



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
& institut territorial du travail
ITT - Martinique

2026
MARTINIQUE

Programme d'activité



Sommaire

EDITO	4
2026, une année de transition.....	5
ORIENTATIONS 2026.....	6
L'Aract-Itt Martinique : des modalités d'action pour faire progresser les enjeux économiques et sociaux des TPE-PME.....	6
Les enjeux de la programmation.....	6
Les priorités de travail	8
Les financeurs.....	13
Les ressources internes.....	14
TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS.....	15
PRIORITÉ 1 – TRAVAIL SANTÉ ET PERFORMANCE GLOBALE	16
FICHE P1-1+2 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et les accompagner à la mise en place comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale. FSE1+2 v2.....	16
FICHE P1-3 : Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle FSE8 v2.....	17
FICHE P1-3-1 : Maintien en emploi des travailleurs expérimentés FSE13 v1.....	18
FICHE P1-4 : Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail FSE5 v2	20
FICHE P1-4-2 : Prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et des Humiliations au Travail ex-VSST). FSE3 v2.....	21
FICHE P1-4-3 : La santé des dirigeant.e.s FSE6 v2.....	22
PRIORITÉ 2 – TRAVAIL FACTEUR D'INCLUSION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	23
FICHE P2-1 : Accompagnement des organisations à la prévention des addictions au travail. FSE7 v2.....	24
FICHE P2-2 : Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels et de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle. FSE9 v2.....	25

FICHE P2-3 : Amélioration des Conditions de travail dans des secteurs prioritaires en termes d'attractivité des emplois FSE14 v2.....	26
FICHE P2-4 : Promotion et animation du FACT.....	27
FICHE P2-4-1 : Animation du projet FACT Insulaire, Management et diversités	28
FICHE P2-4-2 : Animation du projet FACT Aide à domicile : Améliorer l'intégration des salariés et prévenir l'usure professionnelle.....	29

PRIORITÉ 3 – DIALOGUE SOCIAL, QUALITE DES RELATIONS SOCIALES 30

FICHE P3-1 : Observatoire du dialogue social et du travail FSE10 v2	31
FICHE P3-2 : Outillage et accompagnement des partenaires sociaux. FSE11 v1.....	32
FICHE P3-2-1 : Appui aux branches locales.....	33
FICHE P3-3 : Prévention et gestion des conflits, ARESO	34
FICHE P3-4 : Appui aux instances territoriales du dialogue social : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs-Conciliateurs FSE12 v2.....	35

PRIORITÉ 4 – TRAVAIL ET TRANSITIONS NUMERIQUES ET ECOLOGIQUES 36

FICHE P4-2 : Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau (transition numérique, écologique, sociétale) FSE4 v1.....	37
--	----

PRIORITÉS TRANSVERSALES 38

Fiche PT1 : EGALITE INTEGREE	39
Fiche PT2 : COMMUNIQUER POUR MIEUX IMPACTER.....	40
Fiche PT3 : CONTRIBUTION, ANIMATION DE RESEAUX PROFESSIONNELS.....	41
Fiche PT4-1 : ANIMATION DE RESEAUX DE CONSULTANTS, REFLEX QVCT.....	42
Fiche PT4-2 : ANIMATION DE RESEAUX DE REFERENTS.....	43

ANNEXES..... 44

Annexe 1 : Composition de l'équipe.....	44
Annexe 2 : Répartition des financements.....	45

EDITO



La Martinique fait face à de nombreux défis, liés notamment aux transitions et aux mutations : mutation sociétale, avec une chute¹ et un vieillissement de la population², transitions particulièrement écologique³ et numérique.

Par ailleurs le contexte économique a continué en 2025 de se dégrader dans une situation politique "complexe".

Cela se traduit très concrètement par exemple par les difficultés budgétaires importantes de la Collectivité Territoriale de Martinique l'ayant notamment amené à se désengager de nombreux dossiers du Contrat de Convergence

et de Transformation.⁴

Enfin, les acteurs « historiques » de la session territoriale fondatrice de 2000 sur l'amélioration du dialogue et des pratiques sociales en Martinique, il y a donc 25 ans, passent de plus en plus la main.

Face à toutes ces incertitudes, les entreprises et les branches doivent en permanence rester agiles pour adapter leurs organisations de travail et développer leur attractivité.

Comment construire les organisations appropriées aux évolutions en cours et à venir ?

Comment associer pleinement les salariés aux transformations ?

Comment faire de l'encadrement et des représentants du personnel une véritable ressource pour développer les compétences, construire de vrais parcours professionnels permettant notamment de prévenir l'usure professionnelle et les risques de désinsertion ?

Plus que jamais la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, dans son caractère systémique, est un levier de performance et d'innovation, en s'appuyant sur un dialogue social et professionnel efficient.

Malgré la remise en cause de certains de ses financements, l'Aract-Itt Martinique sera, notamment au travers d'actions collectives encore renforcées, aux côtés des entreprises et des organisations de travail pour faire face à tous ces enjeux.

“ Mettre en œuvre notre capacité à impulser et à fédérer des initiatives avec les acteurs économiques et sociaux du territoire, au plus près des problématiques de terrain, tel est l'engagement renouvelé de l'Aract-Itt Martinique. »

Eric NOUVEL

Directeur de l'Aract-Itt Martinique

¹ Au 1^{er} janvier 2025, le territoire compte environ 355 000 habitants, contre 397.000 en 2008

² L'indice de vieillissement en Martinique est passé de 0,71 (71 personnes âgées de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans) à 1,18 entre 2013 et 2023

³ Des périodes de fortes chaleurs plus longues, l'apparition de périodes de sécheresse, et des intensités de pluie en augmentation.

⁴ Contrat de Convergence et de Transformation pour la période 2024-2027 signé le 14 Octobre 2024, comprenant notamment la fiche projet n°10-1-2 « Soutien au fonctionnement de l'Aract-Itt Martinique »

INTRODUCTION

2026, une année de transition

Notre programmation repose habituellement sur différents cadres :

Les orientations nationales

- Les orientations du COP, signé entre le Ministère du Travail et l'Anact
- Le Cap Stratégique du réseau Anact-Aract, validé lors du Conseil d'Administration de l'EPA du 28/11/2024
- La lettre annuelle commune DGT-DGEFP (dernière version, 15/05/2025)

Les orientations territoriales

- Le Contrat de Convergence et de Transformation, signé entre l'Etat et les collectivités CTM et EPCI) le 14/10/2024 pour la période 2024-2027
- Le Plan Régional Santé Travail (PRST).

Les orientations paritaires :

- Elles sont discutées en Comité Paritaire Régional et en Commission d'Orientation.

Or, la construction tant du Contrat d'Objectifs et de Performance 2026-2029 (COP4) entre le Ministère du Travail et l'Anact, que du prochain Plan Santé Travail 2026-2029 (PST4) ont pris du retard.

Par ailleurs les membres de notre Comité Paritaire Régional (CPR) vont être renouvelés en Mars 2026

C'est pourquoi, sur proposition de l'Anact, le CPR du 23 Septembre 2025, et le Comité d'Orientation du 18 Novembre ont acté de faire de manière transitoire pour 2026, une mise à jour du Programme 2024-2025, et ont discuté de propositions en ce sens.

Cela permettra ainsi que le prochain Programme d'Activités 2027-2028 soit établi au 2ème semestre 206 après renouvellement des membres du CPR en prenant en compte tant les orientations du nouveau COP que du PST5 et de sa déclinaison locale si possible (PRST5).

ORIENTATIONS 2026

L'Aract-Itt Martinique : des modalités d'action pour faire progresser les enjeux économiques et sociaux des TPE-PME

Du fait du tissu économique de la Martinique (près de 97% d'entreprises employant moins de 50 salariés) et des nécessités d'optimiser nos ressources limitées, nous privilégions les actions collectives :

- Ateliers de découverte ou d'approfondissement
- Formations si possible conjointe (mixant représentants du personnel et d'employeurs)
- Action Collective Innovante et Apprenante (ACIA) regroupant entre 3 et 10 structures et mixant des temps collectifs et des temps individuels
- Animation de réseaux de référents et de consultants.

Ces différentes actions reposent sur notre connaissance approfondie des besoins des entreprises de notre territoire, notamment au travers des études menées par l'Observatoire du Dialogue Social et du Travail, et s'appuient sur des modalités co-construites au niveau du réseau Anact-Aract.

Les enjeux de la programmation

Les enjeux 2026

Des enjeux encore renforcés :

Lors de la construction du programme d'activités 2024-2025, nous avons collectivement relevé plusieurs enjeux territoriaux :

- Enjeux liés aux transitions et mutations
- Enjeux liés à l'attractivité des secteurs d'activité
- Enjeux liés à la Prévention primaire
- Enjeux liés au dialogue social

Ces enjeux restent tous très prégnant, et il nous apparaît fondamental d'en accentuer encore certains aspects :

- **Enjeux liés aux transitions et mutations**

Il nous apparaît nécessaire de prendre encore plus en compte les problématiques posées d'une part par la baisse et le vieillissement de la population active, d'autre part par le développement de l'intelligence artificielle, et enfin face aux périls écologiques particulièrement sensibles sur notre territoire insulaire

- **Enjeux liés à l'attractivité des secteurs d'activité**

En lien avec les enjeux liés aux transitions et mutations, il apparaît fondamental de partager encore plus l'impact de l'amélioration des conditions de travail sur l'attractivité des secteurs d'activités, mais aussi au sein même des entreprises.

