobiliser les entreprises

L'Aract rencontrera des partenaires et des entreprises du territoire pour présenter cette action, la promouvoir et identifier des dirigeants volontaires. L'action démarrera sur la base d'un groupe constitué d'une dizaine de dirigeants.

Les préventeurs, partenaires sociaux et branches réunis autour du sujet depuis 2010 participeront au suivi de cette action.

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Carsat, les 3 SST de l'Yonne, Partenaires sociaux (UPA, CFTC, CFDT, CFE-CGC), Branches (CNAMS, CNPA, UMIH), Chambres consulaires
- ◆ Financier : Direccte BFC
- ◆ Bénéficiaires : TPE de l'Yonne

## PrevTPE Prévention des risques professionnels dans les TPE des galeries commerciales (action inscrite dans le PRST3)

Les galeries commerciales sont constituées d'enseignes de la grande distribution, mais aussi de multiples commerces touchant des secteurs divers (restauration, coiffure, commerce de détail, vente de vêtements ou de chaussures, boulangerie, etc.). S'il existe des guides et des méthodes pour évaluer et prévenir les risques professionnels par métier, il n'existe pas d'outil prenant en compte la particularité des galeries commerciales avec les risques liés à chaque établissement, ainsi que les risques liés à la co-activité.

### Prévention des risques professionnels dans les TPE des galeries commerciales :

**Pour les TPE :** les Très Petites Entreprises (moins de 11 salariés) comptent 4,6 millions de salariés en France. Les salariés des TPE sont les plus exposés à des risques divers s'agissant de la santé et la sécurité. Pour les employeurs, les obligations réglementaires viennent s'ajouter à leurs diverses activités.

**Pour les galeries commerciales :** les galeries commerciales se développent depuis plusieurs années. Elles regroupent dans un même lieu, une diversité de TPE. Les foncières qui gèrent les galeries commerciales sont engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale Des Entreprises (RSE) où le volet social est à compléter.

**Pour prévenir les risques professionnels :** en juillet 2017, les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles seront créées. Ces commissions auront un rôle d'information et de conseils, en particulier en matière de droit du travail. Elles seront aussi un lieu de débats sur toutes les problématiques de RH (emploi, formation, conditions de travail, égalité professionnelle, ...).

**Dans le cadre du PRST3 :** ce projet est l'une des cinq actions retenues dans le chantier Dialogue social du PRST3 Bourgogne-Franche-Comté.

### Un outil PrevTPE pour outiller les TPE, les futures CPRI et les galeries commerciales

En plus des risques spécifiques, les boutiques des centres commerciaux ont des risques : communs (d'agressions, routier, parking...); similaires (manutention pour la mise en rayon, d'agression pour l'encaissement ou le rapport au public...); liés à la co-activité (émanation de solvant dans l'atmosphère avec les pressing...).

Les boutiques peuvent partager aussi des moyens de prévention communs (lieux communs), identiques (échange de bonnes pratiques) et/ou mutualisables.

Un outil qui cartographie les risques professionnels et recense des actions de prévention pour :

- aider les enseignes à alimenter leur démarche d'évaluation des risques professionnels et améliorer les conditions de travail,
- répondre aux besoins des commerçants et des foncières (mise en conformité, contribuer à la performance économique et sociale, s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue...),
- valoriser les initiatives et les bonnes pratiques RSE des enseignes et des foncières,
- aider les CPRI dans leur rôle : informations, conseils et lieu de débats sur toutes les problématiques RH (emploi, formation, égalité professionnelle, condition de travail...).

Il sera alimenté des productions nationales et régionales des différents partenaires, des documents des entreprises, grandes enseignes par exemple, et de résultats d'expérimentations éventuelles.

## Une expérimentation sur deux galeries commerciales de tailles différentes

Un déploiement en Bourgogne-Franche-Comté

- La galerie Chateaufarine (25) : 89 boutiques
- La galerie Fontaine-Lès-Dijon (21) : 14 boutiques

Trois étapes :

**1/ Affiner les besoins des enseignes des galeries commerciales**

**2/ Conception d'outils avec un groupe de travail composé de différents partenaires** (foncière, association de commerçants, partenaires sociaux et branches professionnelles, acteurs institutionnels de la prévention, chambres consulaires...)

**3/ Informations / communication**

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Foncières, association de commerçants, organisations syndicales et patronales, branches professionnelles, acteurs de la santé au travail et de la prévention.
- ◆ Bénéficiaires : TPE
- ◆ Financier : Direccte BFC

## Culture de prévention et qualité de vie au travail : deux axes stratégiques du PST3 et de sa déclinaison régionale

Le Plan Santé au Travail 3 a pour ambition de mettre la prévention au cœur des préoccupations relatives au travail, à rebours d'une vision centrée sur la réparation. Dans le cadre de la déclinaison régionale du PST, cinq groupes de travail ont été mis en place : culture de prévention, usure professionnelle et maintien dans l'emploi, risques prioritaires, dialogue social et Qualité de Vie au Travail. Pour chaque groupe, des propositions d'action ont été construites par les partenaires.

### PRST 3 : des actions pour construire une information homogène auprès des entreprises et favoriser le partenariat

L'Aract est positionnée sur certaines des actions du PRST3. Parmi celles-ci :

- **QVT : de quoi parle-t-on ? se construire des repères communs**

La QVT, Qualité de Vie au travail, est pour la première fois inscrite dans le PRST. Les acteurs institutionnels réunis autour du PRST3 insistent sur la nécessité de clarifier la notion de QVT. Les liens entre QVT et santé au travail doivent être explicités et plus particulièrement les articulations RPS et QVT ou encore QVT et Qualité du travail.

C'est ce travail de clarification et d'élaboration d'une représentation partagée entre les différents acteurs de la santé au travail que l'Aract aura en charge, via l'animation d'un groupe de travail.

