

# TROIS OUTILS POUR QUESTIONNER LA QVCT EN ENTREPRISE

*À destination des préventeurs de SPSTi*

*Le présent document est le fruit d'un travail partenarial Aract/Dreets/SPST finalisé en octobre 2025. Il propose trois outils et leurs modalités d'usage, expérimentés par des préventeurs de SPSTi dans le cadre de leur intervention en entreprise.*

La vocation de ces outils est d'**éveiller** l'entreprise (dirigeant, manager, RH, ...) à la QVCT, mais également de **valoriser** les bonnes pratiques existantes et d'identifier les **pistes d'amélioration**

## SOMMAIRE

<a href="#">Introduction à la QVCT</a> .....	Page 2
<i>Pour partager une représentation commune de la QVCT et amorcer la discussion avec votre interlocuteur</i>	
<a href="#">Ressources</a> .....	Page 3
<a href="#">Modalités d'usage des outils</a> .....	Page 4
<i>Tout ce que vous souhaitez savoir sur la façon d'utiliser ces outils</i>	
<a href="#">Outil 1 - L'engagement des entreprises en faveur de l'amélioration des conditions de travail</a> .....	Page 6
<a href="#">Outil 2 – Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise</a> .....	Page 9
<a href="#">Outil 3 – Les principes et méthodes de la démarche</a> .....	Page 13



PLAN  
RÉGIONAL  
SANTÉ TRAVAIL  
Auvergne  
Rhône-Alpes

## 1. LA QVCT, CE QUE C'EST :

C'est une **démarche collective**, co-construite avec les salariés (et/ou leurs représentants) et la direction, mise en place dans l'entreprise pour **permettre à toutes et tous de faire du « bon travail » dans de bonnes conditions**. Elle permet de concilier à la fois l'amélioration des **conditions de travail** pour les salariés et la **performance** de l'entreprise.

Le cœur de la QVCT, c'est la manière de travailler.

### LA QVCT, CE N'EST PAS...

METTRE EN PLACE DES ACTIONS UNIQUEMENT CENTREES SUR DE L'ANIMATION D'EQUIPE DE TYPE AFTERWORK, BABYFOOT, ACTIVITES SPORTIVES, ATELIERS BIEN-ETRE PEUVENT PARTICIPER DE LA QVCT MAIS CES ELEMENTS SEULS RISQUENT DE FAIRE PASSER A COTE DE SES LEVIERS ESSENTIELS. EN EFFET, EN CAS DE PROBLEME SUR UN POSTE DE TRAVAIL OU D'ORGANISATION DEFECTUEUSE, LE BENEFICE EN SERA NUL.

## 2. LA DEMARCHE / PRINCIPES :

Plusieurs phases :

- **Préparer et cadrer sa démarche** : s'entendre sur une vision commune de la QVCT, ses enjeux pour l'entreprise (mieux recruter, fidéliser, accompagner des transitions, etc.), ses conditions de réussite et la conduite du projet.
- **Réaliser un état des lieux** : parler du travail, de ce qui fonctionne et de ce qui doit être amélioré (au quotidien et dans les projets de changement).
- **Expérimenter** : Tester en réel de nouvelles façons de travailler (une nouvelle coopération entre deux services, de nouveaux horaires, nouveau planning, nouveaux outils, nouvelle répartition des projets, aménagement de bureaux, etc.)
- **Evaluer, diffuser et pérenniser** : Evaluer la démarche QVCT, ajuster et projeter la suite (déployer de nouvelles actions, impliquer de nouveaux services)



## 3. DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS ET DEMARCHE QVCT

Des approches différentes mais complémentaires...

### Ce qui rapproche les deux démarches :

- ✓ Des démarches préparées, structurées et pilotées
- ✓ Des démarches mettant le travail réel au cœur des discussions
- ✓ Des démarches mobilisant la compréhension et l'analyse du travail
- ✓ Des démarches visant les actions sur le travail et les facteurs organisationnels

### Ce qui les distingue :

- ✓ La démarche de prévention est obligatoire et touche toute l'entreprise et tous les risques, donc également les RPS. Elle vise à préserver la santé et la sécurité des salariés,
- ✓ La démarche QVCT s'appuie sur l'engagement des acteurs de l'entreprise et concerne tout ou partie de l'entreprise (projet, problématique...). Elle ambitionne simultanément d'améliorer la santé et de contribuer à la performance.