- **Enjeux liés à la Prévention primaire**

En lien avec les deux enjeux précédents, il nous apparaît évident que la Prévention primaire doit rester au cœur de nos préoccupations, tant il est vrai que continuer d'accompagner les TPE-PME, notamment sur un travail soutenable préservant la santé au travail des femmes et des hommes, représente un enjeu de performance globale.

- **Enjeux liés au dialogue social**

Dans un contexte politique et économique très instable, et compte tenu des enjeux précédents, la qualité du dialogue social, tant au niveau des branches que des entreprises, reste plus que jamais une des clés de la performance globale des organisations de travail.

Cela se traduit par deux fiches spécifiques du programme 2024-2025 clôturées, et deux fiches spécifiques ouvertes en 2026 :

- L'action concertée P1-4-1 « États des lieux Conditions de travail et risques chimiques – Exploitations bananières » démarrée en 2020 a été finalisée fin Novembre 2025.
- De même nous clôturons la Fiche P4-1 : « *Accompagner le déploiement du télétravail, comme levier de performance organisationnelle, d'égalité professionnelle et d'efficacité managériale* », cette modalité d'organisation s'étant normalisée et les actions relevant maintenant des problématiques générales d'organisation du travail.

Par ailleurs il est apparu utile de rédiger deux nouvelles fiches spécifiques :

- Dans la poursuite du travail initié lors du 1er colloque pour la valorisation des salariés expérimentés du 20 juin 2025, une fiche P1-3-1 : « *Maintien en emploi des travailleurs expérimentés* ».
- Comme suite aux travaux réalisés sur les conventions collectives applicables de droit en Martinique, et à l'appui de la branche BTP, une fiche P3-2-1 : « *Appui aux branches locales* ».

Des enjeux pour la structure

Enjeux d'une mobilisation renouvelée des membres du CPR

Le processus de renouvellement des désignations des mandataires des OS et des OP a été lancé par la DEETS fin Octobre 2025 pour un arrêté préfectoral avant fin Mars 2026.

La mobilisation réussie des membres du CPR renouvelé sera donc un enjeu fort de l'année 2026, notamment pour une bonne compréhension des enjeux du territoire, et pour une bonne appropriation, par leurs organisations respectives, des actions portées par l'Aract-Itt Martinique.

Enjeux liés à l'impact des actions menées par l'Aract-Itt Martinique

Plus que jamais, notre cible prioritaire est de toucher et d'impacter les TPE-PME, alors même que cet objectif est particulièrement complexe à atteindre, car peu disponibles et souvent avec peu de moyen, particulièrement dans les – de 11.

C'est pourquoi il y a nécessité notamment de poursuivre le développement des modes de communication, notamment via les réseaux relais et les consultants, ainsi que des modes d'intervention adaptés (format court, en proximité).

Cette stratégie déployée avec la CCIM et les EPCI, notamment au travers de « la QVCT de proximité itinérante », porte ses fruits et doit être encore amplifiée.

Enjeux liés à l'évolution à 2 ans de l'équipe Aract-Itt Martinique

Marie-Claude-Balmy, Chargée de mission, et Eric Nouvel, Directeur et ayant aussi une part d'intervention importante (Dialogue social), ont déjà l'âge requis pour prendre leur retraite, qui sera effective dans un période maxi de 2 ans.

Il est donc fondamental d'anticiper cette transition, notamment pour poursuivre la montée en compétences des autres Chargé.e.s de mission avec moins d'ancienneté dans le métier, tant sur la capacité à prendre en charge des projets complexes, que sur l'animation d'actions plus spécifiques.

Les priorités de travail

En 2026, l'Anact poursuivra la mise en œuvre des priorités de politiques publiques, et en particulier le déploiement de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, de la prévention de l'usure professionnelle, de l'égalité professionnelle femme-homme, le tout reposant sur un dialogue social et professionnel de qualité. Elle contribuera dans ce cadre à l'accompagnement des mutations du travail (notamment transitions numérique, écologique et démographique) et à la mise en œuvre de démarches sectorielles et territoriales pour répondre notamment aux difficultés de recrutement et de fidélisation.

A ce titre, les priorités 2026 de l'Aract-itt Martinique seront les suivantes :

Priorité 1 : Faire du travail, un facteur de santé et de performance globale

Il s'agit non seulement d'éviter que le travail ne soit source de risques pour la santé des salarié.e.s et de coûts pour l'entreprise, mais aussi de contribuer à ce que le travail puisse être davantage facteur de santé, de développement de compétences, de valeur ajoutée et d'innovation dans sa contribution à la performance.

L'Aract-Itt Martinique soutient donc une approche élargie de la performance à la fois productive, économique, sociale/sociétale et environnementale.

Le champ d'action de l'Aract-Itt Martinique reste ainsi centré sur le travail, les relations professionnelles et le dialogue social, avec pour objectif d'accompagner les entreprises dans l'enrichissement de leur prévention des risques professionnels, et le développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Notre approche vise à soutenir des transitions vers des organisations du travail plus soutenables et plus acceptables pour toutes et tous.

L'Aract-Itt Martinique poursuivra ses contributions aux travaux engagés au bénéfice des entreprises et des salariés dans le cadre du pilotage de 7 actions du PRST4, dont sur celles sur la QVCT en pilotage et en partenariats avec les préventeurs et les organisations professionnelles. Elle sera aussi pleinement engagée dans la construction du nouveau PRST à venir.

De nombreux évènements extérieurs à l'entreprise viennent impacter l'intérieur de celles-ci. C'est le cas à la fois des mouvements sociétaux, des violences urbaines, des problématiques climatiques angoissantes et des incertitudes politiques souvent anxiogènes. C'est pourquoi en 2026, la problématique de la santé mentale des dirigeants et du collectif de travail sera de nouveau suivie en articulation avec les autres acteurs du territoire.

De même les problématiques de Santé, Sécurité et Conditions de Travail seront abordées plus particulièrement selon le genre, et l'âge (du fait du vieillissement accéléré de la population). Cela se traduira notamment en 2026 par la poursuite du renforcement des actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle, **particulièrement des travailleurs expérimentés.**

La Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, sera organisée du 15 au 19 juin 2026 sur la thématique « *Management du travail* ».

Priorité 2 : Faire du travail, un facteur d'inclusion et de développement des compétences

Difficultés de recrutement, de fidélisation des salariés, métiers en tension, problème d'attractivité... de nombreux travaux nationaux et régionaux

mettent en avant différents facteurs à l'origine des difficultés des entreprises :

- des facteurs en lien avec le territoire : les caractéristiques du territoire, la démographie, l'évolution de la population active, le contexte économique et environnemental ;
- des facteurs en lien avec la branche professionnelle : l'image des métiers, les formations, l'évolution des attentes de certaines populations (notamment les jeunes) sur les questions de rémunération, de qualifications, de compétences, de conditions d'emploi plus générales ;
- des facteurs en lien avec l'entreprise : les pratiques de gestion des ressources humaines, les conditions et l'organisation du travail.

Les expérimentations menées ont permis de mettre en lumière que les facteurs de la qualité de vie et des conditions de travail sont des leviers d'action pour lesquels les entreprises ont le plus de capacité d'action directe.

L'allongement de la durée des carrières, notamment du fait de la dernière loi sur la retraite, doit amener les entreprises à prendre en compte l'enjeu du maintien en emploi des salariés tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise, et/ou éventuellement jusqu'au départ à la retraite.

Au regard de ces différentes problématiques, l'Aract-Itt Martinique souhaite développer une approche permettant d'articuler les ressources internes et externes de l'entreprise, en se positionnant à la croisée des chemins entre santé publique et santé au travail, entre emploi et travail et en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés par les parcours des salariés (préventeurs, acteurs de l'emploi et de la formation...).

L'ensemble de ces éléments amène les entreprises à engager une réflexion sur comment fidéliser leurs salarié.e.s et attirer/intégrer de nouveaux salarié.e.s sociales ou de genre ? Comment faciliter les coopérations et le développement des compétences ? Comment prévenir les risques professionnels tout au long de leurs parcours professionnels ?

Un temps fort courant 2026 :

Dans le cadre des enjeux liés à l'attractivité des secteurs d'activités, et de la poursuite des actions initiées sur le lien entre « attractivité » et « conditions de travail » à Saint-Pierre et Miquelon avec le financement de la DCSTEP – DGEFP, **nous accueillerons en Martinique courant 2026 une délégation de Saint-Pierre et Miquelon**, avec notamment deux thématiques : « Attractivité et QVCT », « Dialogue social et CC locales ».

Cette délégation devrait être composée de partenaires sociaux de l'Archipel, particulièrement du BTP et HCR, d'un membre de la DCSTEP

(équivalent DEETS) et d'un représentant de la Collectivité de SPM, avec pour objectifs :

- De voir ce qui se fait ailleurs en territoire insulaire et outre-mer, et d'échanger avec leurs pairs pour un transfert de bonnes pratiques
- D'outiller les partenaires sociaux des branches BTP et HCR pour un dialogue social efficient

Ce sera une belle occasion d'échanges avec d'autres insulaires.

Priorité 3 : Dialogue social, et qualité des relations sociales

Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du Dialogue Social un levier fondamental de l'amélioration des conditions de travail et de la performance des organisations sur le territoire.

Le dialogue social et professionnel est le socle transversal permettant à toutes les autres actions d'être efficientes.

C'est pourquoi l'Aract-Itt Martinique poursuivra en 2026 à la fois ses actions de mise à disposition de données incontestables (notamment les chiffres clés produits périodiquement avec la DEETS, d'études (par exemple sur les accords signés en Martinique), d'accompagnement des entreprises, associations et collectivités, et d'outillage des partenaires sociaux (particulièrement avec les formations conjointes).