- **Risques prioritaires : impulser une dynamique partenariale en matière de prévention des RPS / accompagnement des petites entreprises sur le sujet des RPS**

Dans le cadre du PRST3, les partenaires conviennent de renforcer l'offre d'appui et de conseil aux entreprises en matière de prévention des RPS de manière à rendre plus efficace l'intervention de terrain :

- par le biais de l'animation d'un réseau regroupant les intervenants institutionnels (Direccte BFC, Carsat, SST, Aract). Ce réseau permettra les échanges tirés de l'expérience de chacun et participera à l'acquisition de références et d'une culture commune à ces intervenants,
- par la mise à jour de l'offre de service régionale concernant la prévention des RPS, complétée des éléments relatifs au territoire bourguignon,
- par la promotion de l'offre globale régionale auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

### Acteurs

- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Carsat, SST, OPPBTP, MSA, Commerçants, Partenaires sociaux
- ◆ Bénéficiaires : TPE

## Animation d'un réseau d'échange de pratiques pour membres de CHSCT (action inscrite dans le PRTS3)

### La nécessité de renforcer les compétences des CHSCT

Depuis plus de trente années, la mission des CHSCT n'a cessé de se complexifier dans le même temps que le travail a changé : élargissement de la notion santé à la santé mentale, passage d'une approche unicausale à l'abord de risques multifactoriels, transition d'une logique de réparation à une logique de prévention, etc. Ces évolutions impliquent des compétences nouvelles et plus pointues pour les membres de l'instance. La réforme de modernisation du dialogue social de 2015 vient, quant à elle, modifier les contours de l'instance en lui permettant d'être intégrée à une délégation unique du personnel.

Renforcer les compétences des membres de CHSCT est essentiel pour qu'ils puissent mener à bien leur mission dans ce nouveau contexte.

### L'échange de pratiques comme moyen

C'est pour outiller les CHSCT à faire face à ces évolutions qu'un réseau d'échange de pratiques entre Présidents et Secrétaires de CHSCT a été mis en place en Bourgogne, en 2014. Fort de la réussite de cette action, une deuxième édition a été mise en place de 2015 à 2016. Il s'agira en 2017 de déployer le même type d'expérience sur la région Bourgogne-Franche-Comté.

### Acteurs

- ◆ Financeurs (piste) : Direccte BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Préventeurs institutionnels, Partenaires sociaux
- ◆ Bénéficiaires : CHSCT de Bourgogne-Franche-Comté

## Promouvoir l'innovation sociale, facteur de compétitivité

Rally'nov 2017 s'inscrit dans la suite de la dynamique initiée depuis 2012 dans le cadre de la Stratégie Régionale d'Innovation (SRI). L'innovation sociale constitue un facteur de compétitivité économique et de progrès social. C'est pourquoi L'État et la Région en font un enjeu majeur et partagé de leur politique.

Depuis 2012, près d'une centaine d'innovations sociales ont été valorisées, de nombreuses entreprises et acteurs représentant les principales structures d'appui aux entreprises sont impliqués dans Rally'nov, des repères communs ont été construits. Rally'nov a également été présenté dans différentes manifestations en dehors de la région : en Rhône-Alpes, en Guadeloupe et même en Belgique à Louvain dans le cadre d'Euwin (European Working Innovation Network) projet porté par la Commission européenne.

Les années 2016-2017 sont marquées par le déploiement du projet sur la grande région. En 2016, de nouveaux partenariats ont été développés, d'autres ont été confortés afin de contribuer à générer une culture favorable à l'innovation sociale. En 2017, l'objectif est d'étendre et renforcer la dynamique engagée.

## Essaimer l'innovation sociale dans les territoires

Les objectifs de Rally'nov 2017 sont de :

- **valoriser et promouvoir** les initiatives socialement innovantes des entreprises et associations de la grande région,
- **essaimer** l'innovation sociale dans les territoires,
- **encourager le travail en réseau et l'échange de pratiques** sur cette question de l'innovation sociale.

Pour cela différentes phases sont planifiées :

### 1/ Lancer Rally'nov 2017 et impliquer les partenaires

- Organisation avec le comité de pilotage technique d'une rencontre de bilan et de lancement du projet
- Coordination avec les partenaires désireux de participer pour poursuivre la sensibilisation à l'innovation sociale (IS), recenser les IS sur le terrain, formalisation des RDV

### 2/ Identifier de nouvelles IS et les lauréats

- Identification de 20 nouvelles initiatives remarquables et rédaction de fiches
- Organisation de réunions de travail avec le jury pour sélectionner 4 IS à récompenser

### 3/ Valoriser les IS dans des rencontres

- Planification, organisation et coordination du « Grand 8 2017 » avec les partenaires volontaires. Il s'agit d'organiser 8 rencontres dans 8 structures dans les 8 départements au cours duquel chaque entreprise témoigne de son IS et réalise une visite. À organiser en partenariat avec les structures relais volontaires.
- Inscription d'un temps dédié Rally'nov dans 8 manifestations organisées par les partenaires
- Préparation d'un dossier de presse et transmission à l'État et à la Région
- Organisation d'une remise de prix

### 4/ Diffuser une culture de l'IS

- Actualisation du site internet
- Réalisation de vidéos des 4 lauréats
- Rédaction de deux documents de 4 pages et diffusion (diffusion informatique pour le premier numéro et diffusion papier pour le dernier)



## 5/ Piloter la convention

- Organisation de réunions des comités de pilotage techniques et institutionnels
- Conduite du projet (pilotage, coordination, administration, suivi de la convention, rédaction du bilan)

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC, Conseil régional BFC
- ◆ Opérateurs techniques : CCI, CMA, Agences de Développement, OPCA, Branches professionnelles, Partenaires sociaux, Pôles de compétitivité de BFC, MFQ, FQP BGE, Mutualité française de Bourgogne-Franche-Comté, la Fédération des entreprises d'insertion, les DLA, etc
- ◆ Partenariat de pilotage : Ardie, CRESS Bourgogne-Franche-Comté
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises, Associations
- ◆ Financeurs : Direccte BFC, Conseil régional BFC, Aract BFC

## Accompagnement des entreprises sur les questions socio-organisationnelles et sur la conduite du changement

### Accompagner les entreprises/associations bénéficiant d'aides publiques à la mise en place de démarche de progrès sur les aspects sociaux

Les interventions de l'Aract sont réalisées à la demande du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre des demandes d'accompagnement formulées par les entreprises à la collectivité. Les prestations de l'Aract ont pour finalité de mieux prendre en compte les aspects humains et sociaux dans les projets des structures qui bénéficient d'une aide publique. Il s'agit de :

- favoriser la prise en compte du « facteur humain » dans les projets de l'entreprise qui font l'objet d'accompagnement des collectivités territoriales,
- encourager la mise en place de formes participatives de conduite du changement qui tiennent compte des aspects humains et sociaux (si possible les anticipent), condition de réussite dans la mise en œuvre des projets.