## Documentation :

- QUESTION PREVENTION n°8 : « [Mon entreprise souhaite s'engager dans une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail, à quoi dois-je penser ?](#) », 2 pages, PRST2024
- Brochure « [La qualité de Vie au travail- points de repères](#) », 4 pages, PRST2020.
- Site [Qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) | Anact](#)

## Série vidéo « comme un lundi » de l'ANACT :

- [Comme un lundi QVT #01 - La qualité de vie au travail, qu'est-ce que c'est ?](#) - 1min30
- [Comme un lundi QVT #02 La QVT, comment faire ?](#) - 2min20
- [Comme un lundi QVT #03 - Comment mener une expérimentation ?](#) - 1min53

## Les 2 Webinaires de présentation des outils PRST4 - QVCT :

- [Et si on partageait des points de repères sur la QVCT ? | Anact](#)
- [Webinaire - Et si on partageait des outils sur la QVCT ? | Anact](#)

## À quelle entreprise s'adressent les outils ?

Les outils peuvent être utilisés **dans tout secteur d'activité**, indépendamment du nombre de salariés (micro-entreprise, TPE, PME, grande entreprise), que votre interlocuteur sache ce qu'est la QVCT ou pas.

## Comment le préventeur peut-il utiliser ces outils ?

Chaque outil explore un **volet différent** et permet d'ouvrir la discussion à un large éventail de sujets, à aborder en totalité ou pas. Ils sont **indépendamment les uns des autres**.

Ils peuvent être déployés lors d'entretien ou d'une réunion interne avec **un ou plusieurs interlocuteurs** dans le cadre :

- **D'une visite Fiche d'entreprise** : 1ère visite ou mise à jour ;
- **D'une action en Milieu de Travail** : réunion préparatoire à intervention (ergonomie, démarche QVCT...)

Ils sont complétés par le préventeur **pendant l'entretien** avec l'entreprise (ce qui nécessite une bonne appropriation des outils par le préventeur) ou à l'issue de l'entretien permettant au préventeur de rassembler ses notes.

*Nota : le cas échéant, en phase d'analyse d'une demande d'intervention QVCT, le(s) outil(s) pourrai(en)t être transmis aux acteurs de l'entreprise (représentants CSE / des salariés / représentant de la direction ...) afin qu'ils en prennent connaissance et commencent à les compléter. La mise en discussion des différentes réponses permettrait d'établir un état des lieux partagé.*

## Comment se déroule l'entretien avec l'entreprise ?

L'ensemble des outils demande une appropriation par le préventeur (comment démarrer l'entretien, comment commenter ou illustrer les principes, comment optimiser sa prise de note et évaluer au regard des échanges...).

Il est possible de commencer l'entretien par un échange concernant la vision générale du dirigeant sur la question de la QVCT. Puis de poursuivre sur les pratiques de l'entreprise en lien avec les thématiques proposées, et enfin d'aborder la question des axes d'amélioration. Il peut être utile que le préventeur complète avec son propre ressenti en vue de prochains échanges.

L'utilisation d'un des outils pourra durer moins de 10 minutes si votre interlocuteur ne souhaite pas approfondir le sujet QVCT. Cependant, si l'entreprise est intéressée et/ou a exprimé une demande d'appui au déploiement d'une démarche QVCT, l'échange pourra ouvrir sur de nombreux sujets (discussion autour du CSE/CSSCT, relations professionnelles, contexte économique, changements...) et durer plus d'1 heure.

## Quel outil choisir ?

**Les 3 outils poursuivent des objectifs communs :**

- Initier un dialogue sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail,
- Proposer de porter un nouveau regard sur les pratiques et le fonctionnement général de l'entreprise, aborder de façon différente les difficultés au travail et la conduite des changements,
- Encourager l'entreprise dans ses réalisations et évoquer des pistes d'amélioration,
- Suivre l'évolution de l'entreprise dans le cadre d'une utilisation périodique d'un outil.

**Cependant, certains outils seront plus pertinents que d'autres en fonction :**

- Du temps disponible (outil1 pourra être abordé le plus rapidement),
- De la sensibilité / maturité de l'entreprise aux sujets de santé sécurité et conditions de travail et QVCT (l'outil n°1, voire le n°2, est utilisable quelle que soit la sensibilité/maturité de l'entreprise ; l'outil 3 est plutôt adapté pour les entreprises s'étant déjà intéressées à la question de la QVCT),
- De l'objectif poursuivi par le préventeur :

	OUTIL 1	OUTIL 2	OUTIL 3
Réaliser une évaluation rapide de la maturité de l'entreprise concernant les conditions de travail, la capacité à discuter et à expérimenter	x		
Faire prendre conscience aux dirigeants de TPE que s'engager dans une démarche QVCT n'est pas neutre, c'est un projet engageant	x		
Faire découvrir en un temps relativement court des sujets et thématiques recouvrant la QVCT		x	
Evaluer rapidement la mise en œuvre de principes et méthodes d'une démarche QVCT			x

## Et après ?

Le format des outils permet **la transmission à l'entreprise** d'un document de synthèse simple et visuel. Les commentaires ajoutés établissent un état des lieux à date sur la démarche QVCT et permettent d'identifier des pistes d'amélioration et/ou axes de travail. Ces éléments peuvent permettre d'enrichir la fiche d'entreprise ou servir de point de départ à une démarche d'accompagnement plus poussée.

