

Comment utiliser l'outil ?

- Répondre aux questions du diagnostic de situation
- Pour chaque proposition, cocher la réponse qui correspond : ▲ ou ■ ou ●
- Faire le total pour chaque proposition : ▲ ou ■ ou ●
- Se reporter à l'analyse des résultats pour déterminer le profil QVT de l'entreprise
- Déterminer quelles sont les possibilités d'évolutions de l'entreprise dans sa démarche

Thème 1 - Contenu du travail

1. L'implication des salariés dans les changements de l'entreprise...

▲ Les salariés ne sont pas particulièrement informés des changements à venir dans l'entreprise.

■ Les changements dans l'entreprise sont régulièrement abordés avec les salariés ou leurs représentants.

● Les changements techniques (achat matériel, nouveaux équipements de protection individuels, nouveau logiciel...) ou organisationnels (évolution de pratiques, développement d'entreprise, organisation du travail, horaires...) font systématiquement l'objet de discussions avec les salariés et leurs représentants.

2. La qualité du travail...

▲ Les objectifs (tenir les délais, éviter les malfaçons et les rebus, satisfaire les clients, assurer le volume de production...) ne sont pas clairement définis ou partagés.

■ Les objectifs sont clairs et partagés (information verbale, affichage...).

● Les objectifs sont clairs et partagés et la majorité du personnel est force de proposition pour l'amélioration continue.

3. Le sens au travail...

▲ La majorité du personnel réalise son travail sans se préoccuper de son impact sur l'équipe et sur le client.

■ La majorité du personnel comprend l'utilité de son travail au sein de son équipe.

● La majorité du personnel comprend l'utilité de son travail au sein de son équipe et intègre la satisfaction client dans son quotidien.

4. La qualité des relations avec les clients...

▲ La majorité du personnel concerné souffre de mauvaises relations avec les clients (défaut de qualité du produit ou du service).

■ La majorité du personnel concerné subit des contraintes liées aux exigences des clients (délais de production, de livraison, qualité du produit...).

● Les relations avec les clients sont des relations de partenariat et d'échanges constructifs.

5. Le niveau d'autonomie...

▲ La majorité du personnel applique uniquement les consignes.

■ La majorité du personnel applique les consignes et peut faire part de conseils et suggestions.

● La majorité du personnel co-construit les consignes, fait part de conseils et suggestions et participe activement à l'amélioration permanente de l'organisation du travail.

Thème 2 : Organisation du travail

6. La conciliation vie professionnelle/vie privée...

▲ L'organisation du travail (horaires, durée du travail, congés) est fixée par le chef d'entreprise et suit les seuls besoins de l'entreprise.

■ L'organisation du travail peut répondre à des besoins individuels en matière de durée du travail, horaires ou congés (rendez-vous médicaux, contraintes familiales, temps partiels...).

● L'organisation du travail est définie dans un cadre collectif pour concilier au mieux les attentes de l'entreprise et les besoins individuels des salariés.

7. La discussion sur le travail...

▲ Les moments de discussion sur le travail se font à la pause de manière informelle.

■ Le responsable (de l'entreprise, du service, le chef d'équipe...) réunit les équipes pour parler des situations de travail (poste de travail, organisation, ambiance et environnement de travail, santé et sécurité au travail...).

● Il existe un ou des groupes de discussion impulsés par l'entreprise chargés de traiter des problématiques liées au travail. Ce ou ces groupes sont constitués de personnes volontaires, animés par un animateur compétent, avec des règles fixées par le groupe.

8. Les rythmes de travail...

▲ Les rythmes de travail sont construits pour répondre exclusivement à l'activité et imposés aux salariés (travail posté, contrainte nuit/week-end, annualisation du temps de travail, cycle de travail...).

■ Les rythmes de travail sont adaptés à l'activité. Leurs contraintes et leurs incidences sont expliquées et acceptées des salariés.

● Les rythmes de travail sont discutés avec les salariés en tant que de besoin et des actions de prévention sont mises en œuvre le cas échéant pour diminuer les incidences sur la santé et la sécurité au travail (informations, adaptations, aménagements...).

9. La charge de travail...

▲ La charge de travail est définie au jour le jour et imposée aux salariés

■ L'encadrement quantifie régulièrement la charge de travail, identifie les variations d'activité et informe les salariés des ajustements de plannings

● La charge de travail est anticipée et discutée régulièrement (réunions d'équipes) afin de prendre en compte les remontées du terrain et d'apporter des ajustements temporaires ou définitifs (renfort de personnel, modification des délais de livraison, changement de l'outil de travail, changement de pratique ou d'organisation...)