Autrement dit, les interventions visent à développer les pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises sur l'aspect social en favorisant la mise en place de démarche Qualité de Vie au Travail.

Ces interventions s'adressent aux entreprises de l'économie classique bénéficiant des aides de la Région et aux structures d'insertion par l'activité économique.

### Des interventions adaptées aux attentes des dirigeants et répondant aux besoins des entreprises traversant des phases de changements

Deux types d'interventions sont possibles, selon l'importance de l'enjeu de la prise en compte du facteur humain identifié dans les entreprises.

- Option A : une intervention progressive, avec des étapes pouvant être réalisées en totalité ou en partie, selon les besoins et attentes des entreprises, et en accord avec le Conseil régional. Les différentes étapes sont les suivantes : une analyse de la demande avec le dirigeant, un approfondissement de la demande avec les représentants du personnel, une finalisation de l'état des lieux.
- Option B : une analyse de la demande avec le dirigeant et un diagnostic d'emblée.

Un accompagnement de la mise en œuvre des actions peut être réalisé, selon la demande et après commande du Conseil régional.

En pratique, ces deux options sont ajustées selon les contextes et besoins des entreprises.

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Conseil régional BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaire : Conseil régional BFC
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises de l'économie classique et de l'économie sociale et solidaire bénéficiant d'aides publiques
- ◆ Financeur : Conseil régional BFC

## Intégrer les aspects sociaux et humains dans la modernisation des entreprises : un enjeu majeur

L'industrie du futur est un dispositif lancé par l'État en 2015. Il correspond à la seconde phase de la Nouvelle France Industrielle dont l'ambition est de soutenir la réindustrialisation de la France en impulsant une transformation du modèle industriel des entreprises par le numérique.

Pour décliner de manière opérationnelle ce plan gouvernemental, une Alliance Industrie du Futur (réunissant des représentants de l'État, des Régions, du monde de la recherche et de l'éducation, ainsi que les partenaires sociaux) a été créée. Elle organise et coordonne, au niveau national, les initiatives, projets et travaux tendant à la modernisation et à la transformation de l'industrie en France. Ce plan gouvernemental a donné lieu à des dispositifs régionaux d'appui aux entreprises et des équipes régionales composées des membres de l'Alliance coordonnent les actions locales.

Ainsi, avec le dispositif Industrie du futur, les entreprises de la région sont invitées à transformer leur modèle industriel par le numérique. Si le changement technique est pris en compte dans les dispositifs existants et accompagné, c'est moins le cas du volet social et organisationnel qui constitue pourtant un enjeu majeur dans les transitions en cours. Dans ce contexte, la prise en compte du facteur humain dans les projets d'investissement des entreprises devient une nécessité.

Afin de favoriser la prise en compte des aspects socio-organisationnels dans les projets de modernisation des industriels qui sont intégrés au dispositif Industrie du futur, la Direccte Bourgogne-Franche-Comté souhaite que l'Aract apporte un appui complémentaire aux entreprises.

Il s'agit d'intervenir sous forme de diagnostic auprès des entreprises sur des questions socio-organisationnelles et de conduite du changement, dans lesquelles l'enjeu humain est prégnant, dans le but d'émettre des pistes d'action concrètes favorisant la réussite des projets.

## Sensibiliser et appuyer les entreprises du territoire

Les objectifs du projet sont :

- sensibiliser les directions d'entreprises à l'importance de la prise en compte du capital humain dans leurs projets de transformation,
- apporter un appui aux entreprises dans la conduite du changement pour intégrer les aspects sociaux et humains et mettre en place une démarche participative.

Pour répondre à ces objectifs, différentes étapes sont planifiées :

### 1/ Finaliser le projet

- Organisation d'une rencontre avec le financeur pour ajuster le projet

### 2/ Lancer le projet et créer une dynamique partenariale

- Identifier des acteurs du dispositif en région et réaliser avec eux des rendez-vous pour présenter le projet et connaître leurs actions
- Présenter le projet au comité de pilotage
- Sensibiliser des acteurs relais sur le territoire

### 3/ Réaliser l'appui des entreprises (2 à 7 jours selon la taille de l'entreprise et les enjeux détectés)

- Analyser le besoin de l'entreprise et identifier ses enjeux
- Rédiger et envoyer une proposition d'appui à l'entreprise
- Assister l'entreprise. En fonction de son besoin, il pourra s'agir d'un :
  - o appui à la structuration d'un projet de changement (clarifier sa stratégie, les objectifs et enjeux, déterminer les étapes de la conduite du projet, les acteurs à associer),
  - o appui à la conduite de projet (identifier les forces et les faiblesses de la conduite de projet mise en œuvre par l'entreprise, appui sur des étapes spécifiques),

- appui sur une thématique spécifique en lien avec le changement de modèle de l'entreprise attiré par le numérique (la conciliation des temps, les modes de coopération, les relations de travail notamment intergénérationnelles...),
- bilan post-transformation (pour identifier les ajustements nécessaires suite à un projet de changement),
- état des lieux global de l'entreprise pour identifier les points forts et points de vigilance quant aux évolutions en cours et faire le lien avec la stratégie de l'entreprise et ses perspectives à moyen terme.

#### 4/ Piloter le projet

- Organiser de réunions de suivi avec le financeur
- Participer aux réunions du comité de pilotage régional Industrie du futur pour faire un point intermédiaire et un bilan de l'appui réalisé auprès des entreprises
- Conduire le projet (pilotage, coordination, administration, suivi du projet, rédaction du bilan)

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Direccte BFC
- ◆ Pilote opérationnel : Aract BFC
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises
- ◆ Financeur : Direccte BFC

### Promouvoir la RSE et construire une dynamique régionale

Le développement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) constitue l'une des priorités des politiques publiques en Bourgogne-Franche-Comté. La RSE se révèle en effet être un véritable facteur de compétitivité pour les entreprises, leur permettant de développer des stratégies d'adaptation en mobilisant au mieux leurs ressources internes. C'est pour cette raison que les collectivités décident de promouvoir la RSE auprès des entreprises et des acteurs du monde économique. Depuis quelques années, différents travaux ont été engagés en Bourgogne et en Franche-Comté.

L'Aract, par ses interventions dans les entreprises, son activité d'ingénierie et de conduite de projet partenariale pour le compte des pouvoirs publics, contribue à la dynamique régionale sur la RSE.