Au besoin le préventeur peut enrichir les outils avec son propre ressenti en vue de prochains échanges avec l'entreprise, qu'il pourra choisir de lui communiquer ou pas.

# OUTIL 1

## L'engagement de l'entreprise sur l'amélioration des conditions de travail

### NOTICE OUTIL 1

Ce 1<sup>er</sup> outil va permettre d'avoir une vision générale du niveau d'engagement de l'entreprise en matière de démarche d'amélioration de la QVCT.

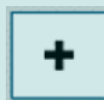
Il est construit à partir de questions qui permettent d'évaluer 4 principes-clés de la QVCT (*colonne 1*) :

- La 1<sup>ère</sup> question concerne la prise en compte des conditions de travail
- La 2<sup>ème</sup> sur la capacité de l'entreprise à favoriser la discussion sur le travail
- La 3<sup>ème</sup> permet de se demander si le principe d'expérimentation est favorisé dans l'entreprise
- La dernière porte sur l'organisation et la structuration de la démarche QVCT

Si l'entreprise a du mal à comprendre la question évaluative, il est possible de s'appuyer sur la colonne 2 du tableau qui propose des quelques exemples de mise en œuvre de ces principes.

Pour chaque question, le préventeur peut apprécier la mise en œuvre de ces principes :

- Plutôt oui
- Plutôt non (parce qu'il peut y avoir des blocages)
- En cours



Plutôt oui



Plutôt non















En cours

Cette appréciation sera le résultat des éléments évoqués lors de l'échange avec l'entreprise : réactions de l'entreprise face au sujet, expression des freins et leviers, observations, pratiques de l'entreprise...

Ces derniers peuvent être formalisés dans la dernière colonne du tableau.

Enfin, une partie « Synthèse des échanges » permet de noter des besoins identifiés lors de l'entretien, les suites possibles à l'intervention.

## L'engagement de l'entreprise sur l'amélioration des conditions de travail

Question évaluative	Exemples d'illustration permettant de répondre positivement à la question évaluative	Commentaires (Freins, leviers, observations, réactions et ...)
<b>La prise en compte des conditions de travail par le dirigeant</b>		
<b>Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ?</b>	<input type="checkbox"/> Le dirigeant est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...). <input type="checkbox"/> Le dirigeant associe les salariés au repérage. <input type="checkbox"/> Des actions favorisant l'amélioration des conditions de travail sont mises en place chaque année. <input type="checkbox"/> ...	<div>    </div> <div>           Plutôt oui   Plutôt non   En cours         </div>
<b>L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ?</b>		
<b>L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ?</b>	<input type="checkbox"/> Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. <input type="checkbox"/> 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...). <input type="checkbox"/> Lors d'un nouveau projet, les salariés sont impliqués dès la phase de planification, et chacun d'eux peut proposer ses idées et exprimer ses attentes. <input type="checkbox"/> ...	<div>    </div> <div>           Plutôt oui   Plutôt non   En cours         </div>
<b>La capacité à expérimenter</b>		
<b>L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ?</b>	<input type="checkbox"/> Les équipes ont la possibilité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. <input type="checkbox"/> Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés. <input type="checkbox"/> Des enseignements sont tirés des expérimentations terrain et pris en compte dans les futures décisions ou futurs projets de l'entreprise. <input type="checkbox"/> ...	<div>    </div> <div>           Plutôt oui   Plutôt non   En cours         </div>
<b>La capacité à organiser et à structurer une démarche</b>		
<b>La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ?</b>	<input type="checkbox"/> La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration à minima (étapes, pilotage...) dans la durée. <input type="checkbox"/> La direction a informé les salariés du lancement de la démarche et est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. <input type="checkbox"/> Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. <input type="checkbox"/> ...	<div>    </div> <div>           Plutôt oui   Plutôt non   En cours         </div>

## **Synthèse des échanges** *(perspectives, besoins identifiés lors de l'entretien, suites possibles)*



## OUTIL 2

### Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise

#### NOTICE OUTIL 2

Cet outil propose à l'entreprise de se questionner sur ses pratiques dans le périmètre des 6 champs d'action de la QVCT :

- *L'organisation, le contenu et la réalisation du travail*
- *Le projet d'entreprise et le management*
- *Les compétences et les parcours professionnels*
- *Le dialogue social et le dialogue professionnel*
- *L'égalité au travail*
- *La santé et de la prévention*

Derrière chacun des 6 champs, l'outil intègre des exemples de sous-thématiques à questionner sur ce qui est mis en place pour favoriser la QVCT. Une évaluation sur une échelle de 0 à 3 est également proposée sur la manière dont les sujets sont travaillés dans l'entreprise.

