



DOS SIER

14^e
Semaine
pour

la Qualité
de Vie

au TRAVAIL

UN MANAGEMENT DE QUALITÉ,
ÇA S'APPREND ?

DE PRESSE

Semaine pour la qualité de vie au travail 2017

« *Un management de qualité, ça s'apprend ?* »

Contact presse

Catherine GUIBBERT

c.guibbert@anact.fr / 04 72 56 13 38

SOMMAIRE



3-4

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

5-6

THÈME ET PRÉSENTATION DE LA SEMAINE

7-11

RÉSULTATS DU SONDAGE

12-14

LIVRE BLANC « APPRENDRE À MANAGER LE TRAVAIL »

15-16

ÉVÈNEMENT NATIONAL

17-20

ZOOM SUR LES ÉVÈNEMENTS EN RÉGION

21-24

PARTENAIRES DE LA SEMAINE

25

L'ANACT



Communiqué de presse

14^{ème} Semaine pour la qualité de vie au travail du 9 au 13 octobre 2017
« Un management de qualité, ça s'apprend ? »

Organisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau d'Associations régionales (Aract), la Semaine pour la qualité de vie au travail se déroulera cette année du 9 au 13 octobre 2017 avec un thème placé sous le signe du développement des compétences managériales : « [Un management de qualité, ça s'apprend ?](#) ». L'occasion d'ouvrir le débat sur l'intégration de la qualité de vie au travail au sein des formations initiales et continues des managers et ingénieurs. La Semaine permettra aussi de mettre en avant des initiatives et des recommandations pour former à un management de qualité.

Au programme de cette 14^{ème} édition :

- **La production d'un Livre Blanc**, présentant des recommandations pour mieux intégrer la qualité de vie au travail au sein des formations initiales et continues des managers et ingénieurs. Il est le résultat de 175 auditions réalisées auprès de 250 personnes du monde de l'entreprise qui ont pu exprimer leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis des chefs de projets, managers, dirigeants, et des personnes du monde de la formation continue et de l'enseignement supérieur.
- **La publication d'un sondage KANTAR-TNS**, en partenariat avec la Conférence des Grandes Ecoles, mené auprès d'un panel de chefs d'entreprise et d'étudiants en écoles de management et d'ingénieurs sur leurs attentes en termes de management de qualité. Cette enquête examine aussi leurs besoins en matière de formation initiale et continue pour mettre les pratiques managériales au service de la qualité de vie au travail.
- **Un colloque d'ouverture « Un management de qualité, ça s'apprend ? », le 9 octobre à Paris** avec la présentation des résultats du sondage et des recommandations du Livre Blanc. Deux table-rondes rassemblant des représentants des entreprises, des partenaires sociaux et des membres du monde de l'enseignement seront organisées pour en débattre. L'après-midi sera consacrée à des ateliers pédagogiques sur les initiatives mises en place en formation initiale et continue.
- **Un concours vidéo** sur le thème « Moi, futur manager ou ingénieur, je prendrai en compte la qualité de vie au travail en ... » avec la remise de prix nationale lors du colloque.
- **Des programmes événementiels variés proposés par les Aract en région**

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Réseaux sociaux : #sqvt #management #santé #qvt #formation

Contacts presse :

Catherine GUIBBERT

Ligne directe : 04 72 56 13 38 / 06 07 58 40 20

Email : c.guibbert@anact.fr

Léa DEVISSI

Ligne directe : 04 72 56 13 40

Email : l.devissi@anact.fr

La Semaine pour la qualité de vie au travail, un rendez-vous incontournable de la vie sociale et économique française

En 2017, la Semaine pour la qualité de vie au travail est organisée en partenariat avec la conférence des grandes écoles, la MGEN, le groupe La Poste et Malakoff Médéric. Déployée sur tout le territoire par le réseau Anact-Aract, elle met en lumière les actions concrètes et la réflexion menées autour des questions de développement de la qualité de vie au travail. Chaque année, la Semaine pour la qualité de vie au travail, contribue concrètement à l'évolution des représentations des acteurs sociaux sur le sujet, en expérimentant des approches innovantes à leur côté.

Le réseau Anact-Aract

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public administratif sous la tutelle du ministère du Travail. Elle est gouvernée par un conseil d'administration tripartite comprenant des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de l'État, ainsi que des personnalités qualifiées. L'Anact s'appuie sur un réseau de 17 associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). Le réseau Anact-Aract a pour vocation de fournir aux acteurs de l'entreprise, salariés et directions, des méthodes et outils éprouvés pour améliorer les conditions de travail en agissant sur ses déterminants dans l'organisation et les relations sociales.

THÈME ET PRÉSENTATION DE LA SEMAINE

UN MANAGEMENT DE QUALITÉ, ÇA S'APPREND ?

Telle est la question à laquelle la 14^{ème} Semaine pour la qualité de vie au travail organisée par le réseau Anact-Aract invite à répondre à travers différentes manifestations, du 9 au 13 octobre 2017.



Avec pour partenaires cette année, la MGEN, la Conférence des Grandes Ecoles, le Groupe La Poste et Malakoff Médéric, cette semaine sera l'occasion d'ouvrir le débat sur l'intégration de la qualité de vie au travail au sein des formations initiales et continues des managers et ingénieurs. La Semaine permettra aussi de mettre en avant des initiatives et des recommandations pour former à un management de qualité.

Ils sont ingénieurs, gestionnaires, chefs de projets, managers ou dirigeants. Ils conçoivent des organisations et des systèmes de travail, pilotent des équipes et des transformations. Ils sont responsables de la manière dont le travail se réalise, dans toutes ses dimensions, au quotidien. Mais sont-ils pour autant suffisamment formés pour animer des collectifs de travail en favorisant l'engagement et la qualité de vie au travail ou pour construire des projets qui intègrent les conditions de travail ?