10. La gestion des absences et des événements extérieurs ...

▲ Les absences ou événements extérieurs perturbant l'organisation du travail sont directement gérés par l'employeur. Les salariés sont informés des décisions prises et sont chargés de leurs mises en œuvre.

■ Les absences ou événements extérieurs perturbant l'organisation du travail sont pris en compte par l'employeur qui partage cet état de fait avec ses salariés et les sollicite pour trouver la meilleure solution (annulation des activités ; retard de préparation de commande, recours aux heures supplémentaires, recrutement, appel à un groupement d'employeurs...).

● Les différentes situations d'absences ou événements extérieurs perturbant l'organisation du travail sont connus des salariés. Les solutions ont été discutées et formalisées collectivement et les salariés peuvent agir dans le cadre défini et dans la limite de leur rôle et des responsabilités confiées.

Thème 3 – Prévention et conditions de travail

11. La santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise...

▲ La santé, la sécurité et les conditions de travail sont surtout abordées dans le cadre du respect des normes et de la réglementation (équipements de protection collective et individuelle, procédures sécurité, respect des seuils d'exposition, environnement de travail...).

■ Il y a une réflexion sur les conditions matérielles et techniques au-delà de la réglementation, pour améliorer la santé la sécurité et les conditions de travail (aménagement de postes, achat de matériel d'aide à la manutention...).

● Il y a une réflexion sur la santé, la sécurité et les conditions de travail qui concerne les aspects techniques, matériels, mais aussi l'organisation du travail (rythmes de travail, charges de travail, horaires, organisation des équipes...)

12. Les données en santé, sécurité et des conditions de travail...

▲ Il n'y a pas de donnée propre à l'entreprise.

■ Des indicateurs existent dans l'entreprise (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme...) mais ils ne font pas l'objet d'échanges.

● Les indicateurs sont exploités et croisés avec d'autres données de l'entreprise (formation, turn-over, saisonnalité...) et font l'objet d'échanges avec les salariés et leurs représentants, pour agir ensemble en matière de prévention.

13. Les problématiques de santé dans l'entreprise...

▲ Il n'y a pas d'action de prévention particulière concernant les problématiques de santé dans l'entreprise (absentéisme, inaptitudes, restrictions médicales, addictions, handicaps...).

■ Les problématiques de santé dans l'entreprise sont traitées au coup par coup par des aménagements ou reclassements ponctuels.

● L'absentéisme, les inaptitudes, les restrictions médicales, ou les handicaps ont fait l'objet d'une réflexion de fond dans le cadre de la prévention et des actions ciblées ont été mises en œuvre.

14. La/les personne(s) dédiées aux questions de conditions de travail et de prévention dans l'entreprise...

▲ Il n'y a pas de personne chargée de ces questions dans l'entreprise.

■ Une ou plusieurs personnes sont chargées de coordonner les actions sur les conditions de travail et la prévention (repérage des risques, alertes et préconisations).

● Une personne ou plusieurs personnes dédiées sont chargées de coordonner les actions sur la santé et les conditions de travail. Elles réalisent de la veille et proposent des actions d'amélioration.

15. L'organisation de la prévention...

▲ Il n'y a pas d'action de prévention particulière en dehors des aspects réglementaires (formalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et mise à jour, formation incendie, réunions du comité social économique le cas échéant (CSE)...).

■ Sur certains sujets, il est prévu une organisation de la prévention et les rôles de chacun sont bien définis (analyse des accidents du travail et des inaptitudes, mise en œuvre du plan d'actions issu de l'évaluation des risques professionnels...).

● Une réflexion a été conduite avec les salariés et le CSE le cas échéant, en coordination avec les organismes préventeurs sur l'organisation de la prévention et le système est opérationnel (mise en œuvre des principes généraux de prévention).

16. La sollicitation de ressources externes sur les conditions de travail et l'organisation de la prévention...

▲ Nous ne faisons jamais appel à des interlocuteurs externes sur ce thème des conditions de travail car nous les connaissons mal.

■ Nous faisons régulièrement appel aux partenaires institutionnels (CARSAT, MSA, OPPBTP, Services santé au travail, fonction conseil de l'inspection du travail).