In fine, l'outil permet de repérer, sous forme d'un radar, le niveau d'investissement dans chacun des champs de la QVCT.

Enfin, une partie « Synthèse des échanges » permet de noter des besoins identifiés lors de l'entretien et les suites possibles à l'intervention.

## OUTIL 2

### Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise

Sujet	Exemple de sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	Cotation (*)
Organisation, contenu et réalisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification et organisation de la charge de travail</li> <li>Horaires et temps de travail</li> <li>Procédures, fiches de postes</li> <li>Autonomie dans le travail</li> <li>Télétravail</li> <li>Organisation de la polyvalence</li> <li>Clarté des consignes</li> </ul>	•	
Projet d'entreprise et management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise</li> <li>Rôle du management</li> <li>Information et gestion des changements</li> <li>Reconnaissance du travail</li> <li>Organisation des absences des salariés</li> <li>Reconnaissance du travail et possibilité d'évolution</li> </ul>	•	
Compétences et parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des compétences</li> <li>Transmission des savoirs</li> <li>Entretiens professionnels (annuel et autres)</li> <li>Recrutement et parcours d'intégration</li> <li>Plan de formation</li> <li>Anticipation des départs</li> </ul>	•	
Dialogue professionnel et dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Temps d'échanges sur le travail</li> <li>Organisations des réunions internes</li> <li>Diffusion et partage des infos</li> <li>Intégration des nouveaux</li> <li>Relations au travail</li> <li>Lieux/temps de pause communs</li> <li>Rôle et fonctionnement du CSE</li> </ul>	•	
Égalité au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Équité dans le traitement des salariés</li> <li>Conciliation vie professionnelle / personnelle</li> <li>Égalité professionnelle Femme / Homme</li> <li>Pyramide des âges</li> <li>Prise en compte du handicap</li> </ul>	•	
Santé au travail et prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>Locaux, outils et matériel à disposition pour travailler</li> <li>Document Unique</li> <li>Prévention des risques professionnels : risque sanitaire, TMS, RPS, addictions...</li> <li>Maintien dans l'emploi</li> <li>Optimisation des déplacements professionnels</li> </ul>	•	

(\*) de 0 (=pas satisfaisant) à 3 (=très satisfaisant)

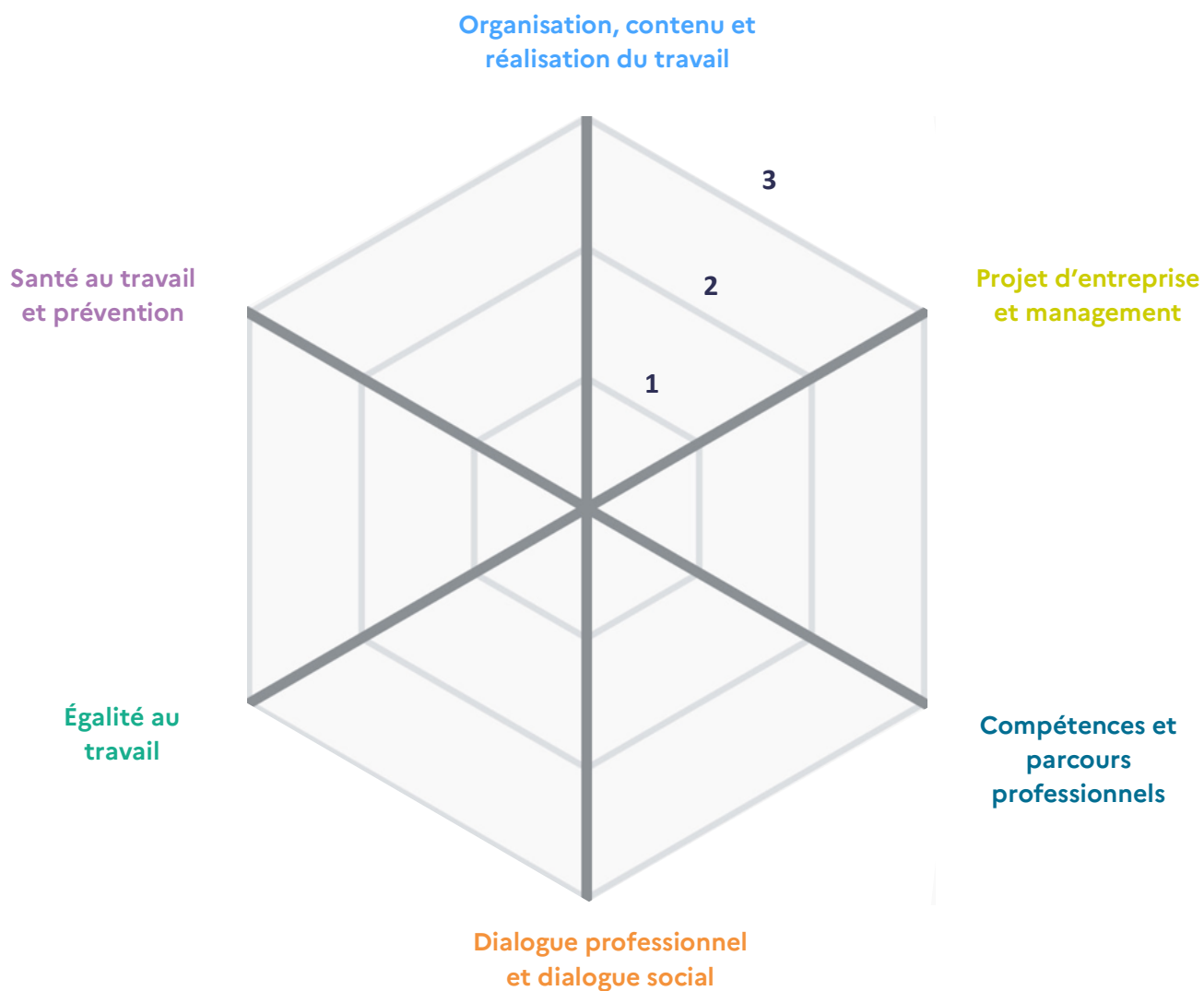
### Exemples de bonnes pratiques :