Le Carrefour du Dialogue Social, organisé mi-Avril 2026 après les élections municipales, dont la thématique reste à définir, sera un temps fort, d'autant plus que le 13 Octobre 2025 marquait le 25^{ème} anniversaire de la signature de la « *Résolution pour la modernisation du Dialogue et des pratiques sociales à la Martinique* ».

Priorité 4: Accompagner les organisations face aux mutations et dans leurs transitions, en intégrant les enjeux du travail et de sa transformation

Il nous apparaît plus que jamais nécessaire d'explorer puis expérimenter le lien entre transition écologique et conditions de travail à différentes échelles du territoire (entreprise, EPCI par exemple) et avec les acteurs de la santé au travail (PRST), du dialogue social, et des partenaires sectoriels.

De même nous nous proposons d'accompagner des projets de transformations numériques dans des secteurs prioritaires, notamment avec la communauté d'acteurs du numérique (offreurs de solution, partenaires) ;

Un focus sera particulièrement sur l'impact du changement climatique sur les conditions de travail (par exemple chaleur excessive et BTP)

Par ailleurs, des travaux seront menés sur l'Intelligence Artificielle (IA), notamment sur les risques et opportunités, notamment sur l'organisation et le contenu du travail.

Des priorités transversales

Priorité transversale 1 : L'égalité intégrée

La pandémie a été un révélateur des inégalités sociales, générationnelles et notamment de genre : pénibilité des métiers de première ligne dits « essentiels » dans la santé, la propreté, le transport, la logistique, le télétravail à domicile...

Plus largement, la question des transitions (numérique, écologique, démographique...) met en lumière l'impact différencié sur les populations au travail avec le creusement des inégalités de conditions de travail et d'emploi (nouvelles formes d'emploi, personnes concernées par des MCE ou conduites addictives, travailleurs de la nouvelle économie Industrie 4.0, travailleurs éloignés de l'emploi, travailleurs issus des migrations...).

C'est pourquoi, depuis 2022, l'« égalité intégrée » devient un facteur commun à tous les travaux du réseau avec deux objectifs : améliorer l'égalité d'accès à la QVCT pour toutes et tous et contribuer à réduire en entreprises les inégalités sociales et générationnelles.

L'Aract-Itt Martinique dans son programme d'activités 2026 poursuit l'intégration de cette mission égalité intégrée dans l'ensemble de ses actions.

Priorité transversale 2 : Communiquer pour mieux impacter

L'Aract-Itt Martinique, dans le cadre de sa mission de service public, a vocation à sensibiliser les entreprises et organismes martiniquais à son offre de services afin de développer chacune de ses grandes missions opérationnelles que sont l'expérimentation, la capitalisation et la diffusion des outils et de ses méthodes d'intervention. Elle doit poursuivre la valorisation de son action auprès de l'ensemble de ses partenaires et relais pour conforter son rôle et sa place parmi les acteurs incontournables de la prévention et de l'accompagnement des changements.

La communication est un enjeu d'autant plus important, qu'il est complexe pour nous, comme pour toute organisation, de toucher réellement notre cible prioritaire, à savoir les TPE-PME de – de 50 salariés, particulièrement en communes.

Priorité transversale 3 : Contribution, animation et pilotage de réseaux professionnels

Avec 11 à 12.000 entreprises sur le territoire avec au moins 1 salarié, dont 1.400 environ avec 11 salariés et plus, et avec des moyens en diminution pour tous les acteurs, il est impératif pour nous de s'appuyer sur des réseaux relais, particulièrement les OS et les OP interprofessionnelles ou de branche,

mais aussi sur tout l'écosystème des têtes de réseaux, et des instances territoriales, notamment pour contribuer à diffuser notre offre de services et nos actions.

Priorité transversale 4 : Animation de réseaux de consultants et de référents

Pour la même raison, et parce ce qu'il est dans notre ADN de transférer nos méthodes d'actions une fois éprouvées, l'animation d'une part de réseaux de consultants (par exemple au travers de la plateforme Reflex QVT), d'un écosystème pour l'appropriation du dispositif Fact⁵, et d'autre part de référents (VSST, Addiction, QVCT, QHSE..) reste pour nous un enjeu fondamental.

Les financeurs

Depuis mi-2025, nous devons faire face à une situation complexe du fait de la dénonciation par la CTM de ses engagements au titre du Contrat de Convergence et de Transformation signé le 14 Octobre 2024 avec l'État.

Pour 2026, nous ne pourrions à priori compter sur aucune contribution dans ce cadre, et c'est donc 150 K€ de perte de ressources qu'il nous faut compenser pour arriver à un équilibre budgétaire, plus de 90% de nos charges étant des charges fixes.

Nous devons une nouvelle fois trouver des ressources diversifiées en 2026 pour viser un équilibre budgétaire.

Cela passera tant par une mobilisation accrue du FSE Etat (avec toutes ses contraintes, notamment en termes de suivi administratif et de respect des critères d'éligibilité), que par une augmentation de la part des prestations payantes, et enfin de conventionnement à trouver avec des partenaires et/ou structures publiques.

Les ressources internes

Au 1^{er} Janvier 2026, l'équipe est composée de 5 personnes, dont 3 Chargé-e-s de Mission, une assistante de gestion et de projet, et d'un Directeur intervenant pour plus de 50% de son temps, pour un total d'environ 580 jours de production prévisionnels.

Eric NOUVEL
Directeur Régional
Animateur réseaux relais
Facilitateur ARESO
Formateur
Thématiques principales :
Dialogue Social, Relations Sociales,

0696 45 64 42
e.nouvel@anact.fr

Marie-Claude Balmy
Chargée de Mission
0696 83 35 30 mc.balmy@anact.fr

Dominique César
Chargée de Mission
0696 30 70 59. d.cesar@anact.fr

Nicolas Rafald
Chargé de Mission
0696 30 70 51 n.rafald@anact.fr

Thanya THERESINE-AUGUSTINE
Assistante polyvalente, gestion et communication
0596 66 67 60
0696 30 70 38
t.theresine-augustine@anact.fr

Marie-Claude BALMY
Chargée de Mission
Animatrice réseau consultants
Référente FACT
Facilitatrice ARESO
Formatrice
Thématiques principales :
QVCT, Management, Télétravail, Développement des Compétences
0696 83 35 30
mc.balmy@anact.fr

Dominique César
Chargée de Mission
Formatrice
Thématiques principales :
Sensibilisation QVCT, Structures en mutation, Espace de Discussion sur le Travail, Égalité professionnelle, soutien à la communication

0696 30 70 59
d.cesar@anact.fr

Nicolas RAFALD
Chargé de Mission
Animateur réseau référents
Formateur
Thématiques principales :
Santé au Travail, RPS, Prévention des risques, Égalité professionnelle, MCE, Prévention Conduite Addictives

0696 30 70 51
n.rafald@anact.fr

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS

Priorités	Projets	Nb J	Page
Priorité 1 Travail, facteur de santé et de performance globale (305 jours)	Fiche P1-1+2 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise et des Collectivités la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale	120	17
	Fiche P1-3 : Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle	25	18
	Fiche P1-3-1 : Maintien en emploi des travailleurs expérimentés	10	19
	Fiche P1-4 : Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail	100	20
	Fiche P1-4-2 : Prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et des Humiliations au Travail	30	21
	Fiche P1-4-3 : La santé des dirigeant.e.s	20	22
Priorité 2 Travail, facteur d'inclusion et de développement des compétences (58 jours)	Fiche P2-1 : Accompagnement des organisations de travail à la prévention des addictions au travail	20	24
	Fiche P2-2 : Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels de développement de la mixité et de l'égalité professionnelles	20	25
	Fiche P2-3 : Amélioration des conditions de travail dans des secteurs prioritaires en termes d'attractivité des emplois	10	26
	Fiche P2-4 : Promotion et animation du FACT	2	27
	Fiche P2-4-1 : Promotion et animation du FACT Insulaire	4	28
	Fiche P2-4-2 : Promotion et animation du FACT Aide à domicile	2	29
Priorité 3 Dialogue social, Qualité des relations sociales (115 jours)	Fiche P3-1 : Observatoire du dialogue social et du travail	20	31
	Fiche P3-2 : Outillage et accompagnement des partenaires sociaux	60	32
	<i>dont P3-2-1 : Appui aux branches locales (10 jours)</i>		33
	Fiche P3-3 Prévention et gestion des conflits, dont ARESO	27	34
	Fiche P3-4 : Appui aux instances du dialogue social territorial : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs conciliateurs	10	35
Priorité 4 Travail et transitions numériques et écologiques (72 jours)	Fiche P4-2 : Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau	72	37
Total Priorités		552	
Priorités Transversales	Fiche PT1 : Egalité intégrée (jours intégrés dans les différents projets)		39
	Fiche PT2 : Communiquer pour mieux impacter	29	40
	Fiche PT3 : Animation de réseaux professionnels (jours intégrés dans les différents projets)		41
	Fiche PT4-1 : Animation de réseaux de consultants, notamment Réflex QVCT (jours intégrés dans les différents projets)		42
	Fiche PT4-2 : Animation de réseaux de référents (jours intégrés dans les différents projets)		43
Total Priorités transversales		29	
Total Programme d'activités		581	

PRIORITÉ 1 – TRAVAIL SANTÉ ET PERFORMANCE GLOBALE

Priorité 1 Travail, facteur de santé et de performance globale (305 jours)	Fiche P1-1+2 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise et des Collectivités la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale	120
	Fiche P1-3 : Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle	25
	Fiche P1-3-1 : Maintien en emploi des travailleurs expérimentés	10
	Fiche P1-4 : Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail	100
	Fiche P1-4-2 : Prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et des Humiliations au Travail	30
	Fiche P1-4-3 : La santé des dirigeant.e.s	20

FICHE P1-1+2 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et les accompagner à la mise en place comme démarche stratégique pouvant améliorer la performance globale. FSE1+2 v2

Contexte et objectif du projet.