D'une part, l'Aract qui intervient en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés et de la performance des entreprises, place le dialogue social et plus largement le dialogue entre toutes les parties prenantes au cœur de son activité. Elle déploie ainsi des actions en faveur de la QVT dans les entreprises et fait progresser les entreprises sur le pilier social de la RSE.

D'autre part, l'Aract déploie une activité d'ingénierie et de conduite de projet qui lui permet de fédérer des partenaires régionaux pour engager une dynamique régionale. À ce titre, elle était en 2015 assistant à maîtrise d'ouvrage du Conseil régional de Franche-Comté dans le cadre de son projet régional partenarial de promotion de la RSE.

### Trois types d'actions mises en œuvre

Afin d'encourager la mise en œuvre de pratiques RSE dans les entreprises, l'Aract pourra conduire trois types d'actions dans le cadre d'un projet partenarial avec le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté.

#### 1/ Assurer la jonction des groupes de travail RSE franc-comtois et bourguignons en partenariat avec l'Ardie

- Coordonner avec le Conseil régional et l'Ardie
- Préparer et animer en partenariat avec l'Ardie des réunions de travail en direction des partenaires RSE bourguignons et francs-comtois

#### 2/ Appuyer la mise en place et le déploiement de la plateforme ETRe Bourgogne-Franche-Comté (actions à préciser)

- S'impliquer dans les instances de gouvernance de la plateforme
- Informer et sensibiliser les entreprises à la RSE en lien avec la plateforme (organisation de rencontres, création d'évènements, participation aux évènements RSE de la Région)
- Participer à des clubs d'entreprises pour créer des synergies entre les entreprises Bioméconométries<sup>1</sup> et/ou engagées dans des démarches QVT et échanger des bonnes pratiques responsables

#### 3/ Appuyer les entreprises dans la mise en place de pratiques RSE sur les aspects sociaux

- Déployer des diagnostics impliquant les quatre familles d'acteurs de l'entreprise pour faire le point sur les projets et pratiques QVT et identifier des axes de progrès

<sup>1</sup> Entreprises qui ont déployé la démarche Biom conduite par un cabinet de conseil « biom attitude »; Cette démarche permet de mesurer l'impact économique de l'activité de l'entreprise sur son environnement (approche économique de la RSE). Cela s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre Biom et la plateforme ETRe Bourgogne-Franche-Comté.

#### 4/ Pilotage du projet

- Gestion et administration du projet
- Relation avec les partenaires
- Bilan/propositions

### Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Aract BFC
- ◆ Opérateurs techniques : La trentaine de structures membres des groupes de travail RSE Bourgogne et Franche-Comté
- ◆ Partenariat de pilotage : Ardie, Conseil régional BFC
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises, Acteurs relais
- ◆ Financeur : Conseil régional BFC

## La fonction publique : un secteur en profonde mutation

Le contexte de la fonction publique est marqué par d'importantes réorganisations, modernisations, fusions, évolutions des métiers qui vont souvent de pair avec des enjeux de rationalisation. S'ensuivent des effets sur le travail et les conditions de sa réalisation, sur la qualité du service rendu, sur l'évolution des risques professionnels. Dans ce contexte, le niveau des politiques des ressources humaines est un enjeu majeur pour beaucoup de services administratifs. De même, les services de prévention sont régulièrement confrontés à de nouvelles problématiques de santé au travail comme les risques psychosociaux. Le dialogue social et le rôle des CHSCT sont eux-mêmes en profonde évolution.

## Les besoins émergents

L'Aract est régulièrement sollicitée par les services de la fonction publique, principalement autour de la problématique des risques psychosociaux. Ces sollicitations interviennent généralement sous l'impulsion du national (circulaire RPS) ou suite au repérage de problématiques particulières en local. Elles font émerger plusieurs types de besoins :

- un besoin d'information et de sensibilisation des acteurs pour les acculturer à des sujets nouveaux,
- un besoin de formation des acteurs pour les faire monter en compétences,
- un besoin d'accompagnement : appui méthodologique à la conduite de projet ou sur des étapes spécifiques d'une démarche de prévention.

## L'enjeu : passer d'une logique de prévention des RPS à une logique de Qualité de Vie au Travail

Les travaux réalisés avec la fonction publique sont majoritairement en lien avec les risques psychosociaux. Cependant, les services de la fonction publique tendent à décloisonner les sujets et à faire le lien entre les risques psychosociaux et la Qualité de Vie au Travail.

Malgré le fait qu'au niveau national, l'accord cadre sur la QVT n'ait pas abouti, il y a une volonté politique de déployer cette approche. Ainsi, localement, les administrations émettent progressivement le souhait d'être acculturées et outillées sur le sujet de la QVT. Dans ce cadre, le rôle de l'Aract consiste à appuyer les administrations dans cette logique de Qualité de Vie au Travail, avec une approche plus globale.

## Une réponse de l'Aract adaptée au contexte local et aux besoins des administrations

Durant l'année 2017, l'Aract Bourgogne-Franche-Comté poursuivra les appuis qu'elle réalise au sein des fonctions publiques en cohérence avec le contexte local, mais également avec le niveau national, au regard du partenariat fort existant entre l'Anact et la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique).

Selon les opportunités, elle interviendra dans une dimension partenariale et se positionnera en tant qu'appui à maîtrise d'ouvrage.

C'est par exemple le cas pour la Plate forme RH interministérielle du SGAR dont l'appui méthodologique de 20 jours se déclinera selon les quatre axes suivants :

- la participation au séminaire des Secrétaires Généraux des directions régionales et départementales,
- la structuration et l'animation du réseau d'appui opérationnel sur les RPS,
- l'élaboration d'un projet à déposer dans le cadre du Fonds d'Innovation RH,
- la mise en place d'un comité d'animation.

Outre l'appui apporté, ce type d'action permet de rendre visible l'Aract sur le territoire et auprès de l'ensemble des administrations de l'État.

D'autres projets sont en cours, comme l'appui à la prévention des RPS auprès du Conseil départemental de Côte d'Or, la réalisation d'informations/sensibilisation auprès de la Direction Inter régionale Grand Centre de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ou encore l'appui à la prévention des risques psychosociaux auprès de la DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

## Fiche action

## Contexte de changement et qualité de vie au travail dans les établissements de santé

### Favoriser la qualité de vie au travail des agents, un enjeu de préservation de la qualité des soins

Le secteur de la santé a connu depuis plusieurs années des transformations dans le domaine des technologies, de l'organisation des soins et des méthodes de gestion. Ces réformes ont un impact sur le fonctionnement des établissements et le travail des professionnels. L'enquête de la DARES de 2013 met d'ailleurs en exergue une très forte exposition des agents de la fonction publique hospitalière aux facteurs de risques psychosociaux.