La montée des risques psychosociaux dans la dernière décennie a mis en évidence une crise des modes de management dominants : l'individu au travail n'est pas, bien souvent, la matière principale des managers, qui constituent pourtant un acteur-clé pour promouvoir la qualité de vie au travail.

Ces constats ont amené le réseau Anact-Aract à s'interroger sur leur formation et leur parcours à travers un projet d'envergure : « Faire école ». Plus de 175 auditions de responsables issus du monde du travail, de la formation continue et de l'enseignement supérieur ont été menées pour comprendre le lien entre les besoins actuels des entreprises, des administrations, des managers et la manière dont les fonctions managériales sont enseignées.

Les besoins exprimés, tout comme les initiatives déjà mises en oeuvre par des écoles ou entreprises pour mieux former aux enjeux de l'humain au travail, font aujourd'hui l'objet d'un Livre Blanc : « Apprendre à manager le travail ». A l'occasion de cette 14^{ème} édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail, ses recommandations seront portées dans le débat public.

Elèves ingénieurs ou managers, professionnels en entreprises, professionnels de l'enseignement supérieur en formation initiale et organismes de formation continue seront ainsi les acteurs de cette semaine et des débats animés par le réseau Anact-Aract. **L'objectif** : faire bouger encore les lignes de notre système de formation en s'appuyant sur les bons leviers d'apprentissage, pour un management de qualité, aujourd'hui et demain.

THÈME ET PRÉSENTATION DE LA SEMAINE

TEMPS FORTS DE CETTE ÉDITION :



- **le sondage KANTAR-TNS** « un management de qualité, ça s'apprend ? » mené en partenariat avec la Conférence des Grandes Ecoles : réalisé auprès de 300 top managers et 200 futurs managers et ingénieurs,

Premiers chiffres clés révélateurs : **92 %** des top managers et **97 %** des futurs managers et ingénieurs estiment que les pratiques managériales doivent changer ;
Pour **85 et 94 %** d'entre eux il s'agit de mieux prendre en compte la qualité de vie au travail.

- en amont de la semaine, la diffusion **du Livre Blanc « Apprendre à manager le travail »** et ses recommandations pour faire évoluer les formations initiales et continues des ingénieurs et managers,
- un numéro du magazine **Travail & Changement** : « Mieux former les managers et ingénieurs de demain »,
- **un colloque d'ouverture « un management de qualité, ça s'apprend ? »** à la MGEN à Paris le 9 octobre, avec deux tables rondes et deux ateliers-débats,
- **un concours vidéo** proposé aux étudiants en école d'ingénieurs et de management qui mettront en avant une ou des idées innovantes pour intégrer davantage la qualité de vie au travail,
- une forte **mobilisation des Aracts en région** qui proposent un programme événementiel sur cette thématique,
- les événements organisés par les partenaires de la Semaine pour la qualité de vie au travail : **MGEN, le Groupe La Poste, Malakoff Médéric et la Conférence des Grandes Ecoles,**
- un **webinaire** animé par Florence Chappert, responsable du projet « Faire Ecole » sur les constats et recommandations du Livre Blanc le 11 octobre 2017.

La Semaine pour la qualité de vie au travail, un rendez-vous incontournable de la vie sociale et économique française.

Déployée sur tout le territoire par le réseau Anact-Aract, elle met en lumière les actions concrètes et la réflexion menées autour des questions de développement de la qualité de vie au travail. Chaque année, la Semaine pour la qualité de vie au travail, contribue concrètement à l'évolution des représentations des acteurs sociaux sur le sujet, en expérimentant des approches innovantes à leur côté.

RÉSULTATS DU SONDAGE Anact-KANTAR TNS-Conférence des Grandes Ecoles

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 9 OCTOBRE 2017



Des pratiques managériales qui doivent évoluer

La quasi-totalité des top managers (**92%**) et des futurs managers et ingénieurs (**97%**) interrogés estiment que les pratiques managériales doivent changer pour s'adapter aux évolutions de la société et aux enjeux des entreprises et des organisations.

Pour prendre davantage en compte la qualité de vie au travail

En effet, **85%** des top managers et **94%** des futurs managers et ingénieurs estiment que les managers devraient prendre davantage en compte la qualité de vie au travail.

Manager : une affaire de personnalité et un travail qui s'apprend

Si **35%** des top managers estiment que le management doit s'apprendre, **26%** considèrent que ce n'est pas nécessaire, et que c'est avant tout une question de personnalité et d'expérience. Chez les futurs managers et ingénieurs, cette proportion tombe à **13%**, ce qui représente un levier pour demain.



“ Cette ambiguïté des top managers à l'égard de la formation au management ne nous étonne pas. Elle vient conforter ce que les auditions réalisées pour le Livre Blanc ont mis en évidence. Pour de nombreux dirigeants et DRH d'entreprises rencontrés, le management est avant tout un talent personnel et au mieux s'apprend sur le terrain avec l'expérience. Mais les représentations tendent à évoluer du côté des managers eux-mêmes et des étudiants qui considèrent de plus en plus que c'est un travail à part entière et qui s'apprend. Au delà de savoir-être à renforcer comme l'écoute, les auditions ont révélé un déficit de savoir-faire managériaux intégrant les conditions et la qualité de vie au travail : tels que accompagner les changements et les transformations organisationnelles, co-construire et animer des collectifs de travail, soutenir les points d'équilibre collectif / individuel et travail / hors travail. ”

Florence CHAPPERT
Chargée de mission et responsable du projet «Faire Ecole», Anact

RÉSULTATS DU SONDRAGE Anact-KANTAR TNS-Conférence des Grandes Ecoles

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 9 OCTOBRE 2017



Un déficit bien identifié : les lacunes des formations en management

Le sentiment d'être insuffisamment accompagné ou formé au management domine, chez les top managers d'aujourd'hui comme chez ceux de demain.