● Nous faisons appel aux partenaires institutionnels et à d'autres interlocuteurs de la santé et des conditions de travail (branches professionnelles, ARACT,...).

17. Les échanges sur la santé, sécurité et conditions de travail...

▲ Il y a peu d'échanges dans l'entreprise sur les questions de santé sécurité et conditions de travail mais nous avons formalisé les éléments obligatoires (document unique d'évaluation des risques professionnels, autorisations de conduite, habilitations électriques...).

■ Les échanges existent sur la santé sécurité et conditions de travail mais ils ne sont pas systématiques.

● Nous avons défini avec les salariés et le CSE le cas échéant, des thèmes à traiter en santé, sécurité et conditions de travail et la façon de se concerter voire de négocier.

18. L'environnement de travail...

▲ L'entreprise met en place des actions uniquement correctives suite à des contrôles, des accidents ou des maladies professionnelles.

■ L'entreprise informe et forme son personnel sur la sécurité au travail et met à disposition des équipements et des locaux de travail conformes et adaptés.

● L'entreprise intègre les principes généraux de prévention* dans chaque projet pour améliorer les situations existantes.

**L.4121-2 code travail : supprimer les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective, donner des instructions appropriées aux travailleurs*

Thème 4 – Dialogue social

19. La nature du dialogue social ...

▲ Le dialogue social n'est pas formalisé. Les relations de travail se limitent à l'activité.

■ Le dialogue social se limite aux obligations réglementaires d'information et de consultation du CSE (consultation sur la période des congés payés, reclassement des salariés inaptes, ordre des licenciements économiques collectifs...) ou des salariés selon les cas, mais il n'y a pas de négociation collective dans l'entreprise.

● Le dialogue social est formalisé et les acteurs de la négociation collective (délégué syndical, CSE, salariés de l'entreprise) sont très impliqués. Des négociations ont été engagées, concrétisées ou non par un accord.

20. Le dialogue social et la qualité de vie au travail...

▲ Nous n'avons jamais parlé de la qualité de vie au travail.

■ Nous avons abordé dans les instances ou avec les salariés le thème de la qualité de vie au travail mais nous ne savons pas quoi y inclure.

● Nous avons défini ensemble des thèmes prioritaires à traiter dans l'entreprise en lien avec la qualité de vie au travail.

21. La politique salariale de l'entreprise...

▲ La politique salariale correspond aux évolutions législatives ou de la branche professionnelle.

■ Des évolutions de rémunération sont attribuées de manière ponctuelles et individuelles (des primes, gratifications...).

● La politique salariale est à la fois individuelle et collective. Elle peut faire l'objet de discussion voire de négociations avec le délégué syndical, le CSE ou les salariés selon les cas.

22. Les avantages sociaux à destination des salariés...

▲ L'entreprise n'en a pas mis en place.

■ Des avantages sociaux existent (ex : prévoyance, retraite supplémentaire, plan d'épargne entreprise, intéressement, tickets restaurants, chèques cadeaux, chèques vacances, prêt à taux zéro...).

● Il existe des avantages sociaux divers et ils sont discutés voire négociés avec les salariés et leurs représentants le cas échéant.

Thème 5—Management

23. Le recrutement dans l'entreprise...

▲ Les recrutements sont réalisés au coup par coup, en fonction des besoins immédiats.

■ Les recrutements sont réalisés au coup par coup mais les besoins en personnel et les compétences sont connus et définis (fiches de poste, organigramme).

● Les besoins en compétences et personnel futurs sont anticipés en fonction de la stratégie, de la population (séniors, état de santé...) et il y a une transparence vis-à-vis des salariés sur les perspectives d'évolution dans l'entreprise.

24. L'intégration des nouveaux salariés...

▲ Lors de l'intégration des nouveaux salariés, il y a une visite de l'entreprise avec le salarié.

■ Il y a une journée d'intégration avec une formation sur le poste, des informations sur la vie de l'entreprise et un livret d'accueil est remis.

● Il existe un parcours d'intégration, au-delà de la première journée notamment avec une formation sur différentes thématiques (entreprise, poste, sécurité...) et un bilan d'intégration est réalisé.

25. La formation dans l'entreprise...

▲ Elle est plutôt occasionnelle et gérée au coup par coup en fonction des demandes des salariés ou obligations réglementaires (lors de l'entretien professionnel).