L'Accord National Interprofessionnel du 10 Décembre 2020 consacre la démarche du réseau Anact-Aract pour Une Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) « *facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés* », et constituant « *l'une des conditions de la performance de l'entreprise* ».






Les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux de Martinique ont fait de la promotion de la QVCT comme démarche stratégique reposant sur le dialogue social et le dialogue de proximité auprès de tous les acteurs et actrices de l'entreprise, une priorité du PRST 4 (fiche action 3.1).

A travers ses accompagnements, l'Aract Martinique invite, directions et représentant(e)s des salarié.e.s à se concerter pour traiter très concrètement des questions du travail et aboutir à des décisions favorables à la santé des salariés et à la performance de l'organisation tout en intégrant les enjeux de transformation.

Détail de l'action

- Organiser des ateliers de découvertes en vue de déployer des démarches QVCT auprès des TPE/PME et de tous ceux qui accompagnent, forment et informent les entreprises sur le thème de l'amélioration des conditions de travail.
- Développer et proposer des démarches, méthodes et outils de diagnostic et d'analyse pour vous guider, vous soutenir et vous inspirer.

- Favoriser les retours d'expérience et la capitalisation
- Outiller les acteurs de l'entreprise pour conduire des transformations des organisations dans une perspective de prévention primaire, en faisant le lien entre QVCT et performance des entreprises.
- Former les partenaires sociaux.

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Ateliers et actions interentreprises de découverte QVCT : « La QVCT, comment faire ? », notamment sous forme de Ti-dej ou Mitan sur les différents territoires * Réalisation d'évènements à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail * Accompagnement individuel et collectif de structures souhaitant s'engager dans une démarche QVCT, particulièrement les structures de – de 50 salariés et de l'ESS. * Formation inter ou intraentreprises Initiation « Maîtriser les fondamentaux QVCT » * Formation inter ou intraentreprises Perfectionnement « Piloter une démarche QVCT »
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI), CNFPT
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), FSE
	Contributeurs du projet	Dominique César (60j/an) et Marie-Claude Balmy (60j/an)

FICHE P1-3 : Accompagnement à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences pour prévenir l'usure professionnelle FSE8 v2

Contexte et objectif du projet

Avec l'allongement de la vie professionnelle, la question de la prévention de l'usure professionnelle et de la promotion de la santé au travail, devient un enjeu fort pour les entreprises.

Comment permettre aux salariés de travailler dans de bonnes conditions jusqu'à l'âge de la retraite, maintenir l'engagement, favoriser le développement professionnel et garantir un bon niveau de performance globale de l'entreprise ?

Force est de constater que souvent, les possibilités de parcours professionnels sont abordées en prévention tertiaire lorsque le, la salarié(e) est déjà en difficulté sur le poste, voire même en situation de désinsertion professionnelle.

Plus le signalement est précoce, plus l'accompagnement sera optimal pour réduire le risque de désinsertion professionnelle.






La mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire en matière de maintien en emploi, par une approche de gestion de parcours professionnels et des compétences, est une des pistes pouvant contribuer à prévenir ce risque.

Détail de l'action

- Permettre aux acteurs de l'entreprise de découvrir les méthodes, outils et supports, pour s'appropriier et expérimenter une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences

- Développer une offre de services et des outils permettant aux entreprises (PME-TPE) d'élaborer des solutions en réponse à des problèmes de santé rencontrés par les salariés, en lien avec un réseau d'acteurs locaux.
- Mobiliser davantage le levier compétences pour accompagner les parcours des salariés en situation de handicap et/ou rencontrant des problématiques de santé

NOUVEAU

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Support d'animation des ateliers de découverte à destination des TPE/PME sur les dispositifs permettant de prévenir la désinsertion professionnelle. * Expérimentation en atelier inter-entreprises avec des temps collectifs de partage de concepts et d'outils, et des temps d'appui individuel * Contribution à des séquences d'information et de sensibilisation sur le thème du maintien dans l'emploi ou en emploi avec les acteurs réseaux locaux. * Dans le cadre du GUCEM (Guichet Unique Cancer et Emploi de Martinique), participation aux sessions d'information et de sensibilisation avec le GIP-PROM afin de recruter pour les ateliers interentreprises et en vue de temps d'appui individuels
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement DEETS, DRP-CGSS, SPSTI et les OS-OP), GIPROM
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CFM), FSE
	Contributeurs du projet	Marie-Claude Balmy (15j/an) et Nicolas RAFALD (10j/an)

FICHE P1-3-1 : Maintien en emploi des travailleurs expérimentés **FSE13 v1**

Contexte et objectif du projet

La Martinique connaît un vieillissement de la population active plus prononcée qu'ailleurs en France, avec à l'horizon 2030, près de 40 % de la population qui sera âgée de 60 ans et plus, positionnant notre territoire au 1er rang des régions françaises les plus âgées

Or en France, en 2019, 37% des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite. L'exposition à des risques professionnels – physiques ou psychosociaux –, tout comme un état de santé altéré, vont de pair avec un sentiment accru d'insoutenabilité du travail.






Il est donc indispensable de poursuivre du travail initié avec la DEETS et d'autres partenaires lors du 1^{er} colloque pour la valorisation des salariés expérimentés le 20 juin 2025, alors même que la loi du 24 octobre 2025 a transposé l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

L'objectif est de :

- Construire des ingénieries pédagogiques à la fois d'ateliers et de formations, puis promouvoir et développer ces actions sur le territoire.
- Expérimenter des modalités d'accompagnement tant d'entreprises que de secteurs d'activités particulièrement concernés par cette problématique.

Détail de l'action

- Production et expérimentation d'une ingénierie de Formation « Maintien dans l'emploi des séniors, un levier pour la performance des entreprises »
- Expérimentation sous forme d'ACIA de modalités d'ateliers collectifs et d'accompagnement tant d'entreprises que de secteurs d'activités particulièrement concernés par la problématique des séniors.

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	* Ingénierie pédagogique d'une formation « Maintien dans l'emploi des séniors ». * Ingénierie pédagogique d'ateliers collectifs et d'accompagnement d'entreprises. * Méthodologie d'expérimentation en atelier inter-entreprises avec des temps collectifs de partage de concepts et d'outils, et des temps d'appui individuel
	Partenaires	DEETS, MEDEF, France Travail, ANDRH, Les Entreprises s'engagent
	Financeurs	Anact, DEETS, FSE
	Contributeurs du projet	Dominique CESAR (15j en 2026) et Marie-Claude BALMY (10j 2026)

FICHE P1-4 : Accompagnement des organisations de travail à mettre en œuvre des démarches de prévention intégrée de la santé et sécurité au travail **FSE5 v2**

Contexte et objectif du projet

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer leurs conditions de travail. Elle regroupe donc l'ensemble des actions collectives et/ou individuelles à mettre en place afin d'anticiper au mieux les risques liés au travail ou à son environnement, et par conséquent, d'en réduire les effets.






Malgré les progrès réalisés, les TPE-PME ont encore du mal à se saisir des enjeux de la prévention primaire des risques professionnels et envisagent surtout le risque d'un point de vue curatif.

L'objectif est de faire progresser la prise en compte de la prévention des risques professionnels afin qu'elle intègre la stratégie de la structure. Ceci en faisant évoluer les connaissances ainsi que les pratiques des acteurs de l'entreprise (chefs d'entreprises, encadrement, opérateurs, représentants du personnel). Il s'agit donc de permettre aux entreprises de passer :

- D'une représentation individuelle du risque à une démarche collective de prévention des risques
- De la prévention tertiaire (curative) à la prévention primaire (préventive)

Détail de l'action

- Développer les connaissances relatives aux situations de travail générant l'apparition de risques professionnels, particulièrement
- Permettre aux organisations de faire le lien entre Travail et Santé et d'améliorer les pratiques en les accompagnant dans la compréhension du processus d'apparition des risques professionnels (notamment dans les troubles de la santé mentale en entreprise)
- Développer des connaissances sur la Santé au travail et les conditions de travail au regard du rapport au travail, du genre, de l'âge, des pathologies des salariés

	Cibles	Les entreprises privées et publiques, associations, OS, OP et branches professionnelles
	Livrables	* Accompagnement individuel et collectif de structures souhaitant s'engager dans une démarche de prévention intégrée * Co-développement de pratiques avec les acteurs de la prévention interne
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI)
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS + CTM), FSE
	Contributeurs du projet	Nicolas RAFALD (90j/an) et Marie-Claude BALMY (10j/an)

FICHE P1-4-2 : Prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et des Humiliations au Travail ex-VSST). FSE3 v2

Contexte et objectif du projet






L'Aract-Iltt Martinique a présenté fin 2022 un projet en réponse à l'AAP des Ministères de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité et de l'égalité des chances : « Prévention et Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail des collectifs de travail et autres acteurs concernés », projet retenu.

L'année 2023 a été consacré à la création d'un écosystème, notamment au travers du COPIL et l'animation d'ateliers avec les préventeurs, et le lancement en fin d'année d'enquêtes auprès de 8 entreprises avec notre partenaire OVIFEM.