### L'animation d'un cluster QVT à destination d'établissements de santé

Fort de ces constats, un partenariat national s'est tissé entre l'Anact et la Haute Autorité de Santé (HAS) pour agir en faveur de la QVT des salariés du secteur. Ce projet se décline en région par des collaborations entre les Agences Régionales de Santé (ARS) et les Aract. Après le lancement d'un appel à projet, l'Aract Bourgogne-Franche-Comté a rencontré les établissements candidats afin de faire le point sur leurs attentes.

Par la suite, les objectifs du projet se sont orientés de la manière suivante :

- identifier les ressources à préserver et les priorités d'action pour l'avenir en matière de QVT,
- échanger des « bonnes pratiques » avec d'autres.

Les étapes du projet sont les suivantes :

#### 1/ Animation du cluster

Cinq séances thématiques collectives sont organisées pour les établissements participants à l'action. Les thèmes ont été repérés lors des entretiens préalables et validés par les participants lors de la séance de lancement. Ces séances ont pour objectifs d'apporter des connaissances aux acteurs sur le thème et de leur permettre de faire le point sur leurs propres pratiques en la matière (atouts et points d'amélioration). L'échange de pratiques entre établissements est privilégié pour parvenir à ces objectifs.

#### 2/ Accompagnements individuels des établissements

Chaque établissement a été invité à formuler une demande d'appui partagée entre Direction et IRP. Le premier établissement est accompagné sur la reconnaissance du personnel de nuit, et le second sur la communication inter-métier dans un service de rééducation.

#### 3/ Capitalisation et transfert des enseignements

Un séminaire de transfert sera organisé à l'attention des établissements de la région. Un document, type 4 pages, sera également produit.

### Acteurs

- ◆ Porteurs du projet : HAS, Anact
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : HAS, Anact
- ◆ Bénéficiaires : Établissements de santé de la région Bourgogne-Franche-Comté
- ◆ Financeur en région : ARS



## SAPrev'in' Prévention des inaptitudes dans les Services À la Personne (action inscrite dans le PRST3)

### SAP : un fort enjeu d'attractivité et de développement d'emplois de qualité

Le secteur des SAP (Service À la Personne) représente un secteur à fort potentiel de développement économique et social, il doit aussi faire face à de nombreuses et fréquentes évolutions, dont la plus récente est la loi ASV (loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement).

Ce secteur est complexe par la diversité de ses caractéristiques. Par ailleurs, les risques professionnels et les facteurs de pénibilité sont importants. La sinistralité est forte (AT, MP) et l'inaptitude est un des symptômes majeurs de l'usure professionnelle.

C'est au regard de ces enjeux que deux projets ont été initiés dans les deux territoires antérieurs :

- En Bourgogne, le projet Prev'pénibilité a consisté en un diagnostic sur l'identification des facteurs contribuant à la pénibilité (allant jusqu'à l'inaptitude) dans les SAP et le secteur médico-social. Ce projet alimente une réflexion plus générale sur la sécurisation des parcours dans ces trois métiers, à la fois pour les individus et les entreprises.  
Il s'inscrit dans le cadre du Dialogue Social Territorial en économie sociale et solidaire, et plus particulièrement dans la GPEC Territoriale menée sur le bassin dijonnais.
- En Franche-Comté, le projet SAPrev, déployé sur la grande région, a consisté en une étude préalable sur la prévention des risques professionnels dans les SAP. L'étude a permis d'actualiser les données du secteur et de lister les outils de prévention existants. Elle a également permis de repérer les évolutions qui traversent ce secteur et leurs impacts sur les conditions de travail et sur l'usure professionnelle.  
Ce projet s'inscrit dans la mise en œuvre du plan d'action régional en faveur du développement du secteur des SAP par la Direccte (instruction DGE/DGEFP 2015/1).

### Prévenir l'inaptitude pour répondre aux enjeux du secteur des SAP

Pour les SAP, ces deux projets ont confirmé l'importance de travailler sur la prévention de l'usure professionnelle pour contribuer à l'attractivité, au développement des emplois, et à la performance de ce secteur.

En effet, prévenir l'usure professionnelle c'est favoriser le maintien en emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans de bonnes conditions de santé, de motivation et de compétences.

Ceci revient donc à prévenir les inaptitudes en agissant sur différents leviers des conditions de réalisation du travail (activité, GRH, relations sociales et professionnelles) pour construire la qualité de vie au travail et l'employabilité.

Ces leviers d'action ne peuvent être opérants sans l'implication des acteurs de la filière SAP et à tous les niveaux (entreprises, branches, fédérations, partenaires sociaux, ...) sur le territoire. Ce projet s'inscrit également dans un des axes du PRST3 : usure professionnelle et maintien en emploi.

### Pour aller plus loin : SAPrev'in'

#### Étape 1 : Capitalisation croisée

La fusion des régions et des structures donne l'opportunité de mettre en commun les acquis des deux projets qui proviennent de sources complémentaires :

- identification des facteurs contribuant à l'usure professionnelle avec des salariés issus de trois métiers (aide-soignant, aide médico-psychologique et aide à domicile),
- identification des évolutions du secteur et de leurs impacts sur les conditions de travail et sur l'usure professionnelle avec des acteurs des SAP (fédérations employeurs, organisation syndicale, OPCA, Carsat).

Une action collective menée dans la continuité de PrevPénibilité en Côte-d'Or pourrait compléter ces apports en y intégrant les retours du côté des structures en elles-mêmes et de leurs dirigeants.

Cette étape de capitalisation croisée permettra de tirer des enseignements sur les facteurs collectifs qui contribuent à l'usure professionnelle et aux inaptitudes, ainsi qu'aux leviers permettant d'agir en prévention.

Le travail mené au sein du réseau Anact-Aract alimentera également la capitalisation.

C'est sur cette base de capitalisation que pourra se projeter une nouvelle action.

### **Étape 2 : Opportunité de déploiement d'une action dans les SAP (associations et entreprises privées lucratives) sur le territoire Bourgogne-Franche-Comté**

Afin d'envisager le déploiement de cette action, il s'agira de repérer les interlocuteurs clés sur le territoire, notamment les partenaires sociaux pour leur restituer la capitalisation.

