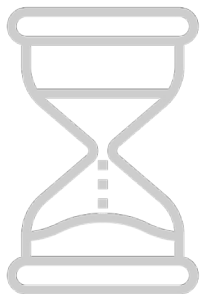


ET SI ON PARTAGEAIT DES OUTILS SUR LA QVCT ?

WEBINAIRE ORGANISÉ PAR LE GROUPE DE TRAVAIL PRST QVCT (15 OCT 2024)



CE WEBINAIRE SERA ENREGISTRÉ.
IL VA COMMENCER DANS
QUELQUES INSTANTS.
Merci de patienter.



EN ATTENDANT :
Pensez à indiquer
vos NOM et
prénom sur la
vignette ZOOM !

INTRODUCTION DU WEBINAIRE

Contexte

- PRST4 - actions QVCT
- Cycle de 2 webinaires programmés :
 - *Le 9 septembre dernier*
 - *Aujourd'hui*
- Un temps de partage d'expérience : début 2025

A l'ODJ de ce Webinaire

- Présentation de 3 outils de questionnement QVCT
- Projection sur le temps d'expérimentation



PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL

Auvergne
Rhône-Alpes

Damien GRANIER – Aract AURA

TEMPS 1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES OUTILS

DES OUTILS DE QUESTIONNEMENT SUR LA QVCT

- **Il s'agit de proposer un questionnaire QVCT pour plusieurs raisons :**
 - Pour éveiller le dirigeant d'entreprise à la QVCT
 - Pour décaler et « faire bouger » le dirigeant
 - Pour le sensibiliser et l'acculturer progressivement à la culture de la QVCT
 - Pour valoriser les bonnes pratiques de l'entreprise
- **À travers ces outils, l'objectif est de faire prendre conscience aux entreprises (toutes tailles, tous secteurs), que :**
 - S'engager dans une démarche QVCT n'est pas neutre, c'est un projet engageant
 - Il s'agit de porter un nouveau regard sur les pratiques et le fonctionnement général de l'entreprise
 - C'est une façon différente d'aborder les difficultés au travail, de conduire les changements et de faire collaborer les salariés

3 OUTILS DE QUESTIONNEMENT QVCT PROPOSÉS

- Chaque outil  est **indépendant**
 peut être **utilisé pour partie ou en totalité**

- **3 volets abordés au choix :**

OUTIL n°1 - L'engagement de l'entreprise sur les conditions de travail



OUTIL n°2 - Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise



OUTIL n°3 - Les principes & méthodes de la démarche



USAGE POSSIBLE DES OUTILS

- **L'usage d'un ou des outils est dépendant de plusieurs facteurs :**
 - La durée du temps d'échange avec les interlocuteurs de l'entreprise
 - Le nombre d'interlocuteurs rencontrés et le format de ces rencontres (formel / informel / en réunion / en bilatéral avec le chef d'entreprise...)
 - L'appropriation des concepts et ressources du préventeur sur la QVCT
 - La capacité du préventeur à maîtriser les outils
- **Le remplissage des outils est très souple et peut se faire à différents moments :**
 - Lors d'un entretien avec le directeur ou à l'occasion d'une réunion interne organisée par le dirigeant d'entreprise (associant les salariés)
 - À l'issue d'un entretien et transmis sous forme de synthèse à l'entreprise
 - Ou mis à disposition des acteurs de l'entreprise pour en faire un objet d'état des lieux sur la QVCT

TEMPS 2 PRÉSENTATION ET ILLUSTRATION DES 3 OUTILS

OUTIL N°1

L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL



1) L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- L'outil n°1 sert à questionner l'entreprise, et notamment son dirigeant, sur son **engagement dans une démarche d'amélioration de la QVCT**.
- Il est construit à partir de **4 questions évaluatives**, qui sont relatives à 4 principes-clés de la QVCT :

Thème	Question évaluative
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler

1) L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Thème	Question évaluative	Ce qui permet de dire que l'on répond positivement à la question évaluative	Commentaires
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dirigeant a informé l'ensemble de ses salariés sur la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration de la QVCT. ✓ Le dirigeant d'entreprise est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...). 	
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. ✓ La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...). 	
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les équipes sont en capacité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. ✓ Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés 	
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration a minima (étapes, pilotage...) dans la durée. ✓ La direction est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. ✓ Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. 	



1) L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Thème	Question évaluative	Ce qui permet de dire que l'on répond positivement à la question évaluative	Commentaires
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dirigeant a informé l'ensemble de ses salariés sur la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration de la QVCT. ✓ Le dirigeant d'entreprise est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...). 	
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. ✓ La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...). 	
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les équipes sont en capacité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. ✓ Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés 	
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration a minima (étapes, pilotage...) dans la durée. ✓ La direction est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. ✓ Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. 	

- **Nom de l'entreprise** : Librairie Au fil des Lettres
- **Secteur d'activité** : Librairie indépendante
- **Effectif** : 8 salariés
- **Interlocuteur** : Directrice



*Dernièrement, nous avons engagé une stagiaire pour nous aider à rédiger notre **Document Unique**, et ainsi être en conformité avec les obligations en termes d'évaluation des risques professionnels. Nous avons acheté 2 chariots à roulettes tout neufs pour réduire les contraintes de manutention. Malgré tout, des **problèmes d'organisation et de conditions de travail persistent** et les salariés rencontrent quelques difficultés au quotidien : problème de répartition des tâches et d'organisation de la gestion de la caisse, problème de communication dans le traitement et le suivi des commandes, surcharge de travail, problèmes de stockage...*



SONDAGE

Quelle est votre réaction ?

