

# Réaliser une démarche qualité de vie au travail dans mon établissement

**Agir pour la Qualité de Vie au Travail (QVT), c'est agir dans la durée pour améliorer le travail au quotidien et accompagner les transformations des organisations et des métiers.**

Selon son contexte, ses projets, ses contraintes et ses ressources, chaque établissement aura une approche spécifique **pour réaliser une démarche en faveur de la qualité de vie au travail. Quatre éléments semblent toutefois indispensables** : l'implication des parties prenantes de l'établissement, l'expression des salarié·e·s sur des situations vécues dans leur travail, des moyens et méthodes permettant de faciliter et renouveler la démarche, des expérimentations et actions pour améliorer réellement la qualité de vie au travail.

**Voici les Incontournables de la QVT.**

**1 / Impliquer les parties prenantes de l'établissement**

**2 / Mettre en place un espace de discussion sur le travail**

**3 / Utiliser des méthodes facilitantes**

**4 / Expérimenter, agir et renouveler la démarche**

## 2 / Mettre en place un espace de discussion sur le travail

### Pourquoi ?

**La capacité des salarié·e·s à s'exprimer et à agir sur leur travail est au coeur de la démarche de développement de la qualité de vie au travail.** La création d'un espace de discussion sur le travail **favorise l'expression des salarié·e·s qui vont définir ensemble les moyens d'agir sur le travail.**

L'espace de discussion prend la forme d'un groupe de travail pluriprofessionnel : **les participant·e·s partagent leur vécu** sur ce qui est favorable ou non à la qualité de vie au travail, identifient des problématiques, apportent des éléments d'explication sur les difficultés rencontrées, proposent d'expérimenter des actions d'amélioration.

Cet espace permet aux salarié·e·s de **s'impliquer et d'être**

**force de propositions.** Ainsi, il reconnaît et valorise l'expérience de chacun·e, renforce le sens recherché dans le travail. Il favorise également la coopération et le respect entre les métiers et contribue à un management participatif, source de confiance et d'autonomie.

Cet espace de discussion s'inscrit dans le fonctionnement de l'établissement. Il **s'articule avec les processus de management et de dialogue social.** Il fournit des éléments de compréhension et de réflexion partagés sur les évolutions du travail. Il permet une prise de décision au plus proche des réalités du travail, pour des transformations mieux comprises, plus adaptées et durables.



# Comment faire ?



## QUI PARTICIPE ?

4 à 8 salarié·e·s volontaires, de **différents métiers impliqués** dans la réalisation de l'activité. La diversité des profils (âge, ancienneté, sexe, statut...) permet la confrontation des points de vue et des expériences.



## QUI ANIME ?

Un binôme constitué d'un membre de la direction et d'un représentant du personnel. Cette **coanimation** permet de connecter l'espace de discussion aux instances décisionnaires et de dialogue social. L'encadrement, selon la situation, coanime ou contribue aux productions de l'espace de discussion.