■ Un plan de formation est défini sur l'année.

● Le plan de formation est défini sur l'année, mis en adéquation avec les évolutions de l'entreprise, les souhaits exprimés par les salariés et donc les besoins d'évolutions de compétences.

26. La reconnaissance au travail...

▲ La reconnaissance au travail n'est pas clairement exprimée.

■ La reconnaissance se fait essentiellement de façon verbale (encouragements, remerciements...).

● L'entreprise a défini des pratiques de reconnaissances individuelles (primes, augmentations de salaire, médaille du travail...) et collectives (journal d'entreprise, communication interne sur la mise en valeur du travail réalisé, prime collective sur objectif, intéressement...).

27. La convivialité au travail...

▲ Aucun moment de convivialité (repas collectif, café-croissant...) n'est organisé à l'initiative de l'entreprise.

■ L'entreprise organise à son initiative et de façon ponctuelle des moments de convivialité (pots de départ, réussites et événements collectifs fêtes, jeux concours, événements ludiques, challenges sportifs...)

● L'entreprise organise avec les salariés des moments de convivialité afin de répondre au mieux à leurs envies tout en favorisant la cohésion (projets et budgets alloués discutés).

28. Le déroulement de carrière dans l'entreprise...

▲ Il y a peu d'évolutions des salariés dans l'entreprise en raison de la taille et/ou du peu d'expression des salariés.

■ L'entreprise mène une réflexion sur l'évolution des salariés, basée sur l'évaluation du salarié et en référence aux classifications et la convention collective.

● L'entreprise mène une réflexion sur l'évolution des salariés et intègre leurs envies pour leur proposer un déroulement de carrière interne ou externe.

29. L'anticipation de la fin de carrière des salariés...

▲ Les départs en retraite sont gérés au coup par coup.

■ Dans le cadre des futurs départs en retraite, il existe un tutorat ou une autre forme d'accompagnement, et les salariés en fin de carrière sont en situation de transmettre leur savoir-faire (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, certificat de qualification professionnelle...).

● L'entreprise connaît les métiers difficiles à recruter du point de vue des compétences et/ou de l'attractivité. La transmission des savoirs est organisée le plus tôt possible.

30. L'entreprise et son environnement...

▲ L'entreprise a peu de connaissances sur son territoire (élus locaux, organisations professionnelles, CCI, chambre d'agriculture, chambre des métiers...) et ne participe à aucun réseau d'information.

■ L'entreprise a quelques contacts avec les élus locaux, les organisations professionnelles ou les partenaires de son territoire (CCI, chambre d'agriculture, chambre des métiers, Pole emploi, conseil régional, conseil départemental, Services de l'Etat...)

● L'entreprise participe activement aux réseaux locaux de son territoire (réseaux chef d'entreprise, club RH, administrateur des centres de formation ou d'organismes de prévention, syndicat professionnel, conseillers prud'hommes...)

31. L'amélioration de l'organisation du travail...

▲ C'est l'affaire exclusive du chef d'entreprise.

■ Le chef d'entreprise avant de prendre ses décisions, informe les salariés et consulte le CSE le cas échéant.

● Le chef d'entreprise a mis en place une démarche d'amélioration continue et interroge régulièrement les salariés et le CSE le cas échéant.

QUESTIONS :	▲	■	●
1 L'implication des salariés dans les changements de l'entreprise			
2 La qualité du travail			
3 Le sens au travail			
4 La qualité des relations avec les clients			
5 Le niveau d'autonomie des salariés			
6 La conciliation vie professionnelle / Vie privée			
7 La discussion sur le travail			
8 Les rythmes de travail			
9 La charge de travail			
10 La gestion des absences et des évènements extérieurs			
11 La santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise			
12 Les données en santé, sécurité et conditions de travail			
13 Les problématiques de santé dans l'entreprise			
14 La / les personnes dédiées aux questions de condition de travail et de prévention dans l'entreprise			
15 L'organisation de la prévention			
16 La sollicitation des ressources externes sur les conditions de travail et l'organisation de la prévention			
17 Les échanges sur la santé, sécurité et conditions de travail			
18 L'environnement de travail			
19 La nature du dialogue social			
20 Le dialogue social et la qualité de vie au travail			
21 La politique salariale de l'entreprise			
22 Les avantages sociaux à destination des salariés			
23 Le recrutement dans l'entreprise			
24 L'intégration des nouveaux salariés			
25 La formation dans l'entreprise			
26 La reconnaissance au travail			
27 La convivialité au travail			
28 Le déroulement de carrière dans l'entreprise			
29 L'anticipation de la fin de carrière des salariés			
30 L'entreprise et son environnement			
31 L'organisation du travail			
Total			

Vous avez une majorité de ▲

Votre entreprise met en place des actions en se positionnant plutôt sur des aspects législatifs et réglementaires. Elle construit des actions en lien avec la santé au travail et le développement des compétences, plutôt au coup par coup car il est parfois difficile de se positionner sur le long terme.