- Vous souhaitez en savoir plus sur la manière dont a été construit le Document Unique : « *Comment votre stagiaire s'y est-elle pris pour formaliser le DU ?* »
- Vous questionnez votre interlocutrice sur l'existence de réunions collectives pour parler de ces difficultés au quotidien : « *Et est-ce que vous avez des temps appropriés pour discuter de ces difficultés organisationnelles ?* »
- Vous lui expliquez qu'une démarche QVCT ne règlera pas ces problèmes d'organisation : « *Vous savez, la QVCT est une démarche réservée plutôt aux grandes entreprises...* »
- Une autre réaction ? => *rédigez-la dans le volet Q/R !*



1) L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Thème	Question évaluative	Ce qui permet de dire que l'on répond positivement à la question évaluative	Commentaires
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dirigeant a informé l'ensemble de ses salariés sur la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration de la QVCT. ✓ Le dirigeant d'entreprise est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...). 	
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. ✓ La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...). 	
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les équipes sont en capacité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. ✓ Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés 	
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration a minima (étapes, pilotage...) dans la durée. ✓ La direction est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. ✓ Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. 	



1) L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Thème	Question évaluative	Ce qui permet de dire que l'on répond positivement à la question évaluative	Commentaires
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input checked="" type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dirigeant a informé l'ensemble de ses salariés sur la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration de la QVCT. <i>oui</i> ✓ Le dirigeant d'entreprise est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...). <i>oui</i> 	
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input checked="" type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. ✓ La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...). 	<i>Les échanges sur le travail s'effectuent le plus souvent de façon informelle et ne sont pas toujours réalisés en équipe complète. Il n'existe pas de temps de « réunion » ; le partage d'informations et les discussions se font « au fil de l'eau ». Ce système fonctionne avec certaines limites (ex : des interruptions de tâches, des informations oubliées ou non traitées...).</i>
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input checked="" type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les équipes sont en capacité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. <i>Je pense que oui...</i> ✓ Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés <i>Oui => exemple des nouveaux horaires d'ouverture testés l'an dernier...</i> 	
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input checked="" type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration a minima (étapes, pilotage...) dans la durée. ✓ La direction est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. ✓ Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. 	<i>Difficulté à « sanctuariser » des temps de réunion collective : conciliation heures d'ouverture de la librairie et horaires de travail du personnel / anticipation du temps pris dans le planning des équipes... Des temps de travail et de réunion en librairie fermée ou ouverte ? Sur ou hors temps de travail ?</i>



LE REMPLISSAGE DE L'OUTIL N°1 A PERMIS À CETTE LIBRAIRIE DE PRENDRE CONSCIENCE DE L'IMPORTANCE DE LA MISE EN PLACE D'ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

- Définir les moments les plus propices (*1 fois par mois le vendredi matin pour le cas de cette librairie*) pour **organiser une réunion collective** et traiter des dysfonctionnements organisationnels
- Identifier en équipe complète « **ce qui fonctionne bien** » et « **ce qui fonctionne moins bien** » concernant la QVCT au sein de la librairie
- Définir en équipe **1 ou 2 « sujets QVCT » à traiter en priorité** (selon des critères identifiés collectivement) **et construire des solutions opérationnelles qui conviennent à tous les professionnels**
- **Tester** les solutions retenues, **les évaluer** ensemble **et les adapter** si nécessaire



Thème	Question évaluative	Ce qui permet de dire que l'on répond positivement à la question évaluative	Commentaires
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	✓ Le dirigeant a informé l'ensemble de ses salariés sur la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration de la QVCT. ✓ Le dirigeant d'entreprise est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...)	
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	✓ Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. ✓ La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...)	
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	✓ Les équipes sont en capacité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. ✓ Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés	
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	✓ La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration à minima (étapes, pilotage...) dans la durée. ✓ La direction est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. ✓ Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche.	

COMMENT S'EMPARER DE CET OUTIL N°1 ?



Parole à un SPSTi

- Élise EFFANTIN
- Ergonome à l'AST BTP de l'Ain



OUTIL N°1

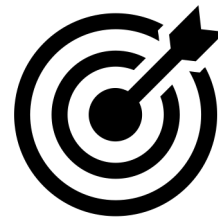
PLACE AUX QUESTIONS-RÉPONSES

Thème	Question évaluative	Ce qui permet de dire que l'on répond positivement à la question évaluative	Commentaires
L'engagement du dirigeant en faveur des conditions de travail	Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dirigeant a informé l'ensemble de ses salariés sur la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration de la QVCT. ✓ Le dirigeant d'entreprise est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...) 	
La capacité à discuter	L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. ✓ La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...). 	
La capacité à expérimenter	L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les équipes sont en capacité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. ✓ Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés. 	
La capacité à organiser et à structurer une démarche	La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ? <input type="checkbox"/> Plutôt oui <input type="checkbox"/> Plutôt non (blocage) <input type="checkbox"/> À travailler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration à minima (étapes, pilotage...) dans la durée. ✓ La direction est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. ✓ Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. 	



OUTIL N°2

LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE








2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- L'outil n°2 sert à questionner l'entreprise sur les actions mises en place par l'entreprise sur le **périmètre systémique de la QVCT (6 champs d'action)**
- Il permet d'entrevoir les « trous dans la raquette » et d'**identifier les champs d'action prioritaires** dans la démarche QVCT








2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sujet	Sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	QVCT + ? QVCT - ?
 <p>Organisation, contenu et réalisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planification et organisation de la charge de travail • Horaires et temps de travail • Procédures, fiches de postes • Autonomie dans le travail • Télétravail • Organisation de la polyvalence • Clarté des consignes 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Projet d'entreprise et management</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise • Clarté des rôles • Rôle du management • Information et gestion des changements • Reconnaissance du travail • Organisation des absences des salariés • Transparence de la politique de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Compétences et parcours professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des compétences • Transmission des savoirs • Entretiens professionnels • Recrutement et parcours d'intégration • Plan de formation • Utilisation des dispositifs 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	



