

La Qualité de Vie au Travail,

tous impliqués !

Organisations professionnelles

Promouvoir
la QVT

Salariés

S'impliquer,
proposer,
mettre en œuvre
des actions

Acteurs relais (consulaires, experts...)

Sensibiliser, outiller
les entreprises

Organisations Syndicales

Sensibiliser
les partenaires
sociaux

Managers

Animer
la démarche,
faciliter
le dialogue

Acteurs de la formation

Former les managers
d'aujourd'hui
et de demain

Acteurs territoriaux

Promouvoir
la QVT sur
un territoire

Dirigeants

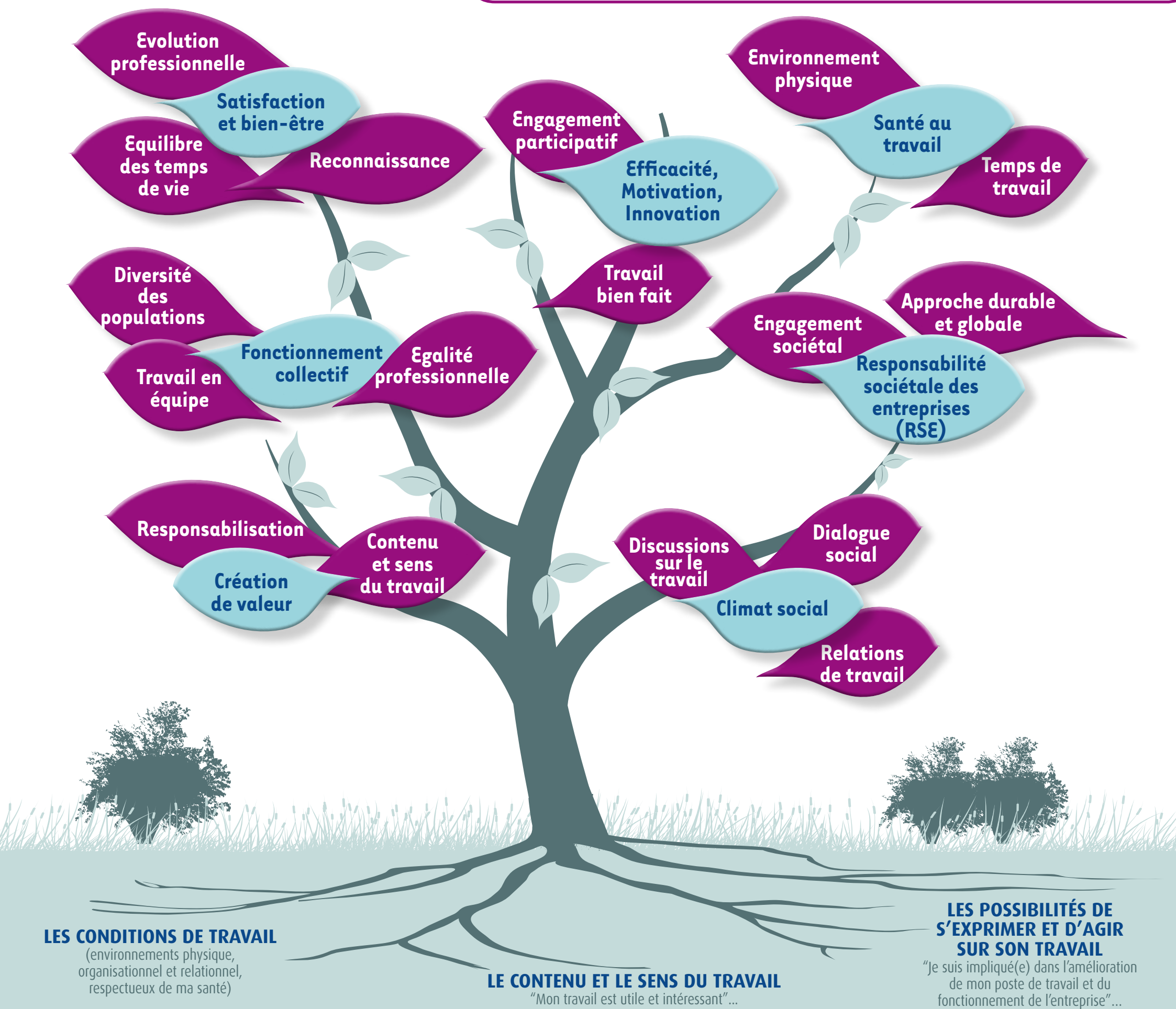
Porter
une stratégie
éthique et
responsable

Une ambition nouvelle



La Qualité de Vie au Travail,

Des déterminants aux effets



Des visions nouvelles pour une QVT durable

UNE VISION DE L'ENTREPRISE

- > Promouvoir la qualité de vie au travail comme levier du dialogue social.
- > Impliquer les salariés à tous les niveaux (poste de travail, organisation, stratégie).

Pour développer une performance économique et sociale globale et durable, la QVT **doit faire partie de la stratégie d'entreprise**.