Il s'agira également d'approfondir leurs besoins et d'identifier les conditions de réussite du déploiement des expérimentations réalisées pour développer une action portant sur la prévention des inaptitudes dans les SAP.

Le futur CROCT sera également l'occasion d'impliquer les partenaires sociaux dans le projet.

### **Étape 3 : Conception de l'action « SAPrev'in' » prévention des inaptitudes dans la filière des Services À la Personne**

L'action envisagée aura comme finalité la prévention de l'usure professionnelle et le maintien en emploi en travaillant la question de la prévention des inaptitudes.

Il s'agira de définir les modalités d'une telle action, son périmètre ainsi que les acteurs à associer (porteurs, bénéficiaires, contributeurs, partenaires).

Cette action pourra prendre la forme d'un « Club » en direction des structures (association et entreprises privées lucratives). Ce type d'appui aux entreprises favorise les projets de chaque structure en s'appuyant sur le collectif et permet une dynamique collective, basée sur des échanges d'expériences et apportant une plus-value aux projets individuels.

## **Acteurs**

- ◆ Porteurs du projet : Aract BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Partenaires sociaux, Fédérations d'employeurs, OPCA, Carsat, SST
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises du secteur SAP (Associations et entreprises privées)
- ◆ Financeurs (*pistes*) : Direccte BFC, Conseil régional BFC, FSE

## ANIFact Appui à l'animation du dispositif Fonds d'aide à l'Amélioration des Conditions de Travail

### Favoriser l'amélioration des conditions de travail en Bourgogne-Franche-Comté via le FACT (Fonds d'aide à l'Amélioration des Conditions de Travail)

Le FACT est une subvention de l'État destinée aux entreprises et gérée par l'Anact. Cette aide vise à promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail

Depuis 2016, le FACT est mobilisable en répondant à des appels d'offre lancés par l'Anact en lien avec les priorités et les objectifs opérationnels définis avec l'État et les partenaires sociaux dans le Contrat d'Objectifs et de Performances (COP), à savoir :

- favoriser et accompagner les expérimentations en matière de qualité de vie au travail,
- renforcer la prévention des risques professionnels et encourager les politiques de promotion de la santé au travail,
- prévenir la pénibilité afin de favoriser un maintien durable en emploi et la qualité des parcours professionnels,
- faire monter les acteurs de l'entreprise en compétence sur les questions de management du travail,
- orienter le processus de production des méthodes et des outils pour répondre aux attentes des entreprises du territoire ou de la branche professionnelle.

Depuis 2016, les actions collectives sont privilégiées par rapport aux demandes individuelles avec une priorité accordée aux projets innovants et transférables. Les bénéficiaires sont les entreprises ou associations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches nationales ou leur représentation régionale ou locale.

Les structures publiques ne sont pas concernées par ce dispositif. Les projets s'inscrivent dans une démarche participative. Les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salariés doivent être informés du contenu du projet et associés à sa mise en œuvre.

### En 2017, l'Aract aura pour rôle d'assurer l'interface entre les entreprises régionales et les branches et l'Anact sur la mobilisation du FACT

Plus précisément, les **objectifs** de la prestation sont les suivantes :

#### 1/ Contribuer à informer les bénéficiaires potentiels des modalités d'utilisation du FACT

- Participer aux réunions du réseau Anact-Aract
- Communiquer en région sur les sujets prioritaires et la procédure à suivre
- Informer les consultants sur les usages et les prises en charges financières
- Assurer l'interface entre les demandes locales et les référents du réseau instruisant les dossiers

#### 2/ Appuyer les entreprises et branches bénéficiant ou souhaitant bénéficier du FACT à certaines étapes de leur démarche

- Lors de l'analyse de leur besoin
- Lors du montage de leur demande
- À la restitution de la démarche réalisée par un cabinet externe

#### 3/ Tirer des enseignements des démarches régionales avec la Direccte BFC

- Capitaliser et promouvoir les bonnes pratiques

### Acteurs

- ◆ Porteurs du projet : Entreprises, Organisations professionnelles ou interprofessionnelles, Branches nationales ou leur représentation régionale ou locale
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaires : Direccte BFC, Carsat
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises, Consultants, Porteurs de projets collectifs

## Cotrame 2 Agir sur les conditions de travail pour favoriser le maintien en emploi

### Favoriser l'élaboration de plans d'action en entreprise pour prévenir l'usure professionnelle et les inaptitudes

Le secteur sanitaire, social et médico-social est une branche confrontée à de fortes mutations :

- un cadre budgétaire plus limité,
- une recherche de productivité,
- la prise en charge de pathologies plus lourdes,
- des besoins différents en matière d'accompagnement et de soins,
- des attentes spécifiques de la part des salariés selon leur âge et leur génération.

De plus, le secteur doit anticiper le départ en retraite de 110 000 professionnels à l'horizon 2020.

Ces différents facteurs ont un impact sur les conditions de travail des salariés avec notamment des temps plus limités pour réaliser les tâches et des relations différentes avec les résidents et usagers. Des signes d'usure professionnelle de différentes natures apparaissent, d'ordre physiques ou psychiques, comme des troubles musculo-squelettiques, de la fatigue, de la démotivation, un moindre engagement au travail.

En Franche-Comté, l'enquête emploi 2012 du secteur sanitaire et social révèle que les licenciements pour inaptitude ont doublé en 5 ans passant de 2 à 4 pour 1000 emplois en CDI. Cette augmentation préoccupante concerne particulièrement les secteurs de la personne âgée et des adultes en difficulté où elle atteint 9 pour 1000. Dans ces secteurs, on trouve les métiers d'aide-soignant, agent de services hôteliers, agent des services de soins.

Les directions de centres de soins, de foyers d'hébergement ou encore d'Ehpad doivent mettre en place des actions pour préserver la santé physique et psychique des salariés et garantir la qualité d'accueil et de soins. De nombreuses structures sont également confrontées à des taux d'absentéisme élevés et doivent gérer les remplacements parfois dans des temps très restreints. La gestion des parcours, par exemple en fin de carrière, peut s'avérer complexe faute de proposition possible de reconversion.