2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sujet	Sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	QVCT + ? QVCT - ?
 <p>Dialogue professionnel et dialogue social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Temps d'échanges sur le travail • Organisations des réunions internes • Diffusion et partage des infos • Intégration des nouveaux • Relations au travail • Lieux de pause • Rôle et fonctionnement du CSE 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Égalité au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Équité dans le traitement des salariés • Conciliation vie pro / vie perso • Égalité professionnelle Femme / Homme • Pyramide des âges • Prise en compte du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Santé et prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Locaux, outils et matériel à dispo pour travailler • Document Unique • Prévention des risques professionnels : risque sanitaire, TMS, RPS, addictions... • Maintien dans l'emploi • Optimisation des déplacements pro 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	



- **Nom de l'entreprise** : IMPRI 3D
- **Secteur d'activité** : Fabrication industrielle d'imprimantes 3D
- **Effectif** : 65 salariés
- **Interlocuteur** : Directeur de site



*La QVCT... oui bien évidemment que nous agissons en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail ! Nous avons récemment installé **un baby-foot dans notre salle de pause**. L'objectif était de créer un environnement de travail plus détendu et plus convivial. Le baby-foot permet aujourd'hui à nos employés de décompresser, de se divertir et de renforcer les liens entre collègues... Et en plus, ça encourage la collaboration et l'esprit d'équipe. Les employés passent plus de temps ensemble en dehors des heures de travail, et cela se ressent dans leur productivité et leur attitude générale. Nous avons d'autres initiatives prévues... **créer des espaces de relaxation** supplémentaires, comme une salle de méditation et des **ateliers de gestion du stress**... Oui, et nous pensons également à organiser des **activités sportives régulières** !*






SONDAGE

Quelle est votre réaction ?

- Vous félicitez votre interlocuteur : « *Bravo Monsieur le directeur, vous agissez parfaitement en faveur de la QVCT !* »
- Vous questionnez votre interlocuteur sur d'autres actions mises en place en lien avec le travail : « *Et sinon vous avez eu d'autres initiatives en matière de QVCT ?* »
- Vous expliquez ce qu'est vraiment la QVCT : « *Alors, si je puis me permettre, lorsque l'on parle de QVCT, il s'agit plutôt de...* »
- Une autre réaction ? => rédigez-la dans le volet Q/R !






2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sujet	Sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	QVCT + ? QVCT - ?
 <p>Organisation, contenu et réalisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planification et organisation de la charge de travail • Horaires et temps de travail • Procédures, fiches de postes • Autonomie dans le travail • Télétravail • Organisation de la polyvalence • Clarté des consignes 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Projet d'entreprise et management</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise • Clarté des rôles • Rôle du management • Information et gestion des changements • Reconnaissance du travail • Organisation des absences des salariés • Transparence de la politique de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Compétences et parcours professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des compétences • Transmission des savoirs • Entretiens professionnels • Recrutement et parcours d'intégration • Plan de formation • Utilisation des dispositifs 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	






2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sujet	Sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	QVCT + ? QVCT - ?
 <p>Dialogue professionnel et dialogue social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Temps d'échanges sur le travail • Organisations des réunions internes • Diffusion et partage des infos • Intégration des nouveaux • Relations au travail • Lieux de pause • Rôle et fonctionnement du CSE 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Égalité au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Équité dans le traitement des salariés • Conciliation vie pro / vie perso • Égalité professionnelle Femme / Homme • Pyramide des âges • Prise en compte du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	
 <p>Santé et prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Locaux, outils et matériel à dispo pour travailler • Document Unique • Prévention des risques professionnels : risque sanitaire, TMS, RPS, addictions... • Maintien dans l'emploi • Optimisation des déplacements pro 	<ul style="list-style-type: none"> • • • 	



2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sujet	Sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	QVCT + ? QVCT - ?
 <p>Organisation, contenu et réalisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planification et organisation de la charge de travail Horaires et temps de travail Procédures, fiches de postes Autonomie dans le travail Télétravail Organisation de la polyvalence Clarté des consignes 	<ul style="list-style-type: none"> Fiches de poste et de fonction : ok Clarification du périmètre des services via la démarche ISO Gestion des plannings à revoir pour la gestion des changements et des remplacements Mise en place récente de services généraux pour réaliser la maintenance interne des locaux Iniquité ressentie dans la charge de travail à l'atelier 	+/-
 <p>Projet d'entreprise et management</p>	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise Clarté des rôles Rôle du management Information et gestion des changements Reconnaissance du travail Organisation des absences des salariés Transparence de la politique de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche ISO en cours Identification de relais « manager » en cas d'absence (processus amélioré) Communication sur les projets d'entreprise à améliorer Changement de convention collective en cours : négo en cours avec les délégués syndicaux 	+/-
 <p>Compétences et parcours professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des compétences Transmission des savoirs Entretiens professionnels Recrutement et parcours d'intégration Plan de formation Utilisation des dispositifs 	<ul style="list-style-type: none"> Actions GPEC lancées : priorité donnée aujourd'hui aux salariés de l'atelier (démarche ISO en appui, notamment via la poly-compétence) Procédure type pour l'accueil des nouveaux entrants Formation interne sur le tutorat Plan de formation construit à partir d'une hiérarchisation des besoins internes 	+