- Aujourd'hui, seuls **52%** des top managers estiment que les managers sont suffisamment accompagnés et formés au management (dont seulement 10% « tout à fait »),
- Du côté des futurs managers et ingénieurs, seuls **36%** d'entre eux estiment être suffisamment formés au management pendant leurs études, dont seulement **4%** qui déclarent l'être « tout à fait ».

Un manque de formation des étudiants qui se ressent au sein même des entreprises, puisque seuls **23%** des top managers (dont 6% « tout à fait ») considèrent que les étudiants sont suffisamment formés sur ces sujets.

Ce manque de formation au management des étudiants apparaît problématique, puisque le management est une compétence recherchée par les top managers, au moment du recrutement. Interrogés sur les compétences qui comptent le plus lorsqu'ils recrutent un manager ou futur manager, les top managers sont **62%** à citer les compétences managériales en 1^{er} ou 2^{ème} critère de recrutement. Interrogés, eux, sur les compétences particulièrement développées dans le cadre de leur formation, seuls **18%** des étudiants mentionnent que les compétences managériales sont particulièrement développées à l'école.



“ Ce constat confirme la nécessité de lutter contre les idées reçues, à savoir que le management s'apprend uniquement sur le terrain. Il vient corroborer l'idée qu'il faut, au sein des formations initiales, introduire ou renforcer l'acquisition de savoir-faire en management du travail. Des initiatives intéressantes sont prises par des écoles d'ingénieurs et de management telles qu'associer les entreprises mais aussi les étudiants pour réfléchir à l'évolution des cursus, mieux exploiter les retours de stage et d'alternance pour améliorer la compréhension de l'organisation de travail, apprendre à questionner les situations de travail sur un plan managérial, introduire de manière interdisciplinaire des notions sur la santé et la qualité de vie au travail, développer des programmes d'innovation sur le travail et le management de demain. ”

RÉSULTATS DU SONDAGE Anact-KANTAR TNS-Conférence des Grandes Ecoles

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 9 OCTOBRE 2017



Des managers en demande de formations pour mettre en place un management de qualité

Les top managers et futurs managers et ingénieurs attendent d'être outillés, formés, et accompagnés pour mettre en place un management de qualité, au service de la qualité de vie au travail.

Les top managers souhaitent vivement être formés ou accompagnés : une réelle opportunité vers plus de qualité de vie au travail, d'autant que cette attente est exprimée encore plus fortement par les managers de demain.

En effet, **76%** des top managers (dont 26% « tout à fait ») disent vouloir recevoir une telle formation. Un chiffre significativement plus élevé chez les futurs managers et ingénieurs, qui sont **89%** (dont 57% « tout à fait ») à réclamer ce type de formation ou d'accompagnement.



“ Cette étude conforte notre conviction qu'un management de qualité cela s'apprend. En témoignent le besoin et le désir des managers et futurs managers et ingénieurs d'être aidés et accompagnés là-dessus. Le rôle du réseau Anact-Aract est de porter ces questions au débat, de les objectiver et de permettre aux acteurs concernés de s'en emparer pour aller plus loin. Les 175 auditions du Livre Blanc comme ce sondage nous ont permis de mieux connaître les besoins et attentes concernant le rôle de l'ingénieur, du manager et du dirigeant en matière de qualité de vie au travail et de mettre en lumière les initiatives qui contribuent à mieux le former et l'accompagner. ”

Olivier MÉRIAUX

Directeur Adjoint et Directeur technique et scientifique, Anact

Mieux former à un management de qualité en formation initiale et continue

Top managers et futurs managers et ingénieurs considèrent que le développement du management de qualité doit se faire conjointement par les entreprises et l'enseignement supérieur.

En effet, **53%** des top managers et **61%** des futurs managers et ingénieurs estiment que les entreprises et l'enseignement supérieur doivent agir en priorité et conjointement pour favoriser le développement d'un management de qualité au sein des entreprises et des administrations. A noter toutefois que les top managers sont plus nombreux (34%) que les futurs managers et ingénieurs (15%) à estimer que ce rôle incombe à l'entreprise uniquement.

RÉSULTATS DU SONDRAGE Anact-KANTAR TNS-Conférence des Grandes Ecoles

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 9 OCTOBRE 2017



Mieux former à un management de qualité en formation initiale et continue

Top managers et futurs managers et ingénieurs considèrent que le développement du management de qualité doit se faire conjointement par les entreprises et l'enseignement supérieur.

En effet, **53%** des top managers et **61%** des futurs managers et ingénieurs estiment que les entreprises et l'enseignement supérieur doivent agir en priorité et conjointement pour favoriser le développement d'un management de qualité au sein des entreprises et des administrations.

A noter toutefois que les top managers sont plus nombreux (34%) que les futurs managers et ingénieurs (15%) à estimer que ce rôle incombe à l'entreprise uniquement.

La qualité du management, levier de la qualité de vie au travail

Le management de qualité est l'affaire de tous et doit bénéficier à tous : **77%** des top managers et **85%** des futurs managers et ingénieurs estiment qu'un management de qualité bénéficie autant aux salariés qu'aux entreprises et administrations, un score très encourageant et incitatif pour développer les bonnes pratiques.

Invités à citer les principaux bénéfices d'un tel management, ils évoquent spontanément une meilleure manière de travailler, plus productive, plus efficace, plus qualitative, avec des collaborateurs plus motivés et une meilleure ambiance.

Pour les top managers, un management de qualité permet avant tout d'améliorer la performance de l'entreprise (ils sont 27% à citer ce bénéfice en 1^{er}). Ils sont ensuite **16%** et **14%** à citer respectivement en 1^{er} le bien-être des salariés et l'engagement des salariés.