Il s'agit de poursuivre le déploiement des actions déjà lancées, et de capitaliser sur les travaux. De plus, une analyse de la demande sociale (terrain) sur les actions collectives relatives à la prévention des VSST a permis de constater une nécessité de faire évoluer le projet prévention des VSST en projet de prévention des risques de Sexisme, de Harcèlement Moral et d'Humiliation au travail (SHMH)

Détail de l'action

- Réalisation d'enquêtes sur les VSST au niveau des entreprises du territoire
- Actions de sensibilisation
- Production et expérimentation d'une ingénierie de Formation notamment à destination des acteurs internes et externes à l'entreprise ou l'organisation.
- Animation d'atelier de référents et préventeurs

	Cibles	Les entreprises, les préventeurs, les partenaires sociaux
	Livrables	* Supports transférables d'animation d'ateliers * Ingénierie et supports de formation des différents publics * Supports de présentation des bonnes pratiques identifiées
	Partenaires	La DRFE, Acteurs du PRST4 (particulièrement les OS-OP, DEETS, DRP-CGSS, SPSTI), l'OVIFEM
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Entreprises et Collectivités, FSE
	Contributeurs du projet	Nicolas RAFALD (25j/an)

FICHE P1-4-3 : La santé des dirigeant.e.s FSE6 v2

Contexte et objectif du projet

L'Aract-Iltt Martinique a été sollicitée en Avril 2023 par Martinique Développement pour animer une table ronde sur la santé des dirigeant.e.s.

Pour lancer la table ronde, nous avons en amont lancée une consultation qui a montré que près de 53% des répondants jugent leur santé moyenne ou mauvaise. Par ailleurs plus de 62% des répondants pensent que cela impacte les conditions de travail de leurs équipes.

Enfin près de 53% des répondants inquent être intéressés par la possibilité d'assister à des groupes d'échanges entre dirigeant.e.s ou de bénéficier d'un accompagnement permettant d'améliorer leur organisation.

De nombreux évènements extérieurs à l'entreprise viennent impacter l'intérieur de celles-ci. C'est le cas à la fois des mouvements sociétaux, des violences urbaines, des problématiques climatiques angoissantes et du incertitudes politiques souvent anxiogènes.

C'est pourquoi il nous est apparu collectivement nécessaire d'approfondir la thématique, et de proposer des modalités d'accompagnement ou d'animation en groupe, et qu'en 2025, la problématique de la santé mentale des dirigeants et du collectif de travail sera suivi en articulation avec les autres acteurs du territoire.

En fonction des financements, il serait possible de lancer une véritable enquête à plus grande échelle.

Détail de l'action

- Enquête/Consultation auprès d'un panel de dirigeant.e.s pour dégager des pistes d'actions concrètes
- Animation d'ateliers pour les dirigeant.e.s pour mise en œuvre des actions concrètes dégagées

	Cibles	Les dirigeant.e.s, les préventeurs, les OP, les groupements d'employeurs
	Livrables	* Résultat enquête/Consultation * Supports de présentation des bonnes pratiques identifiées * Supports d'animation d'ateliers
	Partenaires	Martinique Développement, OP, SPSTI, Chambres Consulaires, Mutuelles, Association AMAROK, Association 60.000 Rebonds
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Marie-Claude BALMY (15j/an) et Nicolas RAFALD (5j/an)

PRIORITÉ 2 – TRAVAIL FACTEUR D'INCLUSION ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Priorité 2 Travail, facteur d'inclusion et de développement des compétences (58 jours)	Fiche P2-1 : Accompagnement des organisations de travail à la prévention des addictions au travail	20
	Fiche P2-2 : Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels de développement de la mixité et de l'égalité professionnelles	20
	Fiche P2-3 : Amélioration des conditions de travail dans des secteurs prioritaires en termes d'attractivité des emplois	10
	Fiche P2-4 : Promotion et animation du FACT	2
	Fiche P2-4-1 : Promotion et animation du FACT Insulaire	4
	Fiche P2-4-2 : Promotion et animation du FACT Aide à domicile	2

FICHE P2-1 : Accompagnement des organisations à la prévention des addictions au travail. FSE7 v2

Contexte et objectif du projet

D'après différentes études, l'alcool, le cannabis et les médicaments psychotropes sont les substances psychoactives les plus consommées en milieu de travail et comportent, même à faible dose, des risques pour la santé et la sécurité des salariés de tous secteurs d'activités, notamment par la survenue d'accidents du travail. Par ailleurs les pratiques addictives – entendue comme consommation à risque - peuvent être liées à des facteurs relevant de la vie privée, mais également à des facteurs en lien avec le travail : stress, forte charge de travail, port de charges lourdes, travail en extérieur, événements festifs internes.






Compte tenu des niveaux de consommation parmi les actifs, des conséquences et des liens pouvant exister avec le travail, l'inscription du risque lié aux pratiques addictives dans le document unique s'avère nécessaire ainsi que la mise en place d'une démarche de prévention afin de réduire le risque de consommation lié à certains facteurs en lien avec le travail.

L'objectif principal est donc de :

- Développer les connaissances des acteurs de l'entreprise, des associations, des collectivités ;
- Permettre aux organisations de faire le lien entre Travail et Santé
- Développer une approche territoriale de la prévention des consommations à risque, en lien avec la culture, la sociologie et le rapport au travail.
- Favoriser le décroisement entre Santé au Travail et Santé publique, notamment avec le problème du sucre

Détail de l'action

- Animation territoriale regroupant les acteurs institutionnels
- Ateliers de découverte à destination des Établissements privés, et de préventeurs internes et externes à l'organisation de travail
- Accompagnement individuel et collectif

	Cibles	Dirigeant.e.s, Salarié.e.s, Préventeurs internes et externes, Consultants, OS-OP, Groupements d'employeurs
	Livrables	* Supports d'animation des actions collectives à destination des ESP et des préventeurs. * Recueil des bonnes pratiques
	Partenaires	Acteurs du PRST4 (DEETS, DEP-CGSS, SPSTI, ARS), OP-OS
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Nicolas RAFALD (20j/an)

FICHE P2-2 : Accompagnement des entreprises sur des méthodes permettant d'agir efficacement sur les facteurs organisationnels et de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle. FSE9 v2

Contexte et objectif du projet

L'égalité professionnelle et la diversité sont reconnues comme des leviers majeurs de justice sociale, d'attractivité et de performance durable. Si le cadre réglementaire impose aux entreprises de 50 salarié.e.s et plus le suivi d'indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il apparaît nécessaire d'aller au-delà de cette obligation pour agir sur l'ensemble des dimensions de la mixité et de l'inclusion.






En Martinique, où le tissu économique est composé majoritairement de TPE/PME et de structures de l'ESS, ces enjeux prennent une dimension particulière.

Il s'agit de promouvoir une approche élargie intégrant l'ensemble des profils. Cette diversité reflète la réalité du territoire et doit être valorisée comme une richesse pour les entreprises.

L'ambition de l'Aract-Itt Martinique est d'accompagner les organisations à développer des pratiques inclusives et équitables, à anticiper les impacts différenciés des choix organisationnels et à renforcer leur attractivité. L'égalité et la diversité sont un facteur stratégique de performance et de durabilité pour les entreprises et le territoire.

Détail de l'action

- Développement des ateliers de découverte pour développer la négociation collective sur l'EP
- Permettre aux acteurs de partager les résultats de l'index EP et d'identifier des pistes d'amélioration et de prévention pour réduire voire supprimer les écarts constatés
- Animation d'ateliers interentreprises d'outillage pour l'index EP, particulièrement pour les structures de 50 à 250 salariés (sur la base de l'analyse des points d'amélioration identifier).
- Formation des acteurs internes et externes à l'entreprise ou à l'organisation

	Cibles	Les dirigeant.e.s, RH, OS et OP, Groupements d'employeurs, Consultants
	Livrables	* Supports d'animation d'atelier * Supports d'animation de Webéchange * Recueil des bonnes pratiques * Atelier inter ou intra entreprises de sensibilisation « Égalité professionnelle, de quoi parle-t-on ? » * Formation inter ou intra entreprises « Comment améliorer son index égalité pro »
	Partenaires	DEETS, DRDFE, SPSTI
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Dominique CESAR (15j/an) et Nicolas RAFAL (5j/an)

FICHE P2-3 : Amélioration des Conditions de travail dans des secteurs prioritaires en termes d'attractivité des emplois **FSE14 v2**

Contexte et objectif du projet

Le réseau Anact-Aract mène depuis plusieurs années des travaux l'ayant conduit à prendre en compte les sujets d'attractivité des emplois et de fidélisation du personnel, et a vocation à développer des actions adaptées aux besoins des entreprises appartenant à des secteurs jugés prioritaires en termes d'amélioration des conditions de travail.






En Martinique, la problématique générale d'attractivité du territoire (dont un des symptômes peut être le solde migratoire négatif particulièrement chez les jeunes), est amplifié dans certains secteurs d'activités notamment parce que les Conditions de Travail peuvent apparaître limitantes.

L'Aract-Itt Martinique s'engage à contribuer et/ou impulser des projets sectoriels visant à :

- Documenter les problèmes d'attractivité des entreprises d'au moins une branche ;
- Accompagner des entreprises pour qu'elles expérimentent des pratiques alternatives, notamment en termes de QVCT ;
- Tirer des enseignements pratiques permettant d'élaborer des outils et méthodes transférables au plus grand nombre.