2) LES PRATIQUES EXISTANTES FAVORISANT LA QVCT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sujet	Sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	QVCT + ? QVCT - ?
Dialogue professionnel et dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> • Temps d'échanges sur le travail • Organisations des réunions internes • Diffusion et partage des infos • Intégration des nouveaux • Relations au travail • Lieux de pause • Rôle et fonctionnement du CSE 	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs espaces de passation de l'info existent : CSE, réunion trimestrielle, réunions d'équipe hebdomadaire, Comité Directeur • Réunions d'équipes insuffisantes (ressenti général des salariés du service R&D) • Info collective sur les visites des clients du siège mise en place récemment • Réflexion actuelle sur l'identification d'un gestionnaire de projet transverse (inter service) pour améliorer la coordination / communication entre services • Des modes de régulation des conflits à instaurer, surtout en période de changement 	-
Égalité au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Équité dans le traitement des salariés • Conciliation vie pro / vie perso • Égalité professionnelle Femme / Homme • Pyramide des âges • Prise en compte du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité au travail (métiers, genre et âge) • Égalité professionnelle • Mise en place et suivi de l'accord Femmes - Hommes 	+++
Santé et prévention	<ul style="list-style-type: none"> • Locaux, outils et matériel à dispo pour travailler • Document Unique • Prévention des risques professionnels : risque sanitaire, TMS, RPS, addictions... • Maintien dans l'emploi • Optimisation des déplacements pro 	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement des locaux via la démarche SS • Organisation des déplacements en amont : il existe un système mais il manque d'opérationnalité (situations hors process et hors procédures...) • DUERP mis à jour 	+/-

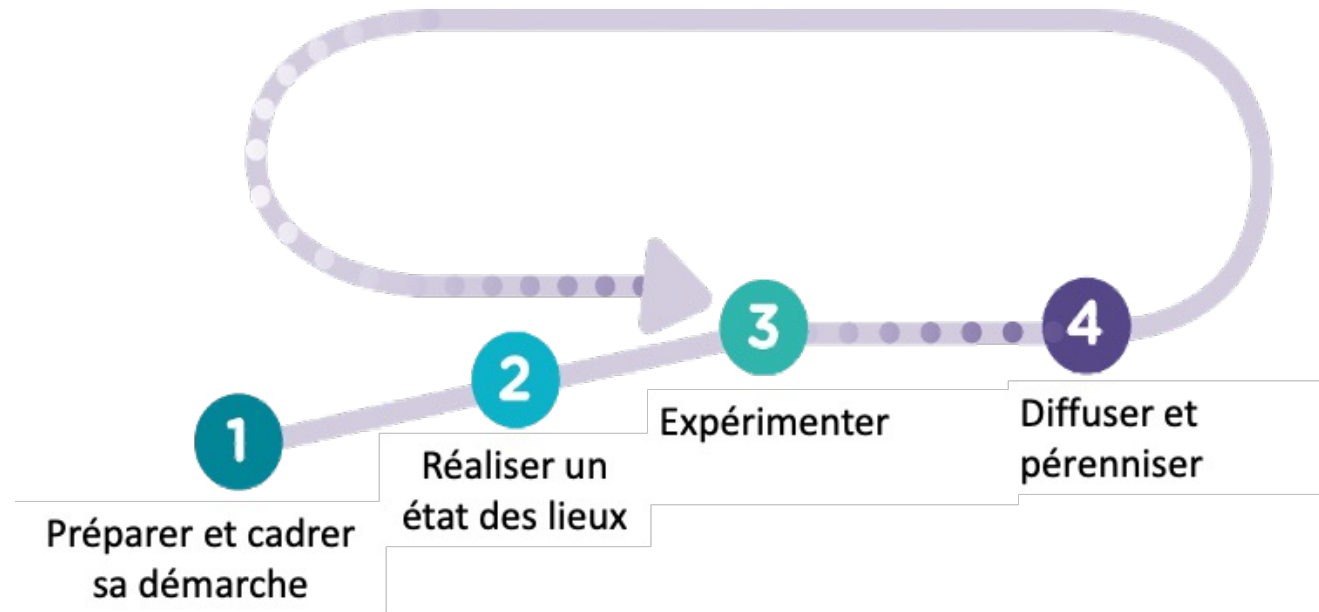


LE REMPLISSAGE DE L'OUTIL N°2 A PERMIS À CETTE ENTREPRISE INDUSTRIELLE, D'UNE PART DE SE RENDRE COMPTE DU PÉRIMÈTRE SYSTÉMIQUE DE LA QVCT, ET D'AUTRE PART DE POUVOIR STRUCTURER MÉTHODOLOGIQUEMENT SA DÉMARCHE QVCT

Sujets

En lien avec les projets de l'entreprise, mener une démarche QVCT dans la durée conduit à traiter, progressivement, six domaines d'action fortement interconnectés.

- Organisation, contenu et réalisation du travail,
- Compétences et parcours professionnels,
- Égalité au travail,
- Projet d'entreprise et management,
- Dialogue professionnel et dialogue social,
- Santé au travail et prévention.





COMMENT S'EMPARER DE CET OUTIL N°2 ?