Pour progresser, elle peut ainsi développer une approche active et anticipée, en s'entourant de partenaires pour l'aider dans ses démarches.

Vos objectifs

Renforcer le diagnostic sur les thèmes santé, conditions de travail et ressources humaines, et bien identifier les appuis internes et externes dans ces domaines.

Leviers d'amélioration et actions à développer

Contenu du travail

- Aborder les changements dans l'entreprise régulièrement avec vos salariés et représentants le cas échéant
- Prendre en compte le point de vue des salariés lors d'un nouvel investissement technique ou la mise en place d'une nouvelle organisation
- Définir des objectifs clairs sur la qualité du travail attendue et les partager avec vos salariés
- S'assurer que les salariés aient une bonne compréhension de leur travail et connaissent les implications sur les équipes et les clients
- Hiérarchiser les contraintes fortes imposées par certains clients afin de prioriser certaines activités et de négocier le cas échéant des reports pour équilibrer la charge de travail.
- Favoriser l'expression des salariés pour améliorer les pratiques

Organisation du travail

- Revoir l'approche de l'organisation du travail pour mieux articuler le double objectif de répondre aux besoins de l'entreprise tout en offrant de la souplesse aux salariés
- Organiser des réunions avec les équipes pour parler du travail afin d'identifier des points d'amélioration et proposer des solutions ou axes de changement
- Expliquer les rythmes de travail aux salariés en intégrant les incidences et les contraintes et faire reformuler les salariés pour s'assurer de la bonne compréhension
- Quantifier régulièrement la charge de travail, identifier les variations d'activité et informer les salariés des ajustements de plannings
- Associer les salariés dans la gestion des absences et événements extérieurs afin que les salariés adhèrent le mieux possible au choix organisationnel qui s'impose à eux.

Prévention et conditions de travail

- Améliorer les conditions matérielles et techniques au-delà de la réglementation (aménagement de postes, achat de matériel d'aide à la manutention...).
- Mettre en place des indicateurs santé sécurité (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme...).
- Faire le point sur l'absentéisme, les inaptitudes, les restrictions médicales et les handicaps pour anticiper les besoins d'aménagements ou de reclassements.
- Identifier des référents chargés de coordonner les actions sur les conditions de travail et la prévention (repérage des risques, alertes et préconisations).
- Organiser la prévention et définir les rôles de chacun (analyse des accidents du travail et des inaptitudes, mise en œuvre du plan d'actions issu de l'évaluation des risques professionnels...).
- Mobiliser les services de conseil en prévention (CARSAT, MSA, OPPBTP, Services santé au travail, fonction conseil de l'inspection du travail, branches professionnelles, Aract).
- Organiser les échanges au sein de l'entreprise sur la santé sécurité et conditions de travail.
- Informer et former son personnel sur la sécurité au travail et mettre à disposition des équipements et des locaux de travail conformes et adaptés.

Dialogue social

- Mettre en place un dialogue social avec les salariés ou leurs représentants le cas échéant pour répondre aux obligations réglementaires en termes d'information et de consultation et favoriser la communication au sein de l'entreprise.
- Améliorer ses connaissances en matière de qualité de vie au travail afin de mieux appréhender la thématique avec les salariés et/ou le cas échéant les instances représentatives du personnel.
- Mettre en place une politique de rémunération (augmentation individuelle ou collective, primes, gratifications, intéressement, retraite supplémentaire, plan d'épargne entreprise ...).
- Créer ou consolider des avantages sociaux (prévoyance, tickets restaurants, chèques cadeaux, chèques vacances, prêt à taux zéro...).