Détail de l'action

- Action de sensibilisation interentreprises à la QVCT au service de l'attractivité)
- Formation inter-entreprises ou formation-action sous forme d'ACIA, avec des temps collectifs de partage de concepts et d'outils, et des temps d'appui individuel.
- Par ailleurs, l'Aract-Itt Martinique contribue à une intervention Anact à Saint Pierre et Miquelon concernant deux secteurs d'activités rencontrant des problématiques d'attractivité et de recrutement : CHR et BTP, afin notamment d'apporter un éclairage pour notre territoire (hors FSE).

	Cibles	TPE et PME de secteurs d'activités prioritaires, notamment BTP, Agriculture, SAP-SAP, Médico-Social.
	Livrables	* Note synthétique sur les problèmes d'attractivité des secteurs d'activités prioritaires * Supports d'animation des ACIA * Supports de capitalisation
	Partenaires	Branches professionnelles, DEETS
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Pilote projet du	Dominique CESAR (10j) + Eric NOUVEL (15j dont SPM)

FICHE P2-4 : Promotion et animation du FACT

Contexte et objectif du projet

Le fonds pour l'amélioration de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des initiatives innovantes d'expérimentation et de capitalisation- transfert sur le champ de la qualité de vie au travail.






Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et de réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Chaque année des projets nationaux sont lancés, et des projets régionaux ou interrégions sont lancés.

Les Aract promeuvent le dispositif sur leur territoire et viennent en soutien aux projets innovants

Détail de l'action

- Animer et promouvoir le dispositif sur notre territoire
- Assister les porteurs de projets
- Animer une équipe de consultants autour de ce dispositif

	Cibles	Entreprises, associations de - 300 salariés – organisations professionnelles ou interprofessionnelles- Chambres consulaires et autres acteurs relais
	Livrables	Support de communication et d'animation Guide de bonnes pratiques Récit d'entreprise/témoignages
	Partenaires	DEETS, OS-OP
	Financeurs	Anact sur dotation FACT, DEETS
	Pilote projet du	Marie-Claude Balmy (2j)

FICHE P2-4-1 : Animation du projet FACT Insulaire, Management et diversités

Contexte et objectif du projet






Le fonds pour l'amélioration de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des initiatives innovantes d'expérimentation et de capitalisation- transfert sur le champ de la qualité de vie au travail.

Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et de réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Ce Fact insulaire est un véritable activateur de dynamique partenariale, régionale, territoriale et sectorielle, par une réelle prise en compte en compte de la diversité de réalité des territoires insulaires.

Détail de l'action

- Animer et promouvoir le dispositif sur notre territoire
- Assister les porteurs de projets
- Animer une équipe de consultants autour de ce dispositif
- A cette occasion construction d'un écosystème spécifique au FACT en Martinique

	Cibles	Entreprises, associations de - 300 salariés – organisations professionnelles ou interprofessionnelles- Chambres consulaires et autres acteurs relais
	Livrables	Kit méthodologiques Guide de bonnes pratiques Récit d'entreprise/témoignages Vidéo
	Partenaires	DEETS, OS-OP
	Financeurs	Anact sur dotation FACT, DEETS
	Pilote projet du	Marie-Claude Balmy (4)



FICHE P2-4-2 : Animation du projet FACT

Aide à domicile : Améliorer l'intégration des salariés et prévenir l'usure professionnelle

Contexte et objectif du projet






Le fonds pour l'amélioration de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des initiatives innovantes d'expérimentation et de capitalisation- transfert sur le champ de la qualité de vie au travail. Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'actions et de réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

La Martinique étant la région de France où la part des seniors est la plus élevée, l'aide à domicile est une activité essentielle pour notre territoire ; mais une activité qui ne parvient pas à recruter à hauteur de ses forts besoins en personnel. Les causes sont multiples : conditions de travail difficiles, fatigue professionnelle, manque de reconnaissance... Les démarches d'amélioration des conditions de travail peuvent contribuer à renforcer l'attractivité des métiers de ce secteur.

Le présent appel à projet a pour vocation de soutenir des projets innovants et expérimentaux visant à améliorer les conditions de travail des salariés de l'aide à domicile en agissant sur leur inclusion dans et par le travail et sur la prévention de l'usure professionnelle.

Détail de l'action

- Animer et promouvoir le dispositif sur notre territoire
- Assister les porteurs de projets
- Animer une équipe de consultants autour de ce dispositif
- A cette occasion construction d'un écosystème spécifique au FACT en Martinique

	Cibles	Entreprises, associations de - 300 salariés – organisations professionnelles ou interprofessionnelles- Chambres consulaires et autres acteurs relais
	Livrables	Guide de bonnes pratiques Récit d'entreprise/témoignages
	Partenaires	DEETS, OS-OP
	Financeurs	Anact sur dotation FACT, DEETS
	Pilote projet	du Marie-Claude Balmy

PRIORITÉ 3 – DIALOGUE SOCIAL, QUALITE DES RELATIONS SOCIALES

Priorité 3 Dialogue social, Qualité des relations sociales (115 jours)	Fiche P3-1 : Observatoire du dialogue social et du travail	20
	Fiche P3-2 : Outillage et accompagnement des partenaires sociaux	60
	<i>dont P3-2-1 : Appui aux branches locales (10 jours)</i>	
	Fiche P3-3 Prévention et gestion des conflits, dont ARESO	27
	Fiche P3-4 : Appui aux instances du dialogue social territorial : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs conciliateurs	10

FICHE P3-1 : Observatoire du dialogue social et du travail FSE10 v2

Contexte et objectif du projet




Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du Dialogue Social un levier fondamental de l'amélioration des relations sociales sur le territoire.

La création de l'IFRTM en 2010, intégré depuis dans l'Aract devenue Aract-Itt, avait notamment pour but d'éclairer les partenaires sociaux mais aussi tous les décideurs : responsables politiques, Chambres consulaires, Organismes de développement, sur les réalités du dialogue social et du Travail en Martinique.

Il s'agit donc de produire et partager toutes données, études, sondages..., car il est admis que ce qui se mesure s'améliore, notamment par en contribuant au perfectionnement de contenus pertinents pour les outillages et formations proposées par l'Aract-Itt Martinique.

Détail de l'action

- Réalisation d'une étude sur les conflits collectifs du travail médiatisés en Martinique.
- Réalisation d'une étude sur la mise en place des CSE sur un cycle de 4 ans (2023-2026)
- Analyse de la conventionnalité en Martinique (entreprises, branches Territoire)
- Alimentation de la plateforme ERODDS
- Organisation d'un Carrefour du Dialogue social en 2026

	Cibles	Partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et du territoire, Administrations, Responsables politiques, Chambres consulaires, Organismes de développement
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Suivi du fonctionnement des instances représentatives du personnel * Analyse d'accords * Étude périodique et récapitulative (en 2026) : suivi et analyse de la conflictualité * Production de film et/ou vidéo (si budget spécifique d eproduction) * Production, ou contribution à la production, du bilan annuel du dialogue social et de la conflictualité en Martinique. * Organisation d'un Carrefour du dialogue social
	Partenaires	DEETS, OS, OP, CESECEM
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Eric Nouvel (15j/an) et Marie-Claude BALMY (5j/an)

FICHE P3-2 : Outillage et accompagnement des partenaires sociaux. FSE11 v1

Contexte et objectif du projet






Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du Dialogue Social un levier fondamental de l'amélioration des relations sociales sur le territoire.

La création de l'IFRTM en 2010, intégré depuis dans l'Aract devenue Aract-Itt, avait notamment pour but d'outiller les partenaires sociaux particulièrement lors de formations conjointes (IRP et employeurs).

Les thématiques prioritaires sont identifiées lors des études menées dans le cadre de l'Observatoire du dialogue social et du travail. C'est ainsi par exemple que l'étude sur la mise en place des CSE entre 2019 et 2022 montre que seules 45% des entreprises assujéties ont organisé les élections.

Détail de l'action

- Former et accompagner les entreprises, particulièrement de – de 50 salariés, à la mise en place du CSE (Fiche PRST4 83.C)
- Former et accompagner les représentants patronaux et de salariés à la négociation pour promouvoir, structurer des relations sociales de meilleure qualité
- Faciliter les négociations entre les partenaires sociaux en les faisant travailler ensemble sur des projets communs à travers des actions de formation, des séminaires, notamment le BTP (Appui à la renégociation des Conventions Collectives).
- Sensibiliser et outiller les TPE/PME à l'intégration des enjeux d'égalité professionnelle dans leur organisation du travail

	Cibles	Partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et des collectivités
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Formation et accompagnement à la mise en place et au fonctionnement efficient du CSE * Formation conjointe à la négociation collective basée sur la résolution de problèmes * Accompagnement à la négociation d'accords * Appui à la branche BTP pour la renégociation des Conventions Collectives.
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Eric Nouvel (50j/an) et Marie-Claude BALMY (10j/an)



FICHE P3-2-1 : Appui aux branches locales

Contexte et objectif du projet

En Avril 2024, nous avons présenté une étude sur les Conventions Collectives applicables de droit en Martinique réalisée en partenariat avec la DEETS.




Cette étude a montré que près de 80% des Conventions Collectives Nationales sont applicables de droit en Martinique (184 au total) et que 16 Conventions Collectives locales sont aussi applicables de droit, ce qui permet à environ 83% des salariés de droit privés d'être couverts par une Convention Collective en Martinique.

Toutefois, il est à noter⁶ qu'un petit nombre des Conventions Collectives locales font l'objet régulièrement de négociations, notamment les deux du BTP, mais que la plupart sont inactives depuis longtemps, notamment en l'absence d'une représentation patronale. Par ailleurs des secteurs d'activités importants ne sont pas couverts par une Convention Collective (nationale ou locale), par exemple le transport terrestre de passagers.