<p><b>Organisation, contenu et réalisation du travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer de la <b>clarté des rôles dans l'organisation</b> et pouvoir en discuter : responsabilités, missions, moyens, modes opératoires.</li> <li>• Prendre en compte l'<b>articulation entre vie professionnelle et vie personnelle</b> dans l'organisation des temps de travail, des horaires de travail et des quotités de travail.</li> <li>• Mettre en place <b>un environnement et des moyens adaptés</b> à la réalisation du travail : espaces (postes de travail, espaces collaboratifs, lieux de pause et repas...), environnement physique (ambiance sonore et thermique, ventilation...) et technique (outils, matériels).</li> <li>• Discuter des <b>objectifs</b> et des critères d'évaluation du travail avec les salariés ; parler de ce qu'est un travail utile, bien fait, des conditions dans lesquelles le travail est réalisé, des résultats finaux, etc.</li> <li>• Discuter des <b>questions d'organisation et de réalisation du travail</b> : évaluation et régulation de la <u>charge de travail</u>, planification, contenu du travail, organisation...</li> <li>• Donner des <b>marges de manœuvre</b> aux salariés pour leur permettre d'améliorer leur travail.</li> <li>• Associer les salariés <b>aux projets de changement</b> qui concernent leur travail.</li> </ul>
<p><b>Projet d'entreprise et management</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager régulièrement <b>le projet et la stratégie</b> de l'entreprise avec l'ensemble du personnel ainsi que leurs évolutions.</li> <li>• Intégrer la démarche QVCT dans le projet d'entreprise et l'articuler aux autres démarches ; prévention, RSE, qualité, etc.</li> <li>• Construire <b>une organisation managériale soutenant et facilitante</b> pour toutes et tous.</li> <li>• Proposer des <b>conditions favorables à la régulation</b> des aléas : soutien et arbitrage managérial, autonomie et marges de manœuvre des salariés, prise en compte des remontées terrain.</li> <li>• Partager les <b>attendus vis-à-vis du management</b> en matière de soutien aux équipes dans leur travail ainsi que les conditions à réunir.</li> <li>• Veiller à la <b>qualité de l'information et de la communication interne</b>, en particulier en période de fort changement et/ou de difficultés collectives.</li> <li>• Associer les salariés <b>aux projets de changements</b> qui concernent leur travail.</li> </ul>
<p><b>Compétences et parcours professionnels</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réfléchir aux <b>modalités de recrutement et d'intégration</b> des nouveaux.</li> <li>• Proposer des <b>modalités d'apprentissage</b> adaptées aux besoins des personnes et de l'entreprise.</li> <li>• Accompagner et faciliter les <b>trajectoires professionnelles</b>.</li> <li>• Permettre les <b>mobilités entre métiers</b> et entre activités.</li> <li>• Anticiper les <b>besoins en matière de compétences et d'emploi</b> au regard des projets de l'entreprise, des enjeux d'attractivité, de fidélisation ou de maintien des compétences-clés.</li> <li>• Mettre en place des <b>actions de développement des compétences</b> tout au long des carrières.</li> </ul>
<p><b>Dialogue professionnel et dialogue social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les modalités de <b>travail collectif</b> : coopérations, entraide, tutorat, binôme.</li> <li>• Favoriser et accompagner les discussions sur le travail au sein des services et entre eux : <b>espaces de discussion sur le travail</b> ou équivalents.</li> <li>• Veiller à ce que les décisions qui impactent le travail et ses conditions de réalisation impliquent les acteurs concernés.</li> <li>• Faire évoluer l'organisation du travail, en particulier à l'occasion des projets de transformation, en associant les salariés.</li> <li>• Renforcer la <b>légitimité des instances ou des personnes en charge du dialogue social</b> : statut, information, formation.</li> <li>• S'assurer de l'<b>application des règles de fonctionnement du dialogue social</b> : déroulement CSE, processus de négociation, liens entre représentants et salariés.</li> <li>• Favoriser les retours d'expérience sur les modalités de dialogue social.</li> </ul>
<p><b>Égalité au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des <b>indicateurs clés sur l'égalité au travail</b> : mixité, santé au travail, parcours et rémunération, formation, temps de travail.</li> <li>• Prendre en compte les <b>situations particulières</b> dans l'organisation du travail : grossesse, maladie chronique, handicap, monoparentalité, situation d'aidant, etc.</li> <li>• Veiller à l'<b>équité des pratiques RH</b> : embauche, formation, évolutions professionnelles, avantages sociaux.</li> <li>• Prévenir les <b>inégalités en matière de conditions de travail et d'emploi</b> : entre les femmes et les hommes, les jeunes et les seniors, entre les services et les métiers.</li> <li>• Prévenir toute forme de discrimination et de violences au travail.</li> </ul>
<p><b>Santé au travail et prévention</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les risques sont évalués.</li> <li>• Autant que faire se peut, les risques sont supprimés à la source, à défaut, les mesures sont mises en place dans l'ordre des principes généraux de prévention.</li> <li>• Articuler les démarches QVCT et prévention des risques professionnels.</li> <li>• Former, outiller et soutenir le management ainsi que les représentants du personnel pour mettre en œuvre des <b>pratiques contribuant à la prévention primaire des risques</b> : espaces de discussion sur le travail, régulation de la charge de travail, délégation, etc.</li> <li>• Intégrer la prévention primaire des risques professionnels dans les <b>objectifs et outils de pilotage du management</b> en réfléchissant avec les managers aux conditions et moyens à réunir.</li> <li>• Partager en CSE et avec les salariés les <b>enjeux de l'entreprise en matière de prévention et de santé</b>.</li> </ul>

