

HR COMMUNITY TALK – QVT #1

jeudi 25-05-2023

Le 25 mai s'est tenu le **1er HR Community Talk dédié à la QVT**.

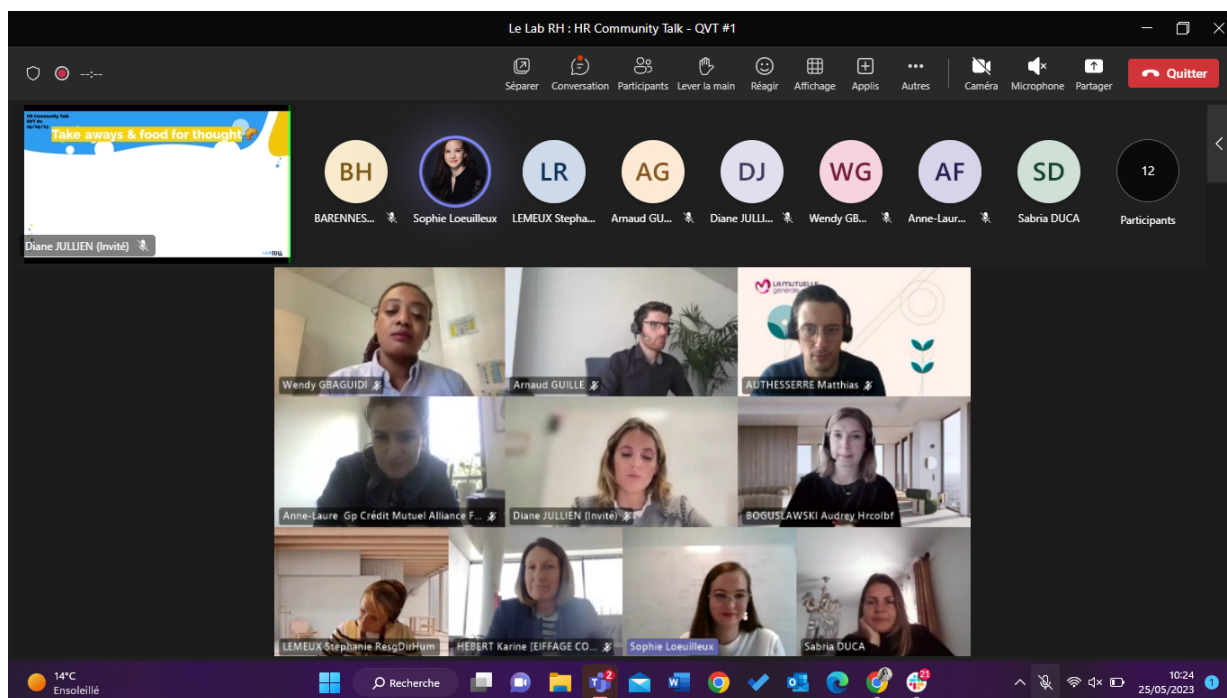
Les participant.es ont échangé sur leurs enjeux et quelques bonnes pratiques des entreprises présentes, à savoir

AKTO, Crédit Agricole IDF, Crédit Mutuel, Eiffage, MACIF, Le Ministère des Armées, La Mutuelle Générale, La Société Générale

Merci à tous pour vos partages de bonnes pratiques et votre énergie !

On se donne rendez-vous le **11 octobre** pour poursuivre les échanges lors du prochain Talk QVT.

Et d'ici là, n'hésitez pas à échanger sur la **communauté QVT** 😊



Voici le compte-rendu de cet atelier d'échanges
dont l'**ordre du jour** était le suivant :

#1 REX de La Mutuelle Générale sur le sujet de l'aidance

#2 Identification des enjeux de QVT prioritaires respectifs des entreprises participantes

#3 Workshop en sous-groupe sur 2 thématiques différentes :

- l'organisation du travail
- la santé mentale

#4 Next steps

1# REX de La Mutuelle Générale

" L'Observatoire Solidaire, faire grandir la cause des salariés-aidants "

Pierre Denis, Responsable du pôle engagement sociétal La Mutuelle Générale et Délégué général de la Fondation d'entreprise La Mutuelle Générale, nous a parlé de la création et des missions de **L'Observatoire solidaire des salariés-aidants** mis en place par la Mutuelle Générale, pour aller plus loin sur ce sujet et mieux accompagner les salariés concernés.