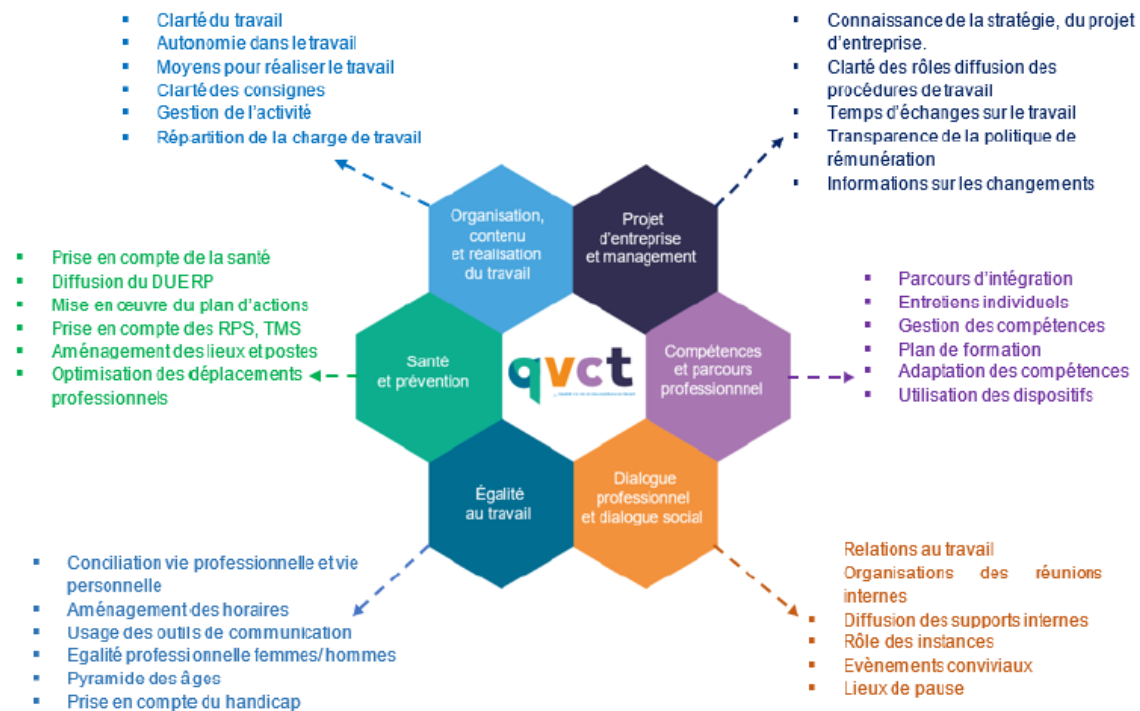
Parole à un SPSTi

- Élodie LESAICHOT
- Coordinatrice ATST à l'AIST La Prévention Active



« La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. »

Thème	Commentaires
Organisation contenu et réalisation du travail	
Projet d'entreprise et management	
Compétences et parcours professionnels	
Dialogue professionnel et dialogue social	
Egalité au travail	
Santé et prévention	





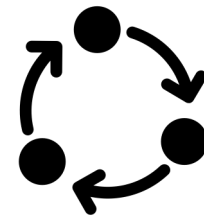
OUTIL N°2

PLACE AUX QUESTIONS-RÉPONSES



OUTIL N°3

LES PRINCIPES & MÉTHODES DE LA DÉMARCHE





3) LES PRINCIPES & MÉTHODES DE LA DÉMARCHE

- L'outil n°3 sert à questionner l'entreprise sur **7 principes et méthodes clés de la démarche QVCT** :
 - Vision et objectifs partagés de la démarche QVCT
 - Espaces de discussion sur le travail
 - Implication des salariés à l'occasion de changements
 - Partage des constats et priorités en matière de QVCT
 - Autonomie et pouvoir d'action des salariés
 - Expérimentation de nouvelles façons de travailler
 - Les conditions de travail au centre des priorités stratégiques de l'entreprise
- Chaque principe est questionnée selon **3 réponses possibles** :
 1. Ce principe n'existe pas au sein de l'entreprise mais il serait souhaité
 2. Ce principe existe au sein de l'entreprise mais il serait à améliorer
 3. Ce principe existe au sein de l'entreprise et c'est satisfaisant

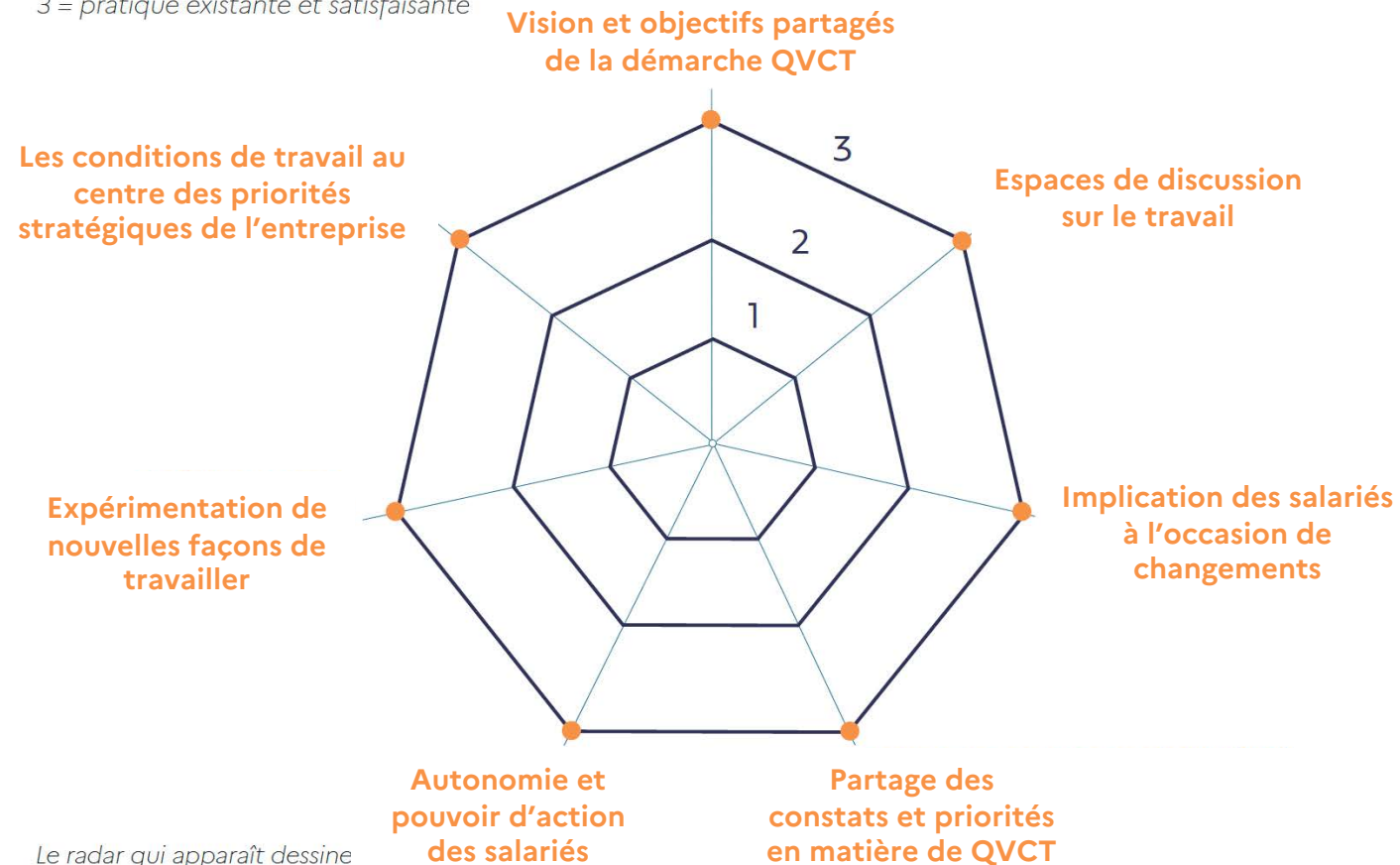
1 = pratique inexistante mais souhaitée
2 = pratique existante à améliorer
3 = pratique existante et satisfaisante