## OUTIL 2

### Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise

#### Résultats de la cotation :



#### Synthèse des échanges *(perspectives, besoins identifiés lors de l'entretien, suites possibles) :*

## OUTIL 3

### Les principes et méthodes de la démarche

#### NOTICE OUTIL 3

Ce 3<sup>ème</sup> outil est plutôt à utiliser avec des entreprises ayant déjà initiées des actions en faveur de la QVCT et souhaitant s'inscrire dans une démarche plus structurée.

Il permet à l'entreprise de se questionner sur 7 principes méthodologiques clés de la démarche QVCT (1ère colonne) qui sont :

- Le partage de la vision et des objectifs de la démarche QVCT,
- Les espaces de discussion sur le travail,
- L'implication des salariés à l'occasion des changements,
- Le partage des constats et des priorités en matière de QVCT,
- L'autonomie et le pouvoir d'action des salariés,
- L'expérimentation de nouvelles façons de travailler,
- Et les conditions de travail comme une des priorités stratégiques de l'entreprise.

Pour aider le préventeur à situer l'entreprise, l'outil intègre des éléments de définition (2ème colonne) et des exemples de bonnes pratiques (au verso).

Pour chaque principe questionné, il est possible d'échanger avec l'entreprise sur une ou plusieurs de ses pratiques (à formaliser en 3ème colonne) avant d'établir la cotation (dernière colonne) comme suit :

0. Le principe n'existe pas au sein de l'entreprise et il n'est pas souhaité,
1. Le principe n'existe pas au sein de l'entreprise mais il est souhaité,
2. Le principe existe mais il est à améliorer,
3. Le principe existe et il est satisfaisant et donc à valoriser.

Sur la base des réponses données, les résultats peuvent être mis sous la forme d'un radar pour mettre en lumière les principes appliqués de manière satisfaisante et ceux qu'il faut renforcer ou mettre en œuvre pour améliorer la QVCT.