Pour les futurs managers et ingénieurs, les bénéfices sont plus équilibrés entre bien-être et performance. En effet, arrivent en tête des bénéfices d'un management de qualité, à égalité, la performance de l'entreprise, l'engagement des salariés et le bien-être des salariés, avec **17%** de citations en 1^{er} pour chacun.

La QVT : une pratique à renforcer !

D'après les top managers interrogés, **61%** des entreprises ont mis en place des accords ou plans d'actions en faveur de la QVT... mais ces initiatives ne sont réellement activées que dans **32%** d'entre elles.

A noter que la qualité de vie au travail est mieux implantée dans les grandes entreprises de plus de 250 salariés : **93%** d'entre elles déclarent avoir mis en place un tel plan d'action.

Le « management de qualité » : une pratique que les top managers et futurs managers souhaitent voir se renforcer, dans l'intérêt de tous

L'expression « management de qualité » résonne de la même manière et positivement chez les top managers et futurs managers et ingénieurs. Interrogés sur ce qu'évoque pour eux l'expression « management de qualité », ils citent avant tout l'esprit d'équipe et l'écoute, puis le respect et la qualité.

RÉSULTATS DU SONDAGE Anact-KANTAR TNS-Conférence des Grandes Ecoles

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 9 OCTOBRE 2017



Des recommandations issues du Livre Blanc plébiscitées

Le Livre Blanc « Apprendre à manager le travail » a permis de mettre en lumière des recommandations en formation initiale et continue qui ont été élaborées à partir des initiatives repérées sur le terrain.

En formation initiale, **81 à 89%** des top managers comme **79 à 89 %** des futurs managers et ingénieurs considèrent comme prioritaire ou importante :

- d'apprendre à manager à partir de retours d'expériences des stages ou alternances,
- de développer des programmes d'innovation en matière d'organisation et de management,
- d'ouvrir le débat entre entreprises et enseignement supérieur et étudiants sur les besoins des entreprises et le contenu des formations,
- de positionner le management qui prend en compte la qualité de vie au travail au sien des cursus de formation.

En formation continue, le plébiscite est encore plus flagrant puisque **87 à 93%** des top managers comme **85 à 91%** des futurs managers et ingénieurs considèrent comme prioritaire ou importante :

- de former au management au travail,
- de sensibiliser les cadres dirigeants aux enjeux de qualité de vie au travail pour concilier performance économique et sociale,
- de prendre en compte des conditions de travail dans la conduite des projets de transformation / de changement,
- d'accompagner les jeunes diplômés dans l'entreprise.



“ Comme le souligne l'enquête, les attentes sont fortes et il est désormais primordial que les responsables pédagogiques, les organismes certificateurs, les entreprises et les consultants en formation continue s'emparent du sujet pour innover ensemble pour instaurer des formations favorisant un management de qualité. ”

Méthodologie de l'enquête :

Sondage réalisé en ligne du 12 au 26 juin 2017 pour les top managers et du 12 juin au 13 juillet pour les étudiants auprès de :

- 302 top managers (PDG, chef d'entreprise, président, directeur général, dirigeant, middle manager) sur un échantillon représentatif grâce à la méthode des quotas, sur les critères de taille d'entreprise, secteur d'activité et région,
- 203 étudiants destinés à devenir des managers, en master 1 ou master 2 en école de management, d'ingénieur ou IEP,

Objectifs de l'étude :

- Etablir un état des lieux de la qualité du management des top managers d'aujourd'hui et de demain, et de leurs attentes en matière de formation pour mettre les pratiques managériales au service de la qualité de vie au travail,
- Mesurer l'accompagnement et la formation à disposition des top managers et futurs managers pour mettre en place un management de qualité
- Mesurer leurs attentes pour favoriser l'apprentissage d'un management de qualité, au service de la QVT.

LIVRE BLANC « APPRENDRE À MANAGER LE TRAVAIL »

Le Livre Blanc et ses recommandations : une étape fondatrice

*Le Livre Blanc « Apprendre à manager le travail » synthétise et analyse les propos de plus de **250 personnes auditionnées**, en valorisant les initiatives déjà prises en formation initiale et continue pour faire évoluer les enseignements et les programmes vers une meilleure prise en compte de l'humain au travail.*



Ce Livre Blanc est constitué de **4 parties** :

- **Leviers et attentes pour transformer le management**
- **Initiatives dans les cursus de formation initiale d'ingénieurs**
- **Initiatives dans les cursus de formation initiale de managers**
- **Initiatives dans les cursus de formation continue**

Ces initiatives sont la matière première dans laquelle le réseau Anact-Aract est allé puiser pour formuler ses recommandations. Destinées tout autant à la formation initiale (écoles d'ingénieurs et de managers des établissements privés et publics) qu'à la formation continue (entreprises et organismes de formation), ces recommandations se déclinent prioritairement autour d'une meilleure intégration des problématiques de qualité de vie au travail dans tous les cursus.

En **formation initiale**, l'Anact distingue **6 recommandations** destinées :

- aux cursus d'ingénieurs :

1. Ouvrir le débat sur le métier d'ingénieur et sa formation ;
2. Apprendre à questionner les situations de travail sur un plan organisationnel et managérial ;
3. Mobiliser les stages, projets et alternances comme leviers de connaissance sur l'organisation ;
4. Mettre en place l'interdisciplinarité sur le travail humain au centre des enseignements de base ;
5. Interpeller les étudiants à partir de thématiques liées à la santé/sécurité et à la qualité de vie au travail ;
6. Développer des cursus articulant innovation technologique, organisationnelle et sociale.

- aux cursus de managers :

1. Associer les parties prenantes à la conception des compétences managériales ;
2. Renforcer les fondamentaux en sciences humaines et sociales ;
3. Aiguiser la réflexivité à partir de la compréhension fine des situations de travail ;
4. Développer des thématiques risques psychosociaux, qualité de vie ou bien-être au travail ;
5. Renforcer le volet social de la Responsabilité Sociale et Environnementale dont le dialogue social ;
6. Concevoir des programmes d'innovation sur le travail, l'organisation et le management.

LIVRE BLANC « APPRENDRE À MANAGER LE TRAVAIL »

En formation continue, l'Anact distingue aussi **6 recommandations** :

- Sensibiliser les dirigeants à la qualité de vie au travail ;
- Soigner l'intégration des jeunes diplômés et accompagner les parcours professionnels des managers ;
- Instaurer des formations ancrées dans les situations de travail des managers ;
- Outiller les managers sur le management du travail ;
- Innover en expérimentant de nouveaux modes de management et d'organisation ;
- Prendre en compte les conditions de travail dans la conduite des projet de transformation.



Chaque recommandation est déclinée en actions décrites concrètement et illustrée des initiatives repérées.

Une fois les recommandations débattues, il s'agira d'expérimenter les leviers d'action proposés pour permettre les évolutions des pratiques managériales. Evolutions demandées par les managers eux-mêmes par l'entremise du sondage KANTAR-TNS.

Le Livre Blanc et ses recommandations a été publié amont de la semaine pour la qualité de vie au travail, en accès et téléchargement gratuit sur www.anact.fr

Il sera au centre des débats organisés partout en France par le réseau Anact-Aract, lors de la Semaine pour la qualité de vie au travail.

Plus largement, son objectif est de servir de base de discussion aux pouvoirs publics, aux entreprises, aux écoles d'ingénieurs et de management, aux organismes de formation continue pour réfléchir à une meilleure prise en compte la qualité de vie au travail et du management du travail au sein des formations initiales et continues des managers et ingénieurs.

La mission « Faire école » du réseau Anact-Aract : un projet ambitieux pour construire un « management de qualité »

Pourquoi la mission « Faire école » a-t-elle émergé au sein du réseau Anact-Aract en 2013 ?

Le contexte de la crise des risques psychosociaux de la dernière décennie a bousculé le monde des entreprises et les organisations du travail. Souvent pointés du doigt comme responsables de la souffrance exprimée, les managers, soumis eux-mêmes à de fortes pressions, ont été la cible de nombreuses critiques.

La qualité de vie au travail, permettant une approche plus globale et positive de l'amélioration des conditions de travail, a mis en lumière le rôle primordial des managers dans la réalisation du travail au quotidien, avec ses contraintes et ses arbitrages nécessitant un dialogue constant autour du travail et ses conditions de réalisation.

La question a alors germé au sein du réseau Anact-Aract : pourquoi les managers, exprimant eux-aussi un fort malaise face aux difficultés de leur fonction, sont-ils souvent en incapacité de « manager le travail », au sens où l'individu au travail n'est pas leur sujet central et qu'ils ne conçoivent pas leur rôle autour du soutien de l'activité et sa régulation ? Est-ce lié à leur parcours ? Mais surtout à leur formation ? L'étau s'est donc resserré autour d'un travail d'investigation auprès de l'enseignement supérieur en formation initiale, auprès des organismes de formation continue et auprès des acteurs d'entreprise.

Objectif : comprendre quels liens se réalisaient entre ce besoin de replacer l'humain au travail au cœur de la fonction managériale et la manière dont les pratiques managériales prises sous cet angle étaient enseignées ou, a minima, appréhendées dans les écoles d'ingénieurs ou de management.

LIVRE BLANC « APPRENDRE À MANAGER LE TRAVAIL »

La mission « Faire école » du réseau Anact-Aract : un projet ambitieux pour construire un « management de qualité »

Prendre de la hauteur pour repérer des initiatives dans les écoles et les entreprises allant dans le sens d'une meilleure prise en compte de la dimension du travail humain dans les formations au management, livrer des recommandations pour chercher à impulser une évolution de la formation initiale et continue des dirigeants, managers, et chefs de projets : la mission « Faire École » du réseau Anact-Aract est ainsi née pour porter cette ambition désormais inscrite dans le Plan Santé au travail n°3 (2016-2020) autour d'une action phare « Développer un management de qualité ».



sqvt2017.anact.fr

f t in #SQVT

9
Octobre
2017

PROGRAMME

UN MANAGEMENT DE QUALITÉ,
ÇA S'APPREND ?

9:30 ACCUEIL : M. Eric Chenut, Vice-Président, Groupe MGEN

9:40 INTERVENTION: M. Richard Abadie, Directeur Général, Anact

10:00 RESTITUTION DU SONDAGE Anact - CGE - KANTAR TNS :
Florence Chambard, Anact
RECOMMANDATIONS DU LIVRE BLANC : Florence Chappert, Anact

10:30 TABLE-RONDE : Quelle formation initiale pour transformer le management ?

- Bernard Ollivier, Président, Conseil d'Administration, Anact
- Marie-Yvonne Charlemagne, Directeur général délégué, ROUGIER SA
- Laurent Mahieu, Président, Commission des Titres d'Ingénieur
- Frank Bournois, Président, Commission Formation de la Conférence des Grandes Ecoles et Directeur Général, ESCP Europe
- Jérôme Rive, Président, réseau IAE France et Directeur, IAE de Lyon

Animatrice : Amandine Brugière, Anact

11:30 TABLE-RONDE : Quelle formation continue pour transformer le management ?

- Florence Wiener, Directrice de la stratégie sociale et de la QVT, Groupe La Poste
- Anne Bizouard, Directrice études et développement RH, FNCA
- Stéphane André, Directeur Général, Association Progrès du Management
- Patrice Guézou, Directeur Emploi Formation Entrepreneuriat, CCI France
- Philippe Debruyne, Vice-Président collègue salariés, Copanef

Animateur : Olivier Mériaux, Anact

12:15 REMISE DES PRIX Concours vidéo étudiant « Moi, futur manager ou ingénieur, je prendrai en compte la qualité de vie au travail en ... »

12:40 DÉJEUNER LIBRE

14:00 ACCUEIL CAFÉ pour les participants aux ateliers (sur inscription préalable)

14:30 2 ATELIERS PÉDAGOGIQUES : Comment former à un management de qualité ?

ATELIER 1 : Formation Initiale

A partir d'initiatives pédagogiques innovantes mises en oeuvre dans certains cursus d'ingénieurs ou de managers pour sensibiliser à un management de qualité, les 6 recommandations du Livre Blanc seront mises en débat.

- Cédric Dalmasso, Ecole des Mines ParisTech
- Martine Tani, ENSGSI
- Patrick Gilbert, IAE de Paris
- Jacques Grandjean, Ecole des Ponts ParisTech
- Marie Rappy, EN3S
- Jean-Baptiste Suquet, Neoma BS
- Sarah Ghaffari, IMT Atlantique
- Eric Godelier, Ecole Polytechnique
- Annick Boissière et Bruno Chavagneux, ISTP / Ecole des Mines St-Etienne
- Mélanie Ciussi, SKEMA BS

Animatrices : Florence Chappert, Béatrice Sarazin, Emmanuelle Begon, Anact

ATELIER 2 : Formation Continue

L'atelier permettra à travers des témoignages d'initiatives en entreprise et en formation continue, de partager et de mettre en débat les 6 recommandations du Livre Blanc pour apprendre à manager le travail.

- Jacqueline Niveau-Boucheix, Diriger Autrement
- Pierre Bizeaux, ARS Bourgogne Franche-Comté
- Marc Jourdan, Groupe La Poste
- Axelle Swyngedauw, Covea
- Bernard Lévêque, Syscodev
- Anne Bizouard, FNCA
- Christophe Nguyen, Empreinte Humaine

Animateurs : Romain Chevallet, Fanny Sorrentino, Patrick Conjard, Anact



ZOOM SUR LES ÉVÉNEMENTS EN RÉGION

Aract Ile-De-France

- 12 octobre** : Sensibilisation des étudiants de l'IAE Paris à la QVT
- 13 octobre** : Colloque « Innover pour le management de demain »
- 17 octobre** : Webinaire « QVT dans les établissements médico-sociaux d'IDF »



Aract Nouvelle-Aquitaine

Site de Bordeaux :

- 10 octobre** : Colloque « QVT et qualité des soins, un enjeu stratégique »
- 10 octobre** : Les rencontres du télétravail à OLORON SAINTES MARIE
- 11 octobre** : Rencontre Experte « Un management de qualité, ça s'apprend ? »
- 11 octobre** : Rencontre Experte « QVT et santé des dirigeants » à PÉRIGUEUX

Site de Poitiers :

- 10 octobre** : Colloque « La QVT, un enjeu central dans la formation des managers de demain »
- 11 octobre** : Rencontre Experte « L'absentéisme en établissement médico-social » à VOUILLÉ
- 13 octobre** : Rencontre Experte « L'absentéisme en établissement médico-social » à SAINTES

Aract Hauts-De-France

Site de Lille :

- 09 octobre** : Risques Psycho-Sociaux chez les enseignants artistiques
- 10 octobre** : Nouvelles formes de management et QVT : comprendre les enjeux de demain
- 12 octobre** : « Un management de qualité, ça s'apprend ? »

Site d'Amiens :

- 10 octobre** : Conférence pour l'emploi associatif de qualité
- 13 octobre** : L'art du management intergénérationnel
- 13 octobre** : La QVT pour améliorer la performance à LONGUEAU

Aract Auvergne - Rhône-Alpes

Site de Clermont-ferrand :

- 10 octobre** : Journée d'échanges - Innovations et facteur humain : mariage de coeur ou de raison ?
- 12 octobre** : Conférence « Management, jouons la carte de l'innovation ! »
Atelier collaboratif « Comment manager demain ? »

ZOOM SUR LES ÉVÉNEMENTS EN RÉGION

Aract Pays De La Loire

Site d'Angers :

09 octobre : Nouvelles formes d'apprentissages et nouvelles technologies pour former aux métiers manuels à LAVAL

10 octobre : Le management, levier de la QVT à LA ROCHE-SUR-YON

11 octobre : Robotisation « Quels enjeux et impacts sur la QVT ? » à ANGERS

11 octobre : Forum RH « L'entreprise et le management à l'ère de la confiance » à NANTES

12 octobre : Les managers de proximité : moteurs de l'innovation à NANTES

13 octobre : Atelier de co-développement management à NANTES

13 octobre : Le quart d'heure QVT n°1 « C'est quoi la qualité de vie au travail ? »



Aract Bourgogne-Franche-Comté

Site de Besançon :

10 octobre : La QVT, un levier pour prévenir l'usure professionnelle dans les établissements sanitaires et sociaux

10 octobre : La QVT, un levier managérial pour le bien-être et la performance des entreprises à MARSANNAY-LA-CÔTE

12 octobre : « Un management de qualité, ça s'apprend ? »

Site de Dijon :

12 octobre : Quand la QVT rime avec innovation sociale à LONGVIC

Aract Auvergne - Rhône-Alpes

Site de Clermont-ferrand :

10 octobre : Journée d'échanges - Innovations et facteur humain : mariage de coeur ou de raison ?

12 octobre : Conférence « Management, jouons la carte de l'innovation ! » et Atelier collaboratif « Comment manager demain ? »

Aract Provence-Alpes-Côte d'Azur

13 octobre : Colloque régional QVT : Conjuguer santé et performance, un enjeu pour toutes les entreprises à MARSEILLE

Aract Normandie

13 octobre : Les conditions de travail dans les TPE/PME « Quels enjeux et quelles pratiques ? » à COLOMBELLES

ZOOM SUR LES ÉVÉNEMENTS EN RÉGION

Aract Bretagne

10 octobre : Tables rondes « Un management de qualité, ça s'apprend ? » à RENNES

10 octobre : Serious game Tzatziki : une recette pour apprendre à manager le travail à RENNES

12 octobre : Matinale de l'Aract Bretagne « Les espaces de discussion sur le travail pour développer la QVT » à SAINT-BRIEUC



Aract Occitanie

12ème concours de nouvelles sur le travail / Région Occitanie

Site de Toulouse :

13 octobre : Management de qualité, QVT et formation continue

Site de Montpellier :

10 octobre : Management de qualité, QVT et formation initiale

Aract Centre-Val de Loire

10 octobre : Les rencontres de la QVT à TOURS

Aract La Réunion

10 octobre : Matinale « Un management de qualité, ça s'apprend ? » à SAINT-DENIS

11 octobre : Management de la prévention dans l'acte de construire à SAINT-ANDRÉ

12 octobre : Le Salarié Désigné Compétent de la Prévention, un acteur clé du management de la prévention à SAINT-GILLES-LES-HAUTS

30 octobre : Des femmes, des hommes, de la performance ! à SAINTE-CLOTILDE

Aract Martinique

09 octobre : Concilier qualité du travail et QVT : enjeu du Management à LE LAMENTIN

10 octobre : QVT, enjeu pour le Manager ? à FORT DE FRANCE

11 octobre : Le Télétravail : un levier de la QVT à LE LAMENTIN

12 octobre : Addictions en milieu professionnel : rompre les tabous & agir à LE LAMENTIN

13 octobre : Les TPE s'engagent pour la Qualité de vie au Travail à LE LAMENTIN

ZOOM SUR LES ÉVÉNEMENTS EN RÉGION

Aract Grand Est

10 octobre : Atelier de co-création entre étudiants et entrepreneurs

10 octobre : La robotisation participe-t-elle à la qualité de vie au travail des éleveurs ?

12 octobre : Moi manager, je rêve de communication efficace... ça s'apprend ?

13 octobre : Un management de qualité, ça s'apprend ?





LA CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

La CGE (association loi 1901) comprend 265 membres dont 223 Grandes écoles (ingénieur, management, architecture, design, institut d'études politiques...) toutes reconnues par l'État, délivrant un diplôme de grade master. Certaines d'entre elles délivrent en propre le doctorat et des diplômes nationaux de master.

La CGE compte également une vingtaine d'entreprises membres ou partenaires ainsi que 35 associations et organismes (Unions des Professeurs, instituts de formation, Compagnons du devoir, association d'anciens élèves...).

Les entreprises sont présentes à tous les stades de la formation des étudiants des Grandes écoles. C'est la raison pour laquelle la CGE possède un collège « entreprises » au même titre que son collège « écoles ».

Les représentants des entreprises membres ou partenaires de la CGE siègent dans les commissions et groupes de travail et participent activement aux travaux de la Conférence.

Le rôle de la CGE

La Conférence des grandes écoles est un cercle de réflexion (think tank), qui valorise l'expertise collective de ses membres et le rôle des Grandes écoles dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. La CGE participe activement aux réflexions concernant l'enseignement supérieur (contribution Assises ESR, StraNES, circulaire année de césure, stages, formation professionnelle ...). Elle assure un rôle de représentation de ses membres auprès des pouvoirs publics, des acteurs de l'économie et de la société. Elle prend position publiquement sur les sujets liés à l'enseignement supérieur et à la recherche.

La CGE est un organisme accréditeur de formations pour ses membres (MASTERE SPECIALISE®, Master of Science, BADGE, CQC). Elle garantit la qualité des programmes ainsi que leur adéquation avec les attentes du marché du travail. Elle produit des synthèses, études et enquêtes qui font référence au plan national : l'insertion des jeunes diplômés, baromètre de l'ouverture sociale, mobilité internationale, l'entrepreneuriat.

En savoir plus : <http://www.cge.asso.fr/>



MGEN

MGEN est partenaire de l'Anact depuis 2014. Ensemble, ils travaillent à mettre en œuvre des démarches de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Mutuelle santé professionnelle, MGEN s'investit particulièrement dans la santé au travail. Le travail et la qualité de vie au travail influent sur la santé en général, la santé physique et mentale, a un impact avéré sur l'emploi. Le lieu de travail est donc un territoire privilégié pour la prévention santé : MGEN ne pouvait pas se tenir à l'écart de ce champ d'intervention.

MGEN agit spécifiquement auprès des employeurs publics. Depuis 2003, il copilote avec le ministère de l'éducation nationale un programme d'actions à destination de ses agents, appelé réseaux « PAS » (Prévention-Aide-Suivi). Dans ce cadre, il accompagne les rectorats et les présidences d'université pour les aider à mettre en place une véritable culture de formation et de prévention, notamment des risques psychosociaux.

Au travers des réseaux PAS, MGEN propose des actions collectives, en soutien des DRH et des acteurs de prévention, et des actions individuelles, directement auprès des agents. En 2016, près de 400 projets collectifs de prévention des risques professionnels ont bénéficié à environ 17000 agents et plus de 5500 entretiens individuels, gratuits et anonymes, ont été menés avec des psychologues dans l'un des 123 espaces d'accueil et d'écoute répartis sur toute la France.

MGEN se veut être un acteur important de la santé au travail, et pas uniquement pour les professionnels de l'éducation. Récemment, il a investi les métiers de l'environnement et des territoires, à la suite de l'intégration en son sein d'une autre mutuelle de la fonction publique, la MGET. Avec sa plateforme de prévention mmmieux.fr, il travaille enfin à l'information santé du grand public.

À propos du groupe MGEN

Le groupe MGEN gère le régime obligatoire d'assurance-maladie des professionnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Culture et de la Communication, de la Jeunesse et des Sports, de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer et leur offre une couverture complémentaire. Via la mutuelle MGEN Fila, il propose une complémentaire santé ouverte à tous, indépendamment du statut professionnel. Il gère également 33 établissements sanitaires et médico-sociaux : médecine de ville, soins de suite et de réadaptation, hébergement de personnes âgées et handicapées... Le groupe MGEN protège plus de 4 millions de personnes et réalise un chiffre d'affaires supérieur à 2 milliards d'euros. Il compte environ 9300 salariés.

En savoir plus : www.mgen.fr

Suivre MGEN : www.twitter.com/groupe_mgen



LE GROUPE LA POSTE

La Poste partenaire de la Semaine de la qualité de vie au travail 2017

Un management de qualité, ça s'apprend ? A La Poste, la réponse est oui ! Quelques mois après avoir fêté le 10 000^{ème} manager formé au sein de notre Institut du management, en deux ans à peine, nous continuons de progresser et de renouveler les connaissances et les compétences de nos 20 000 managers.

Pour La Poste, entreprise apprenante, la formation de nos managers est une condition essentielle de la transformation de notre Groupe et de sa réussite : se former pour se transformer dans un environnement en mutation, être acteur du changement et favoriser l'innovation, ça s'apprend ! Non seulement, pour un manager, en repensant ses modes d'action et de décision, mais aussi en adaptant ses comportements pour mieux faire évoluer ceux des autres.

De plus en plus, travailler autrement implique de manager autrement, en encourageant l'autonomie et l'engagement de chacun, en favorisant la coopération au sein des équipes, en développant l'intelligence collective, en préparant nos collaborateurs aux évolutions de leurs métiers. Cette qualité humaine du management, que nous revendiquons à La Poste, contribue fortement à la qualité de vie au travail de tous les postiers.



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

MALAKOFF MÉDÉRIC

Malakoff Médéric est un acteur majeur de la protection sociale complémentaire et exerce deux métiers (chiffres au 31 décembre 2016) :

- l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne retraite). Le Groupe assure la santé et la prévoyance de 212 000 entreprises, et couvre 4,8 millions de personnes au titre d'un contrat collectif et 1,8 million au titre d'un contrat individuel.
- la gestion de la retraite complémentaire : une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 207 000 entreprises, 2,8 millions de salariés cotisants et 2,9 millions de retraités.

Enfin, les actions sociales de Malakoff Médéric accompagnent, chaque année, plus de 100 000 personnes sous forme de conseils, d'orientation ou d'aides financières.

La gouvernance paritaire, mutualiste et à but non lucratif du Groupe garantit la prise en compte et la défense des intérêts des entreprises et des salariés.

Partenaire de référence des chefs d'entreprise et des DRH pour les aider à protéger et développer le capital humain de leur entreprise, Malakoff Médéric leur propose ainsi qu'à leurs salariés des services personnalisés dont des outils de diagnostic, un baromètre santé au travail, des programmes de prévention et de dépistage, des réseaux de soins, des applications santé, etc.

Malakoff Médéric mène depuis une dizaine d'années des études et des travaux de recherche sur le capital humain.

Aujourd'hui, le Groupe va plus loin dans l'accompagnement des entreprises qui souhaitent mettre l'humain au cœur de leurs organisations en créant le Comptoir mm de la nouvelle entreprise, un lieu de production d'études et d'expérimentations, de partage et de rencontres, de diffusion des connaissances à travers un site dédié (lecomptoirmm.com), les réseaux sociaux, et des publications spécifiques, autour des thématiques liées aux nouveaux enjeux de l'entreprise : le bien-être et la santé des salariés, la place des salariés aidants, le télétravail, l'entreprise apprenante, etc.

Partageant la même volonté de faire avancer la connaissance et la diffusion d'informations sur ces sujets, Malakoff Médéric et l'Anact ont construit des relations partenariales depuis plusieurs années. Partenaire historique de la semaine de la qualité de vie au travail, le Groupe a souhaité renouveler son soutien en 2017.

Retrouvez l'actualité de ceux qui placent l'humain au cœur des entreprises sur notre site internet lecomptoirmm.com



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Anact

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public administratif créé en 1973 et placé sous la tutelle du ministère du Travail.

Basée à Lyon, l'Anact pilote un réseau de 17 Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), présentes sur tout le territoire. Chaque association décline, en région, les missions permanentes et priorités d'intervention définies par la gouvernance de l'Agence.

Missions de l'Anact : faire des conditions de travail un levier de performance L'Anact est présente aux côtés des entreprises et des salariés pour que l'amélioration des conditions de travail permette de concilier satisfaction au travail et performance économique.

- Elle développe et propose des démarches, méthodes et outils issus des retours d'expérience de projets pilotes conduits avec tous les acteurs de l'entreprise permettant d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail.
- Elle diffuse ces démarches et méthodes en outillant particulièrement tous ceux (consulaires, experts comptables, consultants, organisations professionnelles, ...) qui accompagnent, forment et informent les entreprises au quotidien.
- Elle conduit une activité de veille et d'étude sur les enjeux et les risques liés aux conditions de travail afin d'aider les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mieux appréhender les besoins émergents pour éclairer leurs choix et leurs prises de décision.

Gouvernance de l'Anact

- Le conseil d'administration tripartite de l'Anact comprend des représentants des organisations d'employeurs, des organisations de salariés et de l'État. Il délibère sur les objectifs stratégiques pluriannuels, le programme de travail, le budget, les conditions générales d'emploi, etc.
- Le conseil scientifique est composé de personnalités du monde de la recherche en sciences humaines et sociales, d'experts des questions d'organisation du travail et de responsables scientifiques d'institutions partenaires. Il donne un avis sur le programme de travail de l'Anact, contribue au suivi et à l'évaluation des actions conduites et assiste l'Anact dans ses missions d'anticipation de l'évolution des conditions de travail et dans l'élaboration de projets.