Management

- Réaliser les fiches de poste des salariés pour définir les compétences requises et faciliter les recrutements
- Formaliser l'accueil des nouveaux salariés (informations sur la vie de l'entreprise, remise d'un livret d'accueil, formation sur le poste de travail...).
- Prévoir un plan de formation annuel.
- Exprimer votre reconnaissance auprès des salariés (encouragements, remerciements...).
- Mettre en place des moments de convivialité afin de créer du lien (pots de départ, réussites et événements collectifs fêtés, jeux concours, événements ludiques, challenges sportifs...)
- Profiter des entretiens annuels pour réfléchir aux évolutions professionnelles possibles selon les classifications et la convention collective.

- Anticiper les futurs départs en retraite, par de la formation ou un système de tutorat et de transmission des savoirs (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, certificat de qualification professionnelle...).
- Favoriser les échanges avec d'autres entreprises ou partenaires (élus locaux, organisations professionnelles, CCI, chambre d'agriculture, chambre des métiers, Pole emploi, conseil régional, conseil départemental, Services de l'Etat...).

Vous avez une majorité de

Votre entreprise est dans une démarche pour favoriser la qualité de vie au travail, ce qui signifie qu'elle met en place des actions de façon volontaire. Elle prend en compte les conditions de travail, dans une dynamique de concertation avec les salariés.

Par ailleurs, il existe peut-être des difficultés à aller plus loin par manque de temps ou de ressources internes pour mener à bien les projets.

Vos objectifs

Mettre en cohérence les actions en matière de conditions de travail, organisation de la prévention et gestion des RH pour une approche de la qualité de vie au travail, en impliquant au maximum les salariés.

Leviers d'amélioration et actions à développer

Contenu du travail

- Echanger systématiquement avec les salariés ou leurs représentants sur les changements techniques (achat matériel, nouveaux équipements de protection individuels, nouveau logiciel...) ou organisationnels (évolution de pratiques, développement d'entreprise, organisation du travail, horaires...).
- Solliciter les salariés afin qu'ils deviennent force de proposition pour l'amélioration continue de la qualité du travail.
- Intégrer dans les discussions de travail la notion de satisfaction client porteuse de sens au travail.
- Développer des relations de partenariat avec les clients afin de limiter l'impact des contraintes liées aux exigences des clients.
- Favoriser la participation active du personnel à l'amélioration permanente de l'organisation du travail.

Organisation du travail

- Discuter collectivement de l'organisation du travail pour concilier au mieux les attentes de l'entreprise et les besoins individuels des salariés.
- Mettre en place des groupes de discussion, avec des règles de fonctionnement fixées par le groupe, chargés de traiter des problématiques liées au travail.
- Discuter collectivement des rythmes de travail avec les salariés ou leurs représentants pour en mesurer l'impact sur la santé et la sécurité au travail afin de mettre en place

le cas échéant des actions de prévention (informations, adaptations, aménagements...).

- Discuter régulièrement de la charge de travail avec les salariés (réunions d'équipes) afin de prendre en compte les remontées du terrain et d'anticiper les ajustements nécessaires (renfort de personnel, modification des délais de livraison...)
- Formaliser avec les salariés des consignes sur la gestion des absences ou évènements extérieurs perturbant l'organisation du travail, afin de leur permettre d'agir dans un cadre défini, dans la limite de leur rôle et de leurs responsabilités.

Prévention et conditions de travail

- Prendre en compte dans la démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail (rythmes de travail, charges de travail,...) au même titre que les conditions matérielles et techniques et la réglementation.
- Partager avec les salariés et leurs représentants, les indicateurs en santé sécurité, pour agir ensemble en matière de prévention.
- Mettre en œuvre des actions de prévention concertées visant à réduire les problématiques de santé dans l'entreprise (absentéisme, inaptitudes, restrictions médicales, addictions, handicaps...).
- Effectuer une veille sur les conditions de travail en essayant d'articuler davantage obligations réglementaires et priorités de l'entreprise.
- Définir les rôles de chacun dans l'organisation de la prévention en lien avec les salariés et le CSE le cas échéant, et en coordination avec les organismes préventeurs.
- Mobiliser les services de conseil en prévention (CARSAT, MSA, OPPBTP, Services santé au travail, fonction conseil de l'inspection du travail, branches professionnelles, ARACT) et les organismes certificateurs le cas échéant.
- Définir avec les salariés et le CSE le cas échéant, les thèmes à traiter en santé, sécurité et conditions de travail ainsi que la méthode de concertation voire de négociation
- Intégrer les principes généraux de prévention dans chaque projet pour améliorer les situations existantes.