C'est pour la DEETS sollicite l'Aract-Itt Martinique pour agir en facilitateur de la négociation collective de branche lorsque des interlocuteurs patronaux sont identifiés.

Détail de l'action

- Contribuer à l'identification des secteurs d'activités où la négociation de branches locales seraient possibles.
- Former et accompagner les représentants patronaux et de salariés des branches à la négociation pour promouvoir, structurer des relations sociales de meilleure qualité, et envisager la signature d'accords de branches.
- Faciliter les négociations entre les partenaires sociaux en les faisant travailler ensemble sur des projets communs à travers des actions de formation, des séminaires.
- Accompagner en 2026 au moins une branche en plus du BTP

	Cibles	Partenaires sociaux au niveau des secteurs d'activités
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Formation et accompagnement à la mise en place et au fonctionnement efficient du CSE * Formation conjointe à la négociation collective basée sur la résolution de problèmes * Accompagnement à la négociation d'accords * Appui à la branche BTP pour la renégociation des Conventions Collectives.
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Eric Nouvel (50j/an) et Marie-Claude BALMY (10j/an)

⁶ Plan de Soutien et de Développement du Dialogue Social en Martinique – DEETS Avril 2024

FICHE P3-3 : Prévention et gestion des conflits, ARESO

Contexte et objectif du projet






Le point 3 de la « Résolution pour la modernisation du dialogue et des pratiques sociales à la Martinique » signée le 13 Octobre 2000 à l'issue de la IIIème session territoriale de l'INTEFP s'intitule « Principes de prévention et de gestion des conflits ».

Le dispositif d'appui aux relations sociales (AReSo), porté à la fois par le réseau Anact-Aract et le Ministère du travail est un dispositif d'intervention à destination des partenaires du dialogue social interne à l'entreprise qui peut être mis en place lorsque le dialogue social est très dégradé, voire rompu et nuit autant à la QVCT qu'à la performance de l'entreprise.

Suite aux formations de tiers-facilitateurs organisées en 2022, il s'agit de poursuivre le développement d'AReSo en Martinique, notamment en faisant mieux connaître le dispositif, et la professionnalisation des tiers-facilitateurs.

Détail de l'action

- Animer et professionnaliser les tiers-facilitateurs formés.
- Pouvoir répondre aux demandes de l'Unité de Contrôle et des autres prescripteurs pour réaliser des interventions AReSo.
- Promouvoir le dispositif

	Cibles	Toutes structures où le dialogue se dégrade, où les partenaires sociaux n'arrive plus à trouver ensemble des solutions (prévention), ou sortant d'un conflit.
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Promotion du dispositif notamment auprès des personnels de l'UC du Pôle T de la DEETS au cours de réunions de Pôle. * Réalisation d'interventions AReSo dans les entreprises. * Atelier de professionnalisation et d'échanges pour les tiers-facilitateurs formés.
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches, SPSTI, DRP-CGSS, CNFPT
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Entreprises
	Pilote projet du	Eric Nouvel (15j) + Marie-Claude BALMY (12j)

FICHE P3-4 : Appui aux instances territoriales du dialogue social : CPRI, ODDS, CROCT, Médiateurs-Conciliateurs FSE12 v2

Contexte et objectif du projet






Plusieurs structures créées par les partenaires sociaux, ou relevant de la loi, contribuent à l'amélioration du dialogue social sur notre territoire, mais souvent ne disposent peu ou pas de ressources financières ou techniques :

- L'Association des Médiateurs-Conciliateurs en binômes paritaires de Martinique, innovation sociale, a été créée par les partenaires sociaux en 2006 pour contribuer à la résolution des conflits bloqués.
- L'Observatoire d'analyse et d'appui au Dialogue Social (ODS)
- La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de Martinique (CPRI),
- Le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT),

En tant qu'espace unique voulu par les partenaires sociaux en 2016, l'Aract-Iltt Martinique apporte son soutien, à ces différentes structures et met à leur disposition son expertise en termes de dialogue social et ses moyens techniques afin de permettre aux instances la prise en compte des enjeux du travail pour mieux traiter ces sujets.

Détail de l'action

- Appui opérationnel aux projets portés par l'ODS et/ou la CPRI
- Partager un « référentiel commun » sur le dialogue social
- Outiller les membres de ces instances pour mener à bien leurs missions respectives pour faire vivre le dialogue social

	Cibles	CPRI, ODDS, CROCT et toute instance du dialogue social territorial
	Livrables	* Formation commune des partenaires sociaux des ODS et des CPRI, notamment à la négociation collective et aux principes de la médiation. * Accompagnement notamment de l'ODS et de la CPRI en tant que porteur de projet sur des démarches collectives * Organisation d'un carrefour annuel du dialogue social
	Partenaires	DEETS, OS et OP interprofessionnelles et de branches
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Eric Nouvel (10j/an)

PRIORITÉ 4 – TRAVAIL ET TRANSITIONS NUMERIQUES ET ECOLOGIQUES

Priorité 4 Travail et transitions numériques et écologiques (72 jours)	Fiche P4-2 : Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau	72
---	--	-----------

FICHE P4-2 : Expérimenter et accompagner les projets de changements et de transformation du travail en entreprise (TPE-PME) à partir des outils et méthodes développées par le réseau (transition numérique, écologique, sociétale) **FSE4 v1**

Contexte et objectif du projet

La vie organisationnelle est ponctuée de changements, qu'ils soient voulus ou subis. La **crise sanitaire** a accentué cette dynamique, plaçant les dirigeant-e-s de structures tant privées que publiques dans l'urgence et face à des situations inédites et exacerbant les lacunes préexistantes.

Les défis liés à l'évolution de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, la **gestion des ressources humaines**, et l'organisation du travail ont engendré des dysfonctionnements, souvent à l'origine de **turn-over important, tensions, absentéisme, rapports sociaux et ambiance de travail dégradé** et parfois même de la **fermeture d'entreprises**.

En période de crise sanitaire, les équipes ont réussi à rebondir dans les entreprises bien organisées, tandis que les lacunes, surtout dans le management, le télétravail et la gestion du risque sanitaire, ont été exacerbées dans celles présentant des failles.

Aujourd'hui la question se pose, **comment agir pour limiter la « casse humaine »** dans un **environnement politique, économique et social en pleine mutation ?**

L'Aract-Iltt Martinique propose d'accompagner particulièrement les Associations dans la mise en œuvre de **démarches concertées pour co-construire leurs projets de transformation**.

Détail de l'action

- Mieux comprendre ce qui amène des structures à se retrouver en difficultés
- Outiller les acteurs des Associations dans la mise en œuvre de démarches concertées pour co-construire leurs projets de transformation.
- Expérimenter des démarches de simulation de situations de travail
- Outiller les acteurs sociaux sur les démarches de résolution de problèmes

	Cibles	Associations, OS, OP, Branches professionnelles
	Livrables	* Étude sur les facteurs de succès ou d'échecs des structures en mutation *Accompagnements collectifs/individuels des acteurs de l'entreprise sur les démarches de simulation des situations de travail pour co-construire leur projet de transformation. * Accompagnements sur des démarches de simulation de situations travail * Atelier d'outillage sur les démarches de résolution de problèmes
	Partenaires	Entreprises, Associations, Organisations Professionnelles, CTM, DEETS
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact, FSE
	Contributeurs du projet	Dominique CESAR (47j/an) et Marie-Claude BALMY (25j/an)

PRIORITÉS TRANSVERSALES

Priorités Transversales	Fiche PT1 : Egalité intégrée (jours intégrés dans les différents projets)	
	Fiche PT2 : Communiquer pour mieux impacter	29
	Fiche PT3 : Animation de réseaux professionnels (jours intégrés dans les différents projets)	
	Fiche PT4-1 : Animation de réseaux de consultants, notamment Réflex QVCT (jours intégrés dans les différents projets)	
	Fiche PT4-2 : Animation de réseaux de référents (jours intégrés dans les différents projets)	

Fiche PT1 : EGALITE INTEGREE

Contexte et objectif du projet

Dans le cadre du COP de l'Anact, il est demandé d'intégrer la question de l'égalité sur tous nos projets. En effet, nous partons du postulat que la prise en compte de l'égalité Femme Homme dans les entreprises permettra de travailler sur toutes les inégalités face au travail.






Les questions d'égalité/inégalité concernant les populations au travail sont trop souvent ajoutées après coup ou traitées de manière distinctes alors que ce sont des enjeux transversaux. La prise en compte de l'égalité Femme-Homme et plus largement des inégalités, de manière intégrée dans tout projet constitue le moyen le plus sûr de prévenir l'impact différencié du travail et des organisations sur les situations de travail réelles des populations au travail. L'objectif est d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail pour toutes et tous.

L'ambition que vise le réseau aujourd'hui est :

- d'une part **d'élargir la question de l'égalité de traitement F/H à celle de la prévention des inégalités des populations au travail dans un souci d'équité ou d'égalité des chances d'accès à la QVCT**
- et d'autre part de passer d'une **logique d'action centrée sur le diagnostic de situation (comparée des F/H ou populations au travail) à une logique d'anticipation des impacts des projets de transformation au moyen d'organisation de travail égalitaires et inclusives.**

Détail de l'action

- Intégrer l'égalité dans l'ingénierie des interventions et projets de l'Aract-itt Martinique
- Sensibiliser les acteurs de l'entreprise à l'approche de l'égalité intégrée
- Promouvoir l'égalité intégrée auprès des acteurs internes et externes de l'entreprise
- Accompagner les acteurs à la mise en place de l'égalité intégrée

	Cibles	L'ensemble de nos cibles
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Supports de présentation * Ateliers de sensibilisation * Animation de réseaux de consultants (plateforme Reflex QVT), préventeurs * Boîte à outils égalité spécifique
	Partenaires	DEETS, CGSS-DRP, SPSTI, OS, OP,
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), FSE (via les fiches thématiques)
	Pilote projet	du Transversal

Fiche PT2 : COMMUNIQUER POUR MIEUX IMPACTER

Contexte et objectif du projet






L'Aract-Iltt Martinique, dans le cadre de sa mission de service public, a vocation à sensibiliser les entreprises et organismes martiniquais à son offre de services afin de développer chacune de ses grandes missions opérationnelles que sont l'expérimentation, la capitalisation et la diffusion des outils et de ses méthodes d'intervention. Elle doit poursuivre la valorisation de son action auprès de l'ensemble de ses partenaires et relais pour conforter son rôle et sa place parmi les acteurs incontournables de la prévention et de l'accompagnement des changements.