Il s'agit d'un conseil d'orientation composé de personnes volontaires travaillant ensemble pour promouvoir cette cause. Au-delà de son rôle de think tank, l'Observatoire solidaire fournit des clés pour passer à l'action et propose la mise en place de solutions pour faire évoluer les pratiques au sein des entreprises. L'accent est mis sur l'approche positive de la prise en compte des salariés aidants (care) afin d'éviter toute stigmatisation. **L'Observatoire solidaire** prévoit une feuille de route annuelle comprenant des ateliers de travail, des rencontres informelles et un baromètre annuel.

Retrouvez le **support de présentation complet sur l'observatoire solidaire** juste [ici](#)

2# Identification des sujets prioritaires des entreprises participantes

Les entreprises participantes ont pu partager :

- leurs expériences en matière de bien-être au travail.
- les sujets adressés dans leurs organisations respectives, sur les plans suivants

1. Santé mentale :

- Mise à disposition d'une plateforme d'écoute avec des psychologues et formation RPS (Risques Psycho-Sociaux) destinée à tous les managers, codir, RH et IRP chez **AKTO**
- Offre STIMULUS ligne psy proposée par le **Crédit Mutuel Alliance Fédérale**.
- Sensibilisation à la diversité cognitive par **Schneider Electric** (Entreprise de Services du Numérique).
- Webinaire sur la santé mentale lors de la semaine de la Qualité de Vie au Travail et mise en place d'une Ligne Qualisocial dédiée au bien-être des employés par **Crédit Agricole**

2. Santé financière

- Point passerelle : Service de soutien sur le budget et présence d'une assistante sociale (**Crédit Agricole**)

3. Santé Physique :

- Challenge sportif organisé 3 fois par an par **AKTO**.
- Conciliation entre maladie et travail par **Schneider Electric**.
- Mesures pour favoriser le vélo comme moyen de transport pour se rendre au travail, initiées par le **Crédit Mutuel Alliance Fédérale**.
- Offre de bien-être à distance ou dans des salles (présence d'une salle de sport sur site, mobilité à vélo) **Crédit Agricole**
- Actions sur le stress et les Risques Psycho-Sociaux (RPS) par **Société Générale**.

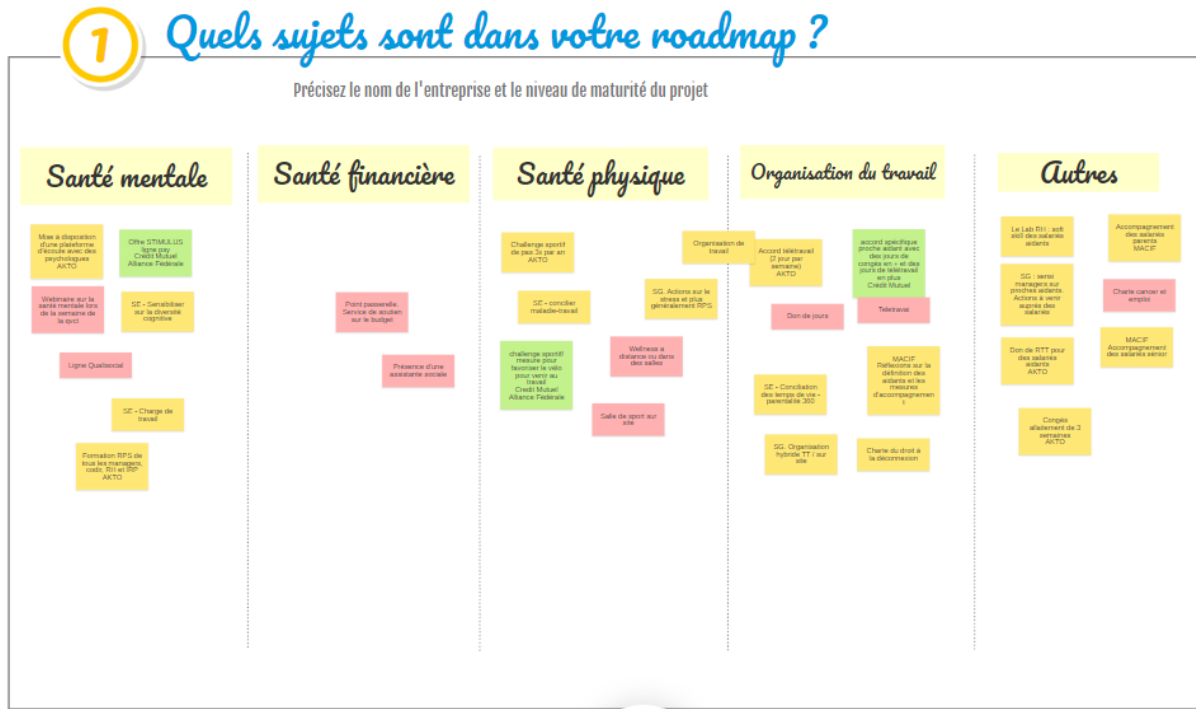
4. Organisation du travail :

- Organisation hybride entre télétravail et travail sur site **chez Société Générale**.
- Don de jours de congés/temps de travail **AKTO**
- Conciliation des temps de vie (parentalité 360) par **Schneider Electric**.
- Mise en place d'une Charte du droit à la déconnexion.