Elle se décline en de multiples axes construits avec les salariés et les partenaires sociaux.

UNE VISION DE L'HOMME AU TRAVAIL

- > Co-construire des conditions de travail favorables à la santé des salariés.
- > Rendre chacun acteur de son travail en redonnant du pouvoir d'agir.

En l'absence d'obligation réglementaire, la QVT relève :

- > d'un engagement volontariste,
- > d'une volonté de construire des situations de travail souhaitables pour demain,
- > d'une expression directe des salariés.

UNE VISION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- > Considérer que le travail réalisé dans de bonnes conditions peut contribuer à une meilleure santé.
- > Intégrer des dimensions liées à l'équilibre des temps de vie et aux contraintes personnelles des salariés.

Contrairement aux démarches projets classiques, la QVT doit s'inscrire dans la durée et le quotidien de l'entreprise.

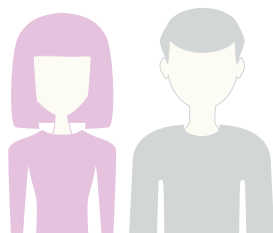
Chaque changement peut-être une opportunité pour la QVT.



Positionner ma démarche de QVT

La QVT, une démarche d'innovation sociale

Situer la promotion de la QVT



Résoudre les problèmes

Tensions avérées

Enrayer l'augmentation des tensions au travail

Prévenir les risques

Risques potentiels

Analyser des situations problèmes. Prévention et anticipation des dysfonctionnements éventuels

Promouvoir la QVT

Situations souhaitées

Concevoir des situations de travail souhaitables pour demain. Évaluer le bien-être et la performance de l'entreprise

L'amélioration des conditions de travail

Innovations sociales, les démarches de QVT visent à construire collectivement des situations futures souhaitables. Il s'agit de se laisser le droit à l'expérimentation et à l'erreur. Les transformations viennent du terrain pour le terrain.

Chaque nouveau projet au sein de l'entreprise est une opportunité pour la QVT.

Le travail étant, par définition, un système de contraintes, il génère inévitablement des tensions. Il est malgré tout possible d'accorder une part plus importante aux actions de promotion de la QVT.

La QVT intègre la notion de satisfaction individuelle, mais elle questionne aussi :

- > la satisfaction collective,
- > la richesse et le sens du travail,
- > les conditions matérielles de travail,
- > l'organisation et le management du travail,
- > la question de l'organisation et de l'efficacité,
- > la possibilité pour chacun de s'exprimer et d'agir sur son travail.

LA QVT, CE N'EST PAS...

- Une manière "positive" pour parler des RPS : l'évaluation et la prévention des RPS sont une obligation pour l'employeur. Une démarche de QVT va au-delà de la prévention des risques professionnels.
- Une addition d'actions ponctuelles tournées vers le bien-être (relaxation, diététique, conciergerie,...).



Pour en savoir plus :
www.prst-nouvelle-aquitaine.fr

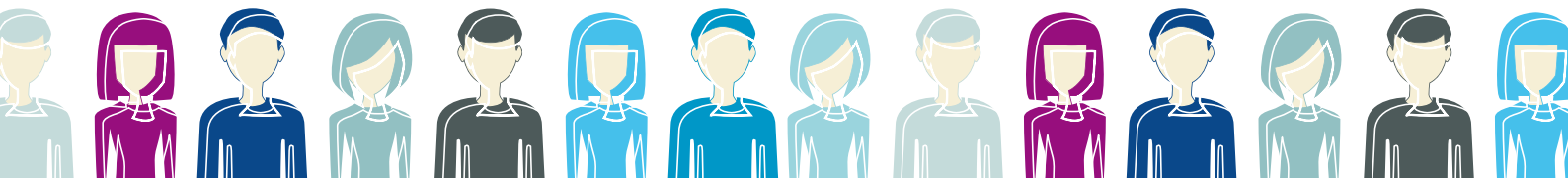
© Droits réservés



L'entreprise est-elle prête ?