3) LES PRINCIPES & MÉTHODES DE LA DÉMARCHE

Appliquez-vous déjà les principes et méthodes de la QVCT ? De quelles façons ?

- 1 = pratique inexistante mais souhaitée
- 2 = pratique existante à améliorer
- 3 = pratique existante et satisfaisante



Le radar qui apparaît dessine vos acquis et pistes de progrès.



- **Nom de l'entreprise** : Centre Hospitalier Stellaris
- **Secteur d'activité** : Santé, médico-social, hospitalier
- **Effectif** : 170 salariés
- **Interlocuteur** : Directeur RH



A l'occasion de notre **déménagement en 2023**, notre hôpital a intégré un volet médico-social avec l'ouverture d'un EHPAD de 102 lits. Au-delà de l'amélioration des conditions matérielles qu'a entraîné ce changement de locaux, c'est la **création de nouveaux services qui a bouleversé considérablement l'activité médicale**, avec l'intégration importante de nouveaux personnels. Bien que nous ayons associé les instances représentatives du personnel dans ce projet de changement, **des tensions fortes persistent** au sein des nouvelles équipes de travail et le management se trouve parfois en difficulté. **Notre plan d'action QVCT**, qui embarquait plus de 60 actions à mettre en place, ne trouve **pas un écho très favorable et unanime** des équipes...



SONDAGE

Quelle est votre réaction ?

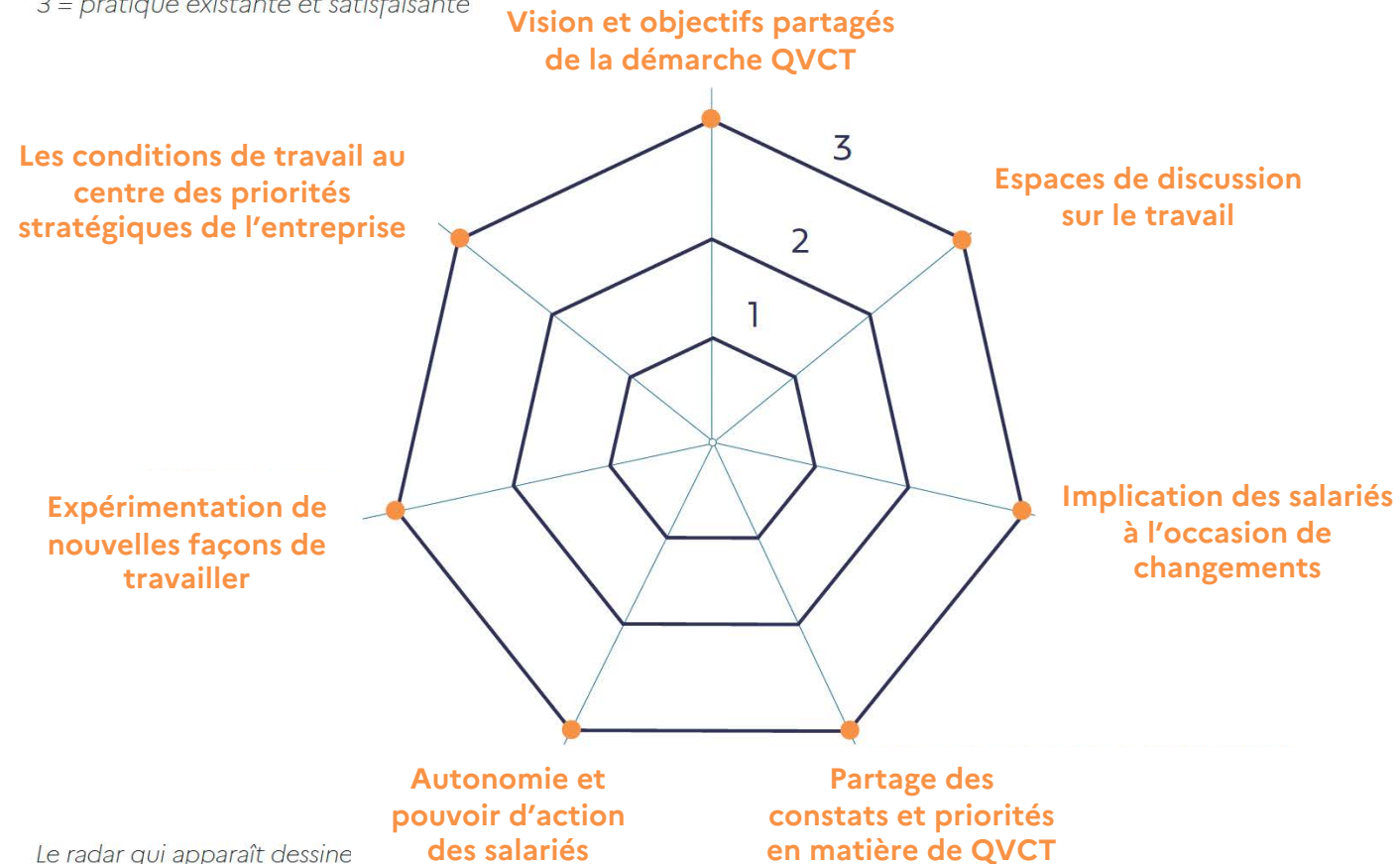
- Vous essayez d'en savoir un peu plus sur ce plan d'action QVCT :
« Comment ce plan d'action a-t-il été construit et comment est-il piloté et suivi aujourd'hui ? Les IRP sont-elles associées à celui-ci ? »
- Vous rassurez votre interlocuteur sur le fait que tout changement prend du temps et que les agents apprécieront ce projet dans quelques mois : *« La résistance au changement ne dure pas longtemps, ne vous inquiétez pas... »*
- Vous questionnez votre interlocuteur sur l'appui et le soutien que peuvent bénéficier les managers : *« Comment les encadrants sont-ils accompagnés sur le terrain pour faire face à ces difficultés ? »*
- Une autre réaction ? => rédigez-la dans le volet Q/R !