5. Autres :

- Accompagnement des salariés-parents et des seniors par la **MACIF**.
- Don de RTT pour les salariés-aidants et congés allaitement de 3 semaines chez **AKTO**.
- Accord spécifique pour les proches-aidants, avec des jours de congés supplémentaires et des jours de télétravail supplémentaires chez le **Crédit Mutuel**.
- Sensibilisation des managers aux proches-aidants par **La Société Générale**, avec des actions à venir auprès des salariés.

- Charte cancer et emploi pour favoriser l'accompagnement des employés concernés par Le **Crédit Agricole**



#3 Workshop :

Lors de cette séquence du Talk en sous-groupe, les participants ont eu le temps de détailler certaines initiatives, telles que :

1- Sous-groupe 1 - Organisation du travail :

La Mutuelle Générale a négocié un accord d'**Open travail** permettant aux collaborateurs de choisir un nombre de jours en télétravail et un nombre de jours sur site. Le Ministère des Armées a également mis en place un accord similaire.

Le Crédit Mutuel accorde des jours supplémentaires aux personnes en situation de handicap et aux proches aidants.

La Société Générale a instauré un accord permettant aux salariés de travailler 6 jours par quinzaine, avec une présence sur site variable.

Ces exemples montrent que toutes les fonctions n'ont pas nécessairement accès au télétravail, mais que cette mesure a un impact positif sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Il a été souligné l'importance de surveiller le sentiment d'appartenance des salariés, de maintenir le lien social et d'éviter

l'isolement, en organisant des événements et en fournissant un soutien psychologique.

Pour aller plus loin >>> Télécharger le use case de la mutuelle générale sur l'**Open travail : une organisation du travail novatrice** en cliquant [ici](#)

2- Sous-groupe 2 - santé mentale :

Des actions de sensibilisation et de formation sur la santé mentale ont été mises en place dans les entreprises participantes, avec un accent particulier sur la **diversité cognitive**. Il a été souligné l'importance de la pédagogie sur ce sujet et des échanges avec les partenaires sociaux. Les entreprises ont également évoqué l'utilisation de plateformes d'écoute et de soutien psychologique, ainsi que la collecte de données via des enquêtes et des baromètres pour déclencher des actions de prévention et de curation.

4# Conclusion

Les participants s'accordent sur l'importance de prendre en compte la santé, en particulier mentale/physique et aide, dans une perspective de prévention et de soutien.

Des actions concrètes ont été suggérées, telles que la mise en place de kits d'information, la création de commissions internes et l'organisation d'événements pour maintenir le lien social.

HR Community Talk
QVT #1
25/05/23

Take aways & food for thought

 Parcours Le Lab RH QVT 2023  " <i>Care et performance : voir grand, le ticket gagnant !</i> "  le 25 mai : Mise à disposition des capsules « <i>Paroles d'experts</i> » & « <i>Pitches de Startups</i> »	 Ouvrage "Innovations RH & Managériales" 70 pratiques innovantes pour passer de l'idée à l'action" <i>par Sophie Loeuilleux, Michel Barabel et Olivier Meier</i>  Une plongée dans les pratiques innovantes de différentes organisations sur différentes thématiques	 Contenus inspirants  podcast Podcast ExplorHation avec Marie Jacob " <i>Semaine de 4 jours : quelles leçons tirer des récentes expérimentations ?</i> "  " Baromètre de l'absentéisme " par Mercer courant juin  podcast Podcast ExplorHation avec Adrien Scemama " <i>Travail et cancer : quelles sont les évolutions nécessaires dans l'entreprise ?</i> "	 Salon "Forum de la QVT Paris"  les 12 et 13 juin  Table Ronde " Metavers dans l'organisation du travail "  HR Community Talk Le Lab RH sur la QVT #2  12 septembre 09h15-10h45
--	---	--	--

Et continuez à partager sur la plateforme du Lab RH, dans la Communauté dédiée QVT !