La communication est un enjeu d'autant plus important, qu'il est complexe pour nous, comme pour toute organisation, de toucher réellement notre cible prioritaire, à savoir les TPE-PME de – de 50 salariés, particulièrement en communes.

L'Aract-Iltt Martinique s'appuie sur les ressources du réseau national et développe, par ailleurs, ses propres outils de communication. Elle est fortement engagée avec le réseau sur le développement de nouveaux médias. D'ailleurs, son site internet, repose sur un back office mutualisé au sein du réseau Anact-Aract.

Détail de l'action

- Création et édition de supports de valorisation des enseignements issus des expérimentations (guides, vidéos, podcasts...)
- Animation du site web
- Présence sur les réseaux sociaux
- Médiatisation de la SQVCT
- Programmation de séminaires, d'ateliers et de formations à destination des entreprises
- Participation à des manifestations organisées par les partenaires
- Contact régulier avec les médias

	Cibles	Entreprises, partenaires sociaux, institutionnels, partenaires relais, journalistes
	Livrables	<ul style="list-style-type: none"> * Articles réguliers sur le site internet, et relayés sur la page LinkedIn de l'Aract-Iltt * Publication mensuelle de la newsletter * Publication d'au moins un article annuel dans la presse économique * Réponse aux sollicitations des journalistes et contribution à des émissions sur les médias du territoire * Organisation de la SQVCT * Dossiers presse sur les manifestations organisées
	Partenaires	Partenaires sociaux, institutionnels, territoriaux, réseaux relais Le réseau des CIC du réseau Anact-Aract
	Financeurs	Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), Anact
	Pilote projet	du Thanya Thérésine-Augustine, Dominique César, Eric Nouvel, Marie-Claude Balmy, Nicolas Rafald

Fiche PT3 : CONTRIBUTION, ANIMATION DE RESEAUX PROFESSIONNELS






Contexte et objectif du projet

L'Aract-Iltt Martinique est régulièrement sollicité pour contribuer à , et/ou animer des réseaux professionnels, tant pour son expertise que pour son rôle de facilitateur des échanges.

C'est une occasion pour nous de faire connaître et partager nos actions, mais aussi de contribuer à un dialogue social territorial facilitant.

Détail de l'action

- Participation aux actions des réseaux professionnels (colloque, webechange, table ronde, congrès...)
- Animation de colloques, conférences, webechange

	Cibles	OS-OP, Groupements professionnels
	Livrables	* Supports d'intervention
	Partenaires	OS-OP, Groupements professionnels
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), FSE (via les fiches thématiques)
	Pilote projet	du Transversal

Fiche PT4-1 : ANIMATION DE RESEAUX DE CONSULTANTS, REFLEX QVCT

Contexte et objectif du projet

Lancée par le réseau ANACT-ARACT, la plateforme permet de prendre contact avec des consultants qui s'engagent à appliquer les principes d'action du réseau ANACT-ARACT. La plateforme Reflex QVT s'adresse ainsi à deux types de publics :

Les entreprises : dirigeants, responsables des ressources humaines, acteurs de la prévention au sein d'organisations privées et publiques peuvent s'y inscrire quand ils souhaitent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre d'une démarche qualité de vie au travail en impliquant les représentants du personnel et les salariés,

Les consultants : après avoir adhéré à une charte d'engagement, les consultants peuvent s'inscrire sur la plateforme. La charte garantit qu'ils ont une expérience probante sur les champs de la qualité de vie au travail et qu'ils s'engagent à agir sur les registres de la QVT et selon les repères méthodologiques préconisés par le réseau Anact-Aract.

Détail de l'action

- Échange entre pairs sur les pratiques professionnelles
- Réflexion collective autour des événements et actions à mettre en œuvre dans le cadre de la SQVCT
- Animer et promouvoir la démarche QVCT sur notre territoire
- Construire un écosystème spécifique autour de la QVCT
- Animer des permanences mensuelles sous forme de co-développement pour accompagner les entreprises sur la mise en œuvre de leur démarche QVCT

	Cibles	Consultant(e)s QVCT
	Livrables	* Supports d'intervention des animations et des ateliers * Bilans
	Partenaires	DEETS, Martinique Développement
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), FSE (via les fiches thématiques)
	Pilote du projet	Marie-Claude Balmy

Fiche PT4-2 : ANIMATION DE RESEAUX DE REFERENTS

Contexte et objectif du projet






Conformément à l'article L2314-1, dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, celui doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Par ailleurs de nombreuses entreprises ou collectivités créent des fonctions Hygiène Sécurité Environnement (HSE) voire QHSE en intégrant par ailleurs la Qualité.

Dans le cadre de ses actions, l'Aract-Iltt Martinique accueille régulièrement ces profils, qui expriment souvent l'intérêt de se rencontrer pour échanger entre pairs, et pouvoir ainsi trouver ensemble des solutions à des problématiques souvent commune.

L'objectif de l'animation de réseaux de référents et donc à la fois de permettre ces échanges, et en même temps de repérer les bonnes pratiques pour les diffuser plus largement.

Détail de l'action

- Constitution de groupes de référents (HSE, VSST..), d'une taille compatible avec des échanges fluides.
- Échange entre pairs sur les pratiques professionnelles
- Repérage des bonnes pratiques

	Cibles	Référents VSST, Responsable et/ou assistant.e.s QHSE, HSE
	Livrables	* Supports d'intervention des animations et des ateliers * Recueil de bonne pratiques
	Partenaires	Entreprises, OS-OP, SPSTI, DEETS, DRP-CGSS
	Financeurs	Anact, Contrat de Convergence et de Transformation (DEETS +CTM), FSE (via les fiches thématiques)
	Pilote du projet	Nicolas RAFALD

ANNEXES

Annexe 1 : Composition de l'équipe



Éric NOUVEL
Directeur
e.nouvel@anact.fr



Dominique CESAR
Chargée de Mission
d.cesar@anact.fr



- Marie-Claude BALMY
- Chargée de Mission
- mc.balmy@anact.fr



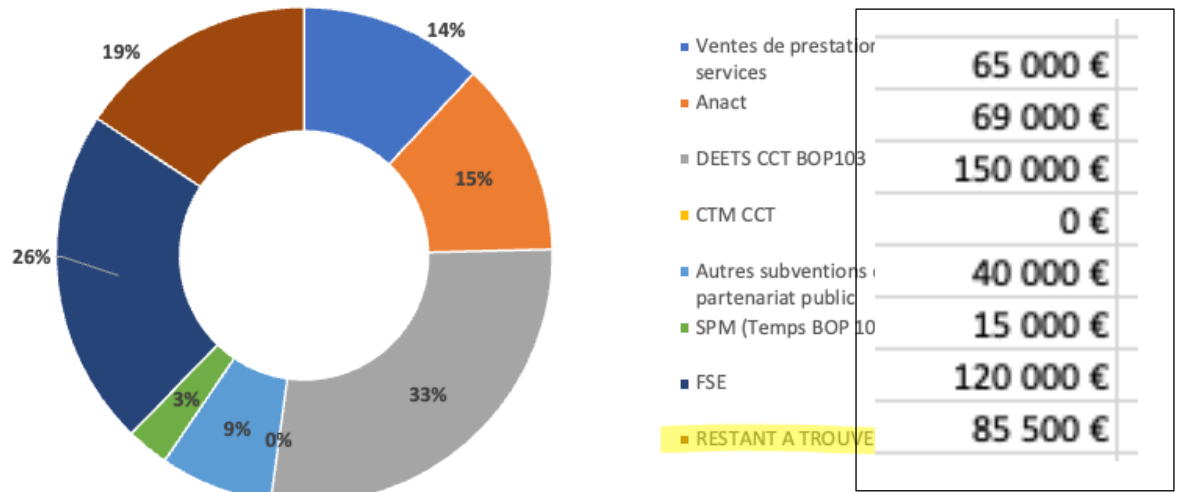
- Nicolas RAFALD
- Chargé de Mission
- n.rafald@anact.fr



- Thanya THERESINE-AUGUSTINE
- Assistante de gestion et projet
- t.theresine.augustine@anact.fr

Annexe 2 : Répartition des financements

BUDGET PREVISIONNEL 2026 ARACT-ITT MARTINIQUE



- 43% de notre budget prévisionnel 2026 est constitué de produits stables.
- 41% de produits incertains, directement liés à l'activité
- A minima 16% reste à trouver notamment en termes de nouveau partenariat, ou réponse à appel à projet, pour compenser l'absence prévue de contribution de la CTM au CCT

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
& institut territorial du travail
ITT - Martinique

ZAC de Rivière Roche
Bâtiment F3 Artidivers
97200 Fort-de-France
+596 596 66 67 60

<https://www.anact.fr/martinique>