3) LES PRINCIPES & MÉTHODES DE LA DÉMARCHE

Appliquez-vous déjà les principes et méthodes de la QVCT ? De quelles façons ?

- 1 = pratique inexistante mais souhaitée
- 2 = pratique existante à améliorer
- 3 = pratique existante et satisfaisante



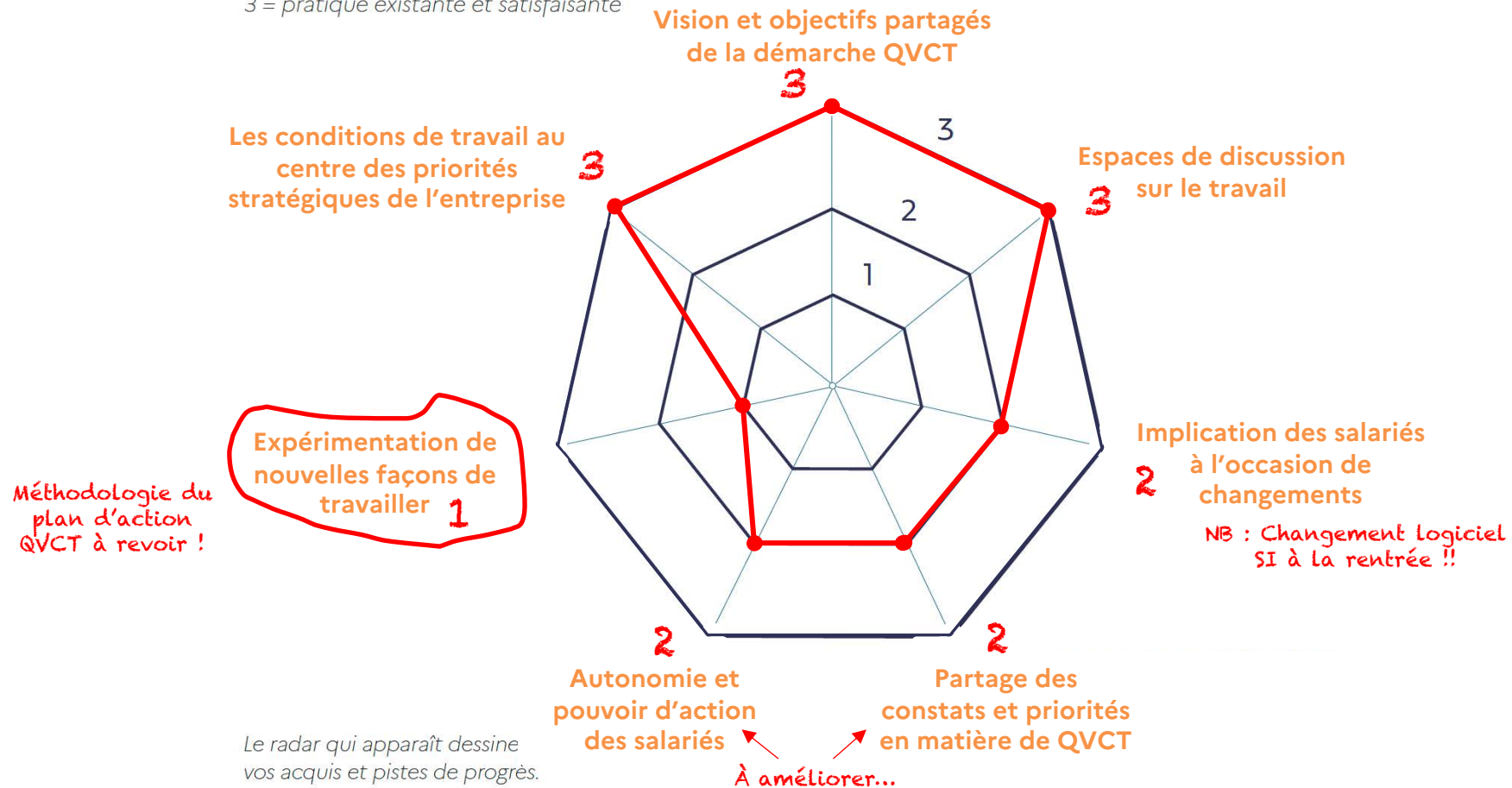
Le radar qui apparaît dessine vos acquis et pistes de progrès.