### En 2017, l'Aract aura pour rôle de former les directions et représentants du personnel en vue de renforcer leur démarche de prévention de l'usure

L'Aract Bourgogne-Franche-Comté poursuit en 2017 une action collective démarrée fin 2016, pour prévenir l'usure et les inaptitudes professionnelles. Dans la continuité d'un projet partenarial conduit en 2015 à la demande de la Direccte auprès de sept directions d'Ehpad et une représentante du personnel, l'Aract reconduit l'action pour le compte de l'Unifaf. La cible de cette action est : les dirigeants, les responsables des ressources humaines, les responsables hygiène et sécurité et les membres de CHSCT.

Plus précisément, les objectifs de la prestation sont les suivants :

- transférer des connaissances complémentaires sur les notions d'usure, pénibilité, burn-out, reconnaissance au travail,
- outiller les structures pour réaliser un diagnostic sur l'usure professionnelle au sein de leur établissement,
- les aider à identifier des actions complémentaires à mettre en place pour prévenir l'usure et les inaptitudes professionnelles,
- formaliser les actions dans un plan.

Suite à une réunion de présentation organisée en septembre 2016 avec l'Unifaf, onze personnes se sont inscrites pour neuf établissements différents.

La formation action comprend :

**1/ L'organisation et l'animation de trois journées de formation avec le groupe** (logistique, invitation, préparation de supports, animation)

J 1 : Comprendre l'usure professionnelle et les différentes notions : novembre 2016

J 2 : Passer du bilan des actions réalisées au plan d'actions : janvier 2017

J 3 : Faire un lien avec les autres démarches : avril 2017

**2/ La réalisation de deux journées de formation au sein de chaque structure participante** : apport de connaissances d'outils et méthodes, état des lieux sur le sujet et définition d'un plan d'action

## Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Aract BFC, Unifaf
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaire : Direccte BFC
- ◆ Bénéficiaires : Établissements du secteur sanitaire, social et médico-social (direction, encadrements, représentants du personnel, salariés)
- ◆ Financier : Unifaf

## IDEME Intervenir Dans les Entreprises pour la Mixité et l'Égalité professionnelle

### Favoriser une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle en entreprise

Depuis 2010, avec la loi portant sur réforme des retraites, le cadre réglementaire incite de plus en plus les entreprises à réduire les écarts de traitement entre les femmes et les hommes au travail. Ces écarts peuvent porter sur la rémunération effective, l'embauche, la formation, la classification, la qualification, la promotion, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail et l'articulation des temps de vie. Toute entreprise employant plus de 50 salariés doit ainsi négocier un accord ou élaborer un plan en choisissant 3 voir 4 domaines d'actions selon sa taille. Le domaine concernant les rémunérations effectives étant obligatoire.

De plus, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, les entreprises ne peuvent plus répondre à une commande publique si elles ne respectent pas la loi égalité. L'évaluation des risques (DUER) doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, toute entreprise de 50 salariés et plus alimente une base de données économiques et sociales (BDES) à destination des instances représentatives du personnel. Cette base comprend une rubrique portant sur l'égalité professionnelle qui reprend le contenu du rapport de situation comparée.

En région, de nombreux acteurs déclinent des actions pour promouvoir davantage d'égalité professionnelle et de mixité, en lien notamment avec la convention Territoire d'Excellence signée fin 2015 pour le territoire franc-comtois entre la Préfecture, la Région et l'État. Mais la prise en compte de ce sujet au sein des entreprises et les avancées concrètes restent mitigées. En Bourgogne-Franche-Comté, seules 32 % des structures privées assujetties sont conformes à la loi avec un accord ou un plan. Au niveau national, le taux est de 39,5 %.

### En 2017, l'Aract poursuivra son projet initié en 2016 afin de contribuer à augmenter le nombre d'accords et de plans Égalité de qualité

Fin 2015, l'Aract a conçu le projet IDEME avec la Direccte et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Ce projet a été déposé auprès du FSE qui l'a validé courant 2016.

Le projet vise deux finalités :

- Valoriser et promouvoir les actions régionales en faveur de l'égalité et la mixité professionnelle auprès des acteurs relais (branches, Opca, syndicats, centre de formation, ...), via l'animation d'un groupe ressource et l'élaboration d'une lettre d'information.
- Outiller les entreprises pour les inciter à progresser sur la question à travers la création d'un site web, l'organisation d'ateliers en entreprise et la proposition d'appuis individuels.

La période de réalisation s'échelonne sur 36 mois de 2016 à 2018. Cinq actions principales sont prévues. Dès 2016, un groupe a été constitué avec la participation de la DRDFE et les Déléguées départementales, la Direccte, l'Apec, Agefos-PME, des organisations syndicales, des branches. L'Aract a animé trois réunions et trois lettres d'informations ont été élaborées. Les fondements d'un site web ont été posés. Deux ateliers ont été organisés en entreprise.

En 2017, les objectifs de la prestation sont les suivants :

**1/ Animer quatre réunions avec le groupe ressource constitué d'une dizaine d'acteurs**

**2/ Concevoir trois lettres d'information**

- 3/ Créer un site web, avec l'aide d'un prestataire extérieur, et l'alimenter avec des outils
- 4/ Organiser cinq ateliers en entreprises en présence d'une dizaine de structures pour chacun
- 5/ Appuyer individuellement quatre entreprises (état des lieux, pistes d'actions)

Concernant le pilotage du projet, deux réunions sont prévues par an, en présence de la Direccte BFC, de la Cellule FSE Direccte et de la DRDFE.

Une extension du déploiement des actions sur le territoire Bourguignon sera étudiée avec la Direccte, la DRDFE et la Région au premier semestre. Il s'agit principalement d'organiser des ateliers complémentaires, de valoriser des initiatives en Bourgogne dans la lettre d'information Ideme et d'associer d'autres acteurs au groupe ressource déjà constitué.

## Acteurs

- ◆ Porteur du projet : Aract BFC
- ◆ Opérateur technique : Aract BFC
- ◆ Partenaire : OPCA, Branche, Syndicats de salariés, Organisations patronales, Apec, DRDFE...
- ◆ Bénéficiaires : Entreprises, Acteurs relais
- ◆ Financeurs : FSE, Direccte BFC, DRDFE, Aract BFC

## Contexte et objectifs

La valorisation, le transfert et la diffusion de connaissances, de méthodes et d'outils favorables à l'amélioration des conditions de travail et à l'efficacité des entreprises, sont des activités essentielles à notre mission. En 2017, la fusion des Aract Bourgogne et Franche-Comté en une seule entité conduit à la mise en commun et à l'optimisation des ressources et des moyens dédiés à ces activités.