Enfin, une partie « Synthèse des échanges » permet de noter des besoins identifiés lors de l'entretien et les suites possibles à l'intervention.

Principes & méthodes	Éléments de définition	Pratique(s) d'entreprise	Cotation (*)
<b>Vision et objectifs partagés de la démarche QVCT</b>	Décliner concrètement les ambitions de la démarche QVCT permet de répondre ensemble (direction et salariés) aux questions suivantes : pourquoi une démarche QVCT, avec quels enjeux pour notre entreprise ? Pour quoi faire, avec quels objectifs d'amélioration de la santé et de la performance globale ?		
<b>Espaces de discussion sur le travail</b>	Avoir la possibilité de parler du travail est essentiel au niveau individuel pour réaliser son activité et au niveau collectif pour traiter des problèmes quotidiens et co-construire les projets.		
<b>Implication des salariés à l'occasion de changements</b>	Impliquer les salariés dans les décisions d'entreprise peut permettre à la fois d'améliorer les conditions de travail et la performance des entreprises. La volonté d'impliquer les salariés dans des projets de transformation les rend acteurs de ces changements et cela peut également être une source majeure de résilience.		
<b>Partage des constats et priorités en matière de QVCT</b>	Agir collectivement pour améliorer le travail nécessite d'identifier en commun des sujets à traiter et de les investiguer ensemble, si besoin au moyen d'un état des lieux.		
<b>Autonomie et pouvoir d'action des salariés</b>	Renforcer l'autonomie et le pouvoir d'agir (individuel et collectif) sur le travail permet notamment de soutenir les coopérations, de développer les compétences, d'enrichir le sens au travail et de trouver des solutions adaptées. Cela nécessite que chaque personne ait dans l'entreprise la possibilité de parler de son travail et de contribuer à l'améliorer.		
<b>Expérimentation de nouvelles façons de travailler</b>	Pouvoir mener des expérimentations est au cœur de la démarche QVCT. Deux étapes sont nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir de nouveaux fonctionnements en s'appuyant sur l'expertise des personnes concernées (salariés, managers, différentes fonctions et métiers...),</li> <li>- Les mettre à l'essai : tester, évaluer, ajuster sur le terrain avant de déployer.</li> </ul>		
<b>Les conditions de travail au centre des priorités stratégiques de l'entreprise</b>	Pouvoir faire un travail de qualité dans de bonnes conditions, en trouvant du sens à son activité, est un facteur de santé au travail à plusieurs titres : cela contribue à la prévention primaire des risques et ouvre des possibilités de se réaliser professionnellement et personnellement par le travail. C'est aussi, dans la durée, un levier d'efficacité et d'innovation pour les organisations.		

(\*) 0 = inexistant et non souhaité - 1 = inexistant mais souhaité - 2 = existant mais à améliorer - 3 = existant et satisfaisant