3) LES PRINCIPES & MÉTHODES DE LA DÉMARCHE

Appliquez-vous déjà les principes et méthodes de la QVCT ? De quelles façons ?

- 1 = pratique inexistante mais souhaitée
- 2 = pratique existante à améliorer
- 3 = pratique existante et satisfaisante





LE REMPLISSAGE DE L'OUTIL N°3 A PERMIS À CE CENTRE HOSPITALIER D'ADOPTER LE PRINCIPE D'EXPÉRIMENTATION SUR SES ACTIONS / CHANTIERS QVCT





Appliquez-vous déjà les principes et méthodes de la QVCT ? De quelles façons ?

1 = pratique émergente mais souhaitée
2 = pratique existante à améliorer
3 = pratique existante et satisfaisante



COMMENT S'EMPARER DE CET OUTIL N°3 ?



Parole à un SPSTi

- Myriam ATTAF
- Psychologue du travail à PST 38

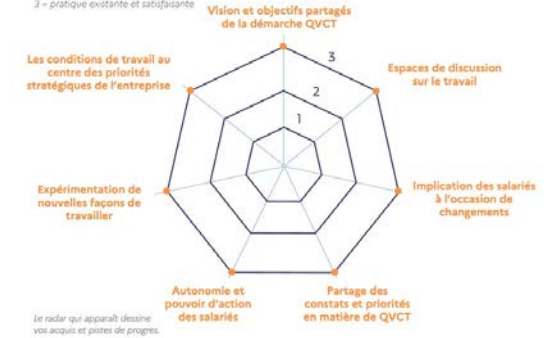


OUTIL N°3

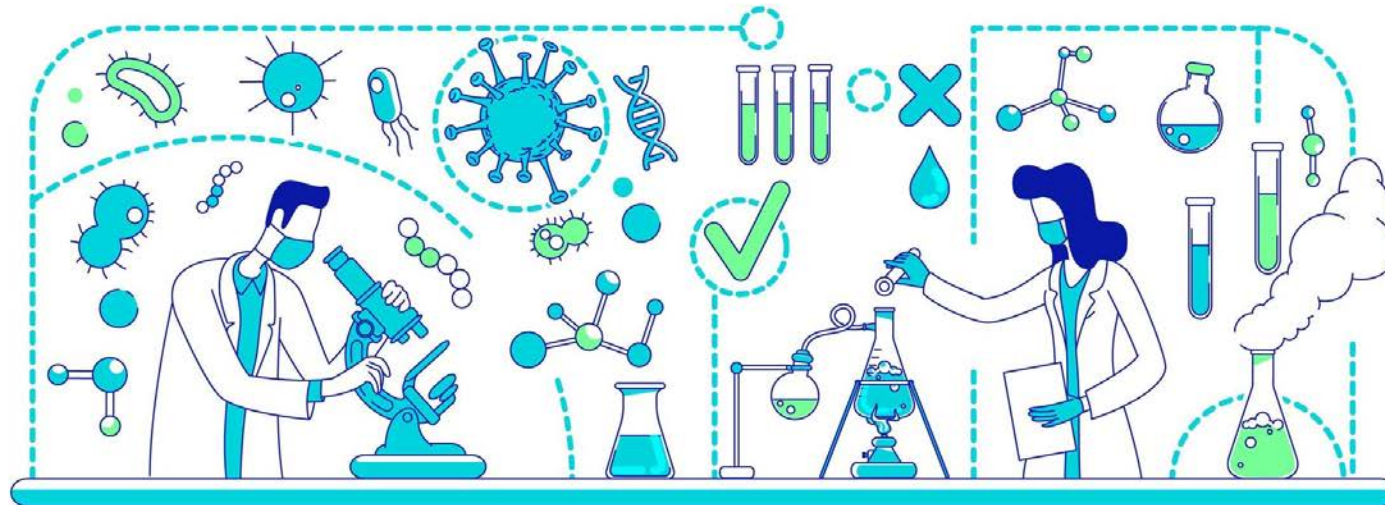
PLACE AUX QUESTIONS-RÉPONSES

Appliquez-vous déjà les principes et méthodes de la QVCT ? De quelles façons ?

1 = pratique émergente mais souhaitée
2 = pratique existante à améliorer
3 = pratique existante et satisfaisante



À VOUS D'EXPÉRIMENTER !



PERSPECTIVES

- ✓ Mobilisation de maximum 15 personnes de SPSTi, intéressées pour expérimenter l'un ou l'autre de ces outils
- ✓ Obj : expérimentation par les participants d'ici la fin d'année, clôturée par une réunion d'échange en présentiel courant janvier-fevrier25 (Lyon et/ou Clermont en fonction des inscrits)
- ✓ Rendu à l'issue de la réunion : outils enrichis et consolidés diffusable à tous les SPST
- ✓ Sondage dans le Q/R pour vous positionner si intéressés

PROJECTION SUR L'EXPÉRIMENTATION PLACE AUX QUESTIONS-RÉPONSES



CONCLUSION DU WEBINAIRE

★ **On a besoin de *votre avis* !**

Prenez 30 secondes pour répondre à ce sondage de satisfaction

N'hésitez pas à partager vos retours sur ce 2^{ème} webinaire via le volet Q/R

★ **Le support, les outils et le replay seront mis à votre disposition**

★ **On espère vous compter parmi nous pour cette dernière phase !**



C'était le webinaire 2 à destination des SPST :
Et si on partageait des outils
sur la QVCT ?

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

VOUS SOUHAITEZ EXPÉRIMENTEZ LES OUTILS : CONTACTEZ-NOUS !

⇒ Adresse mail de contact : d.granier@anact.fr