Les objectifs poursuivis seront d'unifier les différents outils et supports de communication, d'accompagner la naissance et le positionnement de la nouvelle structure dans le nouvel espace régional.

Les activités de valorisation, de transfert et de diffusion seront portées par une Chargée d'Information Communication spécifiquement dédiée, ainsi que par l'ensemble des membres de la nouvelle entité. Elles seront coordonnées avec celles du réseau Anact-Aract.

L'objectif complémentaire est de développer la production de supports transférables (guides méthodologiques, notes de synthèse...) issus des actions majeures du programme d'activité.

À partir de ces moyens, l'Aract Bourgogne-Franche-Comté s'attachera plus particulièrement, pour 2017, à :

- Alimenter et optimiser les différents supports d'information et de communication (site internet, lettre d'information trimestrielle, newsletter mensuelle...) de façon à toujours mieux informer et sensibiliser les utilisateurs (institutionnels et acteurs socio-économiques) aux problématiques liées aux mutations économiques, sociales et démographiques.
- Poursuivre le travail de diffusion d'outils méthodologiques et de bonnes pratiques en participant à des manifestations organisées par les partenaires de la grande région et en organisant des réunions spécifiques, par exemple des réunions méthodologiques avec les consultants, des ateliers thématiques et des réunions d'information à l'adresse des entreprises.
- Valoriser les enseignements tirés de nos expériences, c'est-à-dire renforcer l'organisation de manifestations avec la présentation de cas concrets d'entreprises sur des sujets en lien avec l'activité : conditions de travail, maintien en emploi, prévention des risques, prévention de la pénibilité par exemple.

Les collaborations avec l'enseignement supérieur devraient se poursuivre avec l'Université de Bourgogne-Franche-Comté notamment.



## Contenu et déroulement

### - Manifestation : Organisation

L'Aract Bourgogne-Franche-Comté organisera quatre à six manifestations grand format et neuf rencontres thématiques, par exemple dans le cadre de Rally'nov. En octobre, la nouvelle Aract proposera un événement dans le cadre de la "14<sup>ème</sup> Semaine pour la Qualité de Vie au Travail" du réseau Anact-Aract. Le thème devrait être en lien avec « Apprendre à manager le travail ».

### - Événements : participation / intervention

En 2017, l'Aract Bourgogne-Franche-Comté interviendra sur demande, dans une trentaine de manifestations régionales ou nationales organisées par la Direccte, le Conseil régional, les partenaires sociaux ou des acteurs du monde socioéconomique sur des thèmes relevant des axes du programme d'activité.

### - Documents / outils

En 2017, l'Aract formalisera des documents synthétiques, de type quatre pages, pour valoriser des projets et des pratiques, tels que pour Rally'nov et Ideme.

### - Éditions Anact, Animation formation Anact, Études de cas

L'implication des Aract dans les différents projets du réseau Anact-Aract se concrétise, notamment par la publication d'ouvrages auxquels l'Aract Bourgogne-Franche-Comté participe.

### - Rédaction d'une lettre trimestrielle

Fin 2016, FACTUalités a atteint le 65<sup>e</sup> numéro. Cette lettre d'information constitue un moyen de communication de nos actions - sur le terrain, partenariales, d'info-com - à destination des membres du Conseil d'Administration et du Comité d'Orientation, et plus largement des principaux acteurs socioéconomiques régionaux. Ce quatre pages sera remplacé par une nouvelle publication aux couleurs de la nouvelle structure.

### - Rédaction des lettres de projets

Afin de communiquer plus largement sur l'avancée et le résultat de certains projets spécifiques et de longue durée avait créé la lettre des projets baptisé : "FACTivités".

Ce document synthétique sera poursuivi en 2017 sous un nouveau nom à définir, en lien avec la nouvelle structure.

En 2017, cette lettre accompagnera notamment les projets IAA, Cotrame 2.

### - Site web de l'Aract

À l'issue de la fusion des deux Aract fin 2016, et par souci de cohérence avec le réseau, l'identité visuelle de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté a été adaptée sur la base du site de Fact qui est maintenant le site de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté. Toutefois, il faudra envisager dans un avenir proche de construire un nouveau site plus opérationnel, répondant aux nouveaux besoins de l'Aract et qui sera développé en relation avec les orientations du réseau.

L'objectif de ce site sera de mieux informer, notamment sur les rendez-vous (manifestations, rencontres, ateliers...), sur les parutions (lettre trimestrielle, Travail & Changement, outils méthodologiques, ouvrages du réseau Anact-Aract...), mais également d'être un relais pour les partenaires sociaux et autres acteurs qui agissent pour la qualité de vie au travail - annonce de colloques, de rencontres, de séminaires...

### - Site rallynov pour la promotion à l'innovation sociale en Bourgogne-Franche-Comté

Ce site portail de l'innovation sociale présente fin 2016 plus d'une centaine d'innovations sociales sur la région Bourgogne-Franche-Comté. Il sera alimenté en 2017 par de nouvelles initiatives, de nouveaux partenaires, des actualités, des vidéos, ...

### - Site Ideme, pour la promotion de l'égalité professionnelle et la mixité

Fin 2016, il a été prévu dans le cadre du projet Ideme, la création d'un site pour promouvoir l'Égalité professionnelle et la mixité. Ce site est construit avec le groupe ressource, qui représente une vingtaine de personnes. Il sera mis en ligne au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2017.

### - Rédaction Travail & Changement

Ce magazine est trimestriel depuis 2015. Comme les années précédentes, la nouvelle Aract prévoit de valoriser, au travers de la rédaction d'articles, deux interventions régionales dans les publications du réseau Anact-Aract.

### - Fichier contacts CRM

Depuis 2015, le fichier contacts fait l'objet d'une mise à plat des données. Un basculement sur un nouveau système CRM nommé E-deal, conduit par l'Anact, a été opéré début 2016. Les données de l'Aract Bourgogne et de Fact seront fusionnées début d'année 2017. Ce fichier continuera d'être alimenté par les nouveaux contacts (interventions, manifestations), afin de sensibiliser plus largement tous les acteurs d'entreprises (Direction, RH, CHSCT).

**Pour communiquer et diffuser en 2017 : 3 sites web dont deux sites projets, 4 lettres d'informations, 5 lettres de projets, 11 newsletters, 2 articles Travail & Changement, 10 publications type quatre pages liées aux projets, 7 cas d'entreprises, 14 manifestations et rencontres thématiques organisées et la participation à une trentaine d'événements portés par les partenaires.**