### Exemples de bonnes pratiques :

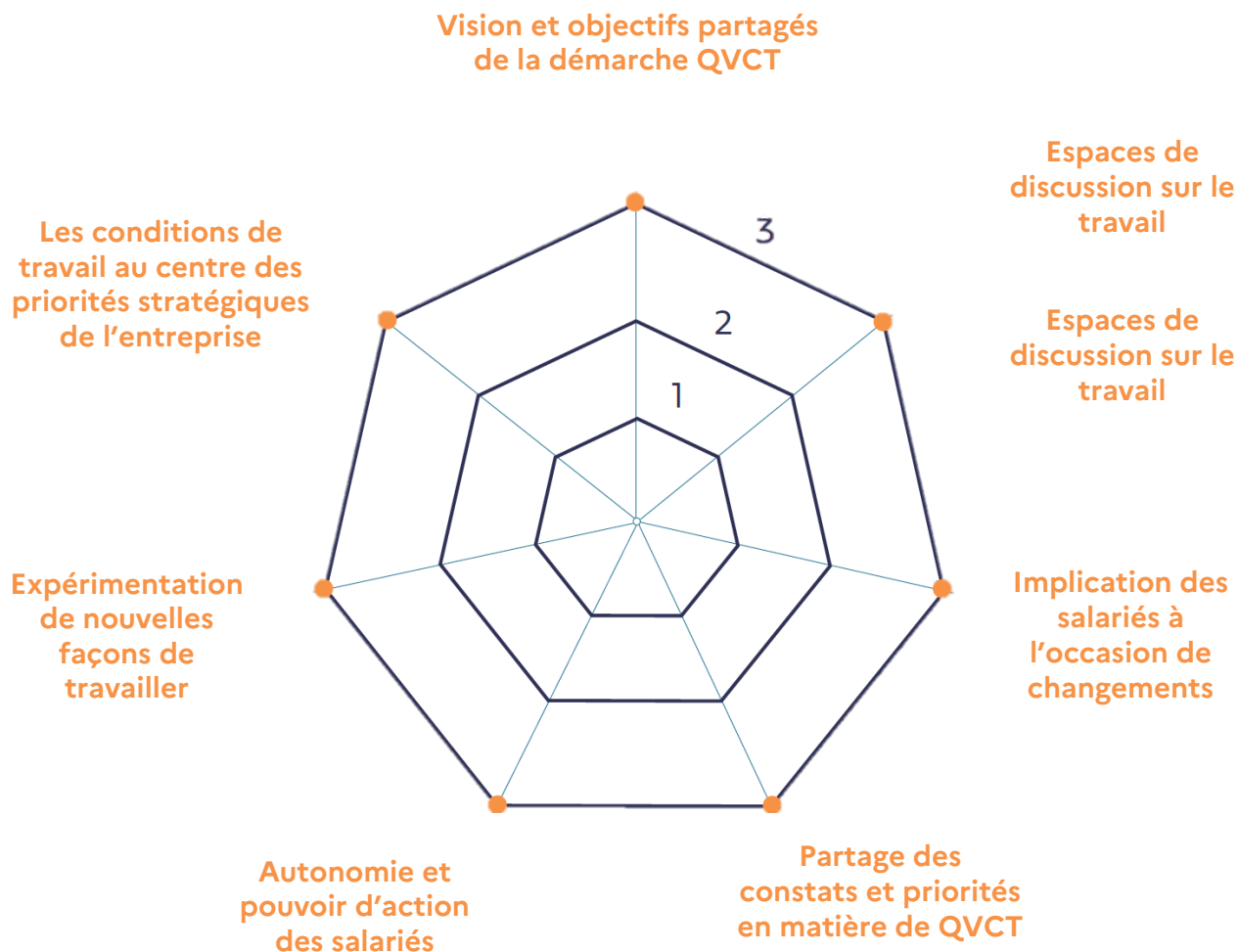
<b>Vision et objectifs partagés de la démarche QVCT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décliner concrètement les ambitions de la démarche QVCT permet de répondre ensemble (direction et salariés) aux questions suivantes : pourquoi une démarche QVCT, avec quels enjeux pour notre entreprise ? Pour quoi faire, avec quels objectifs d'amélioration de la santé et de la performance globale ?</li> </ul>
<b>Espaces de discussion sur le travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir la possibilité de parler du travail est essentiel au niveau individuel pour réaliser son activité et au niveau collectif pour traiter des problèmes quotidiens et co-construire les projets.</li> </ul>
<b>Implication des salariés à l'occasion de changements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliquer les salariés dans les décisions d'entreprise peut permettre à la fois d'améliorer les conditions de travail et la performance des entreprises. La volonté d'impliquer les salariés dans des projets de transformation les rend acteurs de ces changements et cela peut également être une source majeure de résilience.</li> </ul>
<b>Partage des constats et priorités en matière de QVCT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir collectivement pour améliorer le travail nécessite d'identifier en commun des sujets à traiter et de les investiguer ensemble, si besoin au moyen d'un état des lieux.</li> </ul>
<b>Autonomie et pouvoir d'action des salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer l'autonomie et le pouvoir d'agir (individuel et collectif) sur le travail permet notamment de soutenir les coopérations, de développer les compétences, d'enrichir le sens au travail et de trouver des solutions adaptées. Cela nécessite que chaque personne ait dans l'entreprise la possibilité de parler de son travail et de contribuer à l'améliorer.</li> </ul>
<b>Expérimentation de nouvelles façons de travailler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvoir mener des expérimentations est au cœur de la démarche QVCT. Deux étapes sont nécessaires :</li> <li>• Concevoir de nouveaux fonctionnements en s'appuyant sur l'expertise des personnes concernées (salariés, managers, différentes fonctions et métiers...),</li> <li>• Les mettre à l'essai : tester, évaluer, ajuster sur le terrain avant de déployer.</li> </ul>
<b>Les conditions de travail au centre des priorités stratégiques de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvoir faire un travail de qualité dans de bonnes conditions, en trouvant du sens à son activité, est un facteur de santé au travail à plusieurs titres : cela contribue à la prévention primaire des risques et ouvre des possibilités de se réaliser professionnellement et personnellement par le travail. C'est aussi, dans la durée, un levier d'efficacité et d'innovation pour les organisations.</li> </ul>

## OUTIL 3

### Les principes & méthodes de la démarche

#### Résultats de la cotation :

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



*L'outil RADAR dessine les acquis et pistes de progrès*



**Synthèse des échanges** *(perspectives, besoins identifiés lors de l'entretien, suites possibles) :*