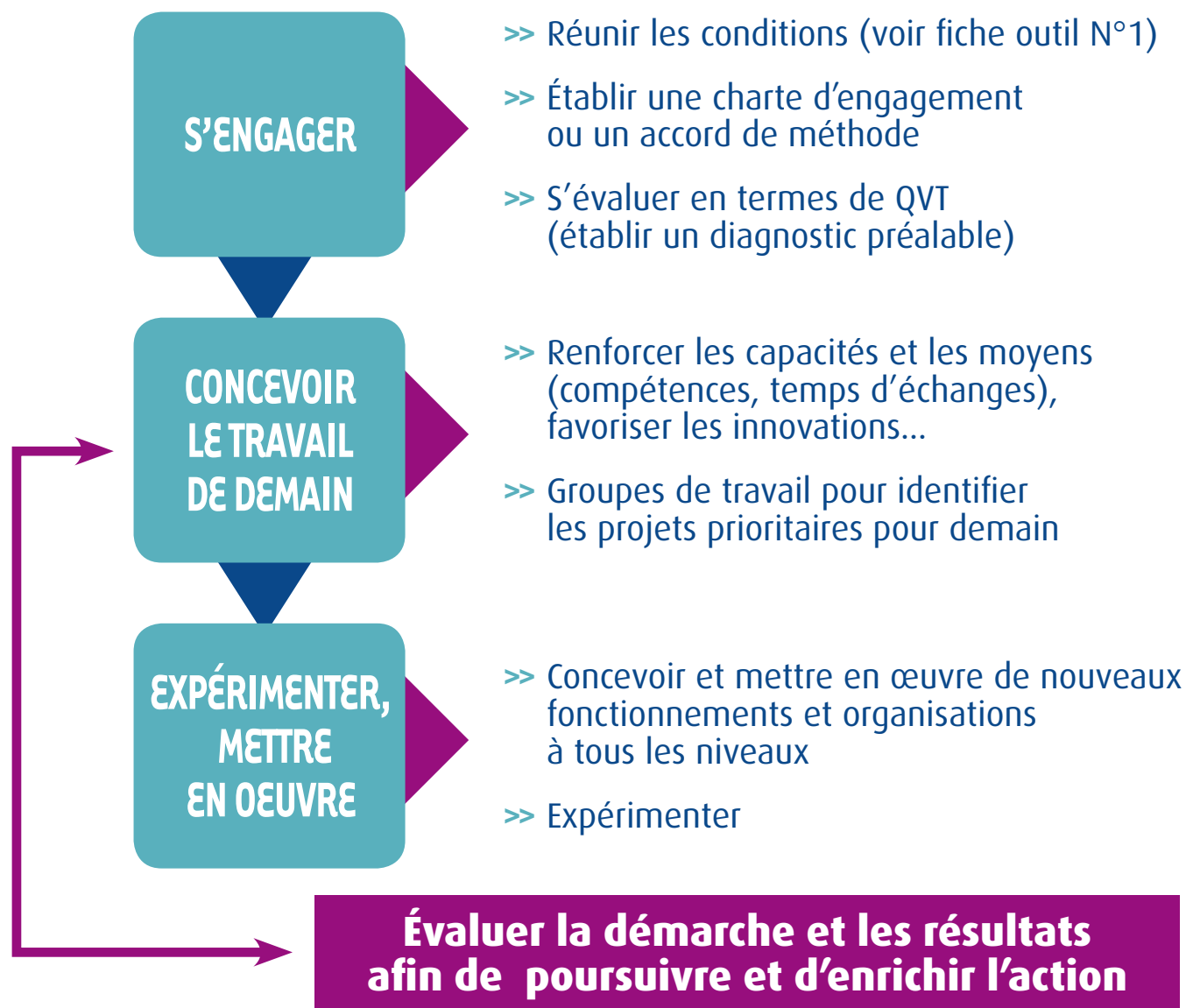
**Ces questions sont un support à la discussion.
Le fait de les aborder constitue déjà un premier pas essentiel.**

- 1 ➤ Considérer le travail comme un facteur de promotion de la santé (cf. Charte Ottawa), aller au-delà des logiques de prévention des risques professionnels et des obligations réglementaires.
- 2 ➤ Considérer la performance sociale (qualité du dialogue, développement des compétences, implication des salariés dans les projets de l'entreprise, satisfaction au travail...) comme un déterminant essentiel de la performance économique et de la qualité de service.
- 3 ➤ Inscrire la QVT comme un indicateur de performance de l'entreprise, de ses services et de ses managers.
- 4 ➤ Accepter de remettre en question les pratiques existantes.
- 5 ➤ S'ils n'existent pas, créer des espaces de dialogue social reposant sur des logiques "gagnant-gagnant".
- 6 ➤ Considérer la diversité des acteurs de l'entreprise comme un facteur d'enrichissement du travail.
- 7 ➤ Favoriser les possibilités d'expression et d'actions sur l'activité, l'organisation du service et la stratégie.
- 8 ➤ Impliquer les salariés et les IRP lors des projets de transformation du travail ou de son organisation.
- 10 ➤ Développer les marges de manœuvre des encadrants.
- 11 ➤ Développer l'autonomie des salariés et ses corollaires que sont la délégation de compétence et la reconnaissance du travail.
- 12 ➤ Reconnaître et intégrer le droit à l'expérimentation et à l'erreur dans une perspective d'amélioration continue et d'innovation.
- 13 ➤ Prendre en compte la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.
- 14 ➤ Inscrire la QVT non pas comme un projet mais comme un mode de fonctionnement.



La QVT est porteuse d'ambition et donc d'attentes

Elle nécessite un travail préparatoire.



LES FAMILLES D'INDICATEURS :

- Satisfaction (questionnaires)
- Données RH et Santé
- Engagements stratégiques et dispositifs (entretiens, grilles...)

Pour des exemples d'initiatives, des données et des témoignages, rendez-vous sur le site du PRST
www.prst-nouvelle-aquitaine.fr