Dialogue social

- Mettre en place une méthode de négociation en mobilisant les ressources nécessaires (branche professionnelle, juriste, observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social*...)
- Définir avec les salariés et leurs représentants le cas échéant des thèmes prioritaires à traiter dans l'entreprise en lien avec la qualité de vie au travail.
- Discuter voire négocier la politique salariale et les avantages sociaux avec le délégué syndical, le CSE ou les salariés selon les cas.

*L.2234-4 code du travail : *observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social : instance paritaire qui favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés.*

Management

- Anticiper les besoins en recrutement en fonction de la stratégie de l'entreprise et la typologie des salariés (seniors, état de santé...)
- Favoriser les perspectives d'évolution dans l'entreprise ou vers un autre emploi.
- Organiser un parcours d'intégration des nouveaux salariés avec un suivi dans le temps.
- Formaliser un plan de formation en lien avec les besoins de l'entreprise et les souhaits exprimés par les salariés.
- Formaliser les pratiques de reconnaissances individuelles (primes, augmentations de salaire, médaille du travail...) et collectives (journal d'entreprise, prime collective sur objectif, ...).
- Organiser des moments de convivialité en concertation avec les salariés pour favoriser la cohésion et la fidélisation.
- Organiser au plus tôt la transmission des savoirs sur les métiers pour lesquels il est difficile de recruter.
- Impliquer l'entreprise dans les réseaux de son territoire (réseaux chef d'entreprise, club RH, administrateur des centres de formation ou d'organismes de prévention, syndicat professionnel, conseillers prud'hommes...).

Vous avez une majorité de ●

Votre entreprise a intégré la qualité de vie au travail comme un véritable enjeu stratégique et réalise des actions concrètes dans ce sens. L'enjeu est désormais de favoriser au maximum le lien entre les parties prenantes et de s'accorder sur des méthodes de travail entre Direction, salariés et leurs représentants. Il s'agit aussi :

- d'avoir une approche large de la santé et des conditions de travail, intégrant des démarches de prévention des risques, de gestion des compétences et des parcours professionnels,
- de créer ou de maintenir des espaces d'échanges sur le travail, en particulier dans des contextes socio-économiques changeants.

Après avoir revu les préconisations des niveaux précédents, votre entreprise peut entériner ses pratiques actuelles en formalisant une méthode pour traiter des nouveaux sujets de la qualité de vie au travail et assurer la continuité des actions.

Vos objectifs

Intégrer la QVT dans vos projets d'entreprise, en définissant ses objectifs et ses modalités d'action, voire négocier un accord QVT.

Leviers d'amélioration et actions à développer

- Se professionnaliser sur chaque nouveau sujet : trouver les sources d'information et les ressources internes et externes susceptibles d'accompagner l'entreprise
- Partager les connaissances acquises et les points de vue sur ce que recouvre la qualité de vie au travail dans l'entreprise
- S'accorder avec les salariés et leurs représentants sur une méthode de travail pour favoriser la qualité de vie au travail dans l'entreprise :
 - ✓ Quoi ? La définition choisie et les thèmes prioritaires à traiter dans le cadre de la QVT
 - ✓ Qui ? Les ressources internes, notamment les CSE et le délégué syndical
 - ✓ Quand ? Définition d'un calendrier et d'une fréquence de travail sur le thème, pour maintenir une dynamique de travail.
 - ✓ Comment ? La nature de l'information échangée, l'implication des salariés dans le cadre de groupes de travail, l'organisation de réunions avec le CSE....
- Identifier les moyens humains et financiers nécessaires au déploiement de la QVT
- Informer les salariés et leurs représentants le cas échéant sur la méthode et les résultats attendus.
- Communiquer sur les résultats obtenus et actions ou projets à venir sur la qualité de vie au travail.

Souhaitez-vous faire évoluer vos pratiques ?

Thème 1 - Contenu du travail :	OUI --- NON
Thème 2 – Organisation du travail :	OUI --- NON
Thème 3 – Prévention et conditions de travail :	OUI --- NON
Thème 4 – Dialogue social :	OUI --- NON
Thème 5 – Management :	OUI --- NON

Pour vous aider à intégrer la qualité de vie au travail dans votre entreprise, vous pouvez solliciter votre service santé au travail ou votre branche professionnelle qui sera vous conseiller ou vous orienter.