

# L'Intégration comme levier d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail

---

L'Association Sociale Interentreprises d'Angers (ASIA)

Santé

Effectif : environ 70 salarié·e·s

Lieu : Ecoflant (49)

---



L'Association Sociale Interentreprises d'Angers (ASIA) a été créée en 1974 par le CNPF et le SMIA (Service Médical Inter Entreprises d'Angers) d'Angers dans le but de mutualiser les compétences d'Assistant·e·s Sociales du Travail dans les entreprises du Maine-et-Loire. Aujourd'hui, l'association comprend un pôle Infirmier·e·s santé-travail (IST), un pôle assistant·e·s social·e·s du Travail (AST), un pôle administratif et depuis peu un pôle psychologue du Travail et un pôle formation. Les IST et les AST sont détaché·e·s pour travailler sur les sites des entreprises adhérentes à l'ASIA.

## Quels sujets avez-vous traités ?

Suite à la crise COVID, l'ASIA avait lancé une enquête QVT auprès de ses salarié·e·s et avait pris conscience qu'il fallait agir à différents niveaux en cette sortie de crise.

L'ASIA a donc fait appel à l'Aract pour être appuyée sur le lancement d'une démarche QVT.

Plusieurs enjeux majeurs ont été observés, en lien avec le besoin de renforcer le collectif qui est éclaté sur tout le territoire et dans plusieurs entreprises. Comment renforcer le sentiment d'appartenance à l'ASIA, fidéliser les salarié·e·s, favoriser la cohésion d'équipe, rompre le sentiment d'isolement, s'assurer des conditions de travail des salarié·e·s en poste dans les entreprises adhérentes ?

Cette démarche a pour but de redonner du pouvoir d'agir et d'améliorer le bien-être des salarié·e·s pour plus de satisfaction de la part des entreprises adhérentes.

L'intégration a été un des sujets prioritaires identifié pour répondre à ces enjeux. En effet, ce chantier attrape la question du Turn-over et du sentiment d'appartenance, en faisant travailler autour d'un parcours qui touche les nouveaux salariés mais aussi les anciens.

## Comment vous y êtes-vous pris ?

**Etape 1 :** Constitution d'un comité de pilotage (COFIL) paritaire QVT, composé d'1 représentant de la direction, 1 représentant CSE, 2 représentants du pôle IST, 1 représentant du pôle administratif et 1 représentant du pôle AS.

**Etape 2 :** Acculturation à la QVT lors d'une demi-journée avec un escape game QVT puis un apport de contenu sur la démarche QVT. L'objectif était d'équiper le COFIL pour que la démarche soit appropriée par tous et puisse perdurer au-delà de l'accompagnement Aract.

**Etape 3 :** Cadrage de la démarche. Une étape essentielle, notamment pour réfléchir à la façon de dégager des temps de travail dédiés à la QVT pour chacun des membres du COFIL. Ces temps sont nécessaires à chacun pour être en capacité d'avancer les sujets entre les réunions, favoriser un travail collectif et croiser les regards. Ceci a été rendu possible par :

- L'intégration de temps au planning pour la représentante du pôle AST
- Le dégagement de temps « entreprise » pour le pôle IST.
- La création d'adresses mail ASIA pour favoriser les échanges et l'accès aux outils visio et dossiers partagés a été donné à tous.
- Les réunions collectives du COFIL qui ont été organisées sur ½ journée par mois avec certaines réunions en visio et d'autres en présentiel.

Au début, il y avait beaucoup de freins mais le fait d'y aller étape par étape a permis de les lever au fur et à mesure. L'étape de cadrage a pu paraître longue mais elle était indispensable pour lancer une démarche pérenne. Elle a aussi permis aux membres du COPIL de mieux se connaître et d'établir une relation de confiance pour mieux travailler ensemble.

**Etape 4** : Identification du chantier prioritaire « intégration ». Pour chacun des pôles, des groupes de travail ont été créés pour identifier des nouvelles façons de faire à expérimenter.

## Quelles plus-values constatez-vous ?

Le chantier « Intégration » a été abordé sous toutes ses dimensions :

- **Intégration à l'arrivée d'une nouvelle personne** avec les informations essentielles pour la prise de poste, la mise en place d'un tutorat et un travail sur les conventions et les procédures ASIA, notamment, pour favoriser un meilleur accueil dans les entreprises adhérentes
- **Intégration à l'ASIA avec une journée d'intégration** sur site dans les 6 mois après l'arrivée pour permettre à la personne intégrée de mieux comprendre le fonctionnement de l'ASIA et ses projets avec une animation rendue plus interactive
- **Intégration au sein de l'équipe métier** avec des échanges autour des ressentis/attentes/besoins de la nouvelle personne
- **Intégration à long terme** avec mutualisation, échanges de pratiques et participation aux groupes de travail

L'ensemble de ces dimensions permettent d'agir sur l'intégration de nouvelles personnes mais aussi pour les salarié-e-s déjà en poste en leur permettant d'échanger pour agir sur leur travail.

## Et les suites de l'aventure ?

La QVT est bien installée à l'ASIA avec un COPIL engagé et moteur. Les tests des nouvelles façons de faire identifiées vont démarrer prochainement et leurs effets seront évalués au regard des critères posés à l'étape de cadrage.

Si le sens de cette démarche ne fait plus de doute pour les membres du COPIL, pour les autres salarié-e-s, elle a encore besoin de montrer ses effets pour être mieux comprise. Les actions concrètes mises en place rapidement permettront de renforcer la légitimité de la démarche et du COPIL.

Être bien intégré-e  
c'est aussi ça, la QVCT !



### 3 conseils pour d'autres entreprises

- Prendre le temps nécessaire pour bien cadrer et lancer la démarche
- S'organiser étape par étape pour lever les freins
- Se faire accompagner pour partir sur de bonnes bases



une partie du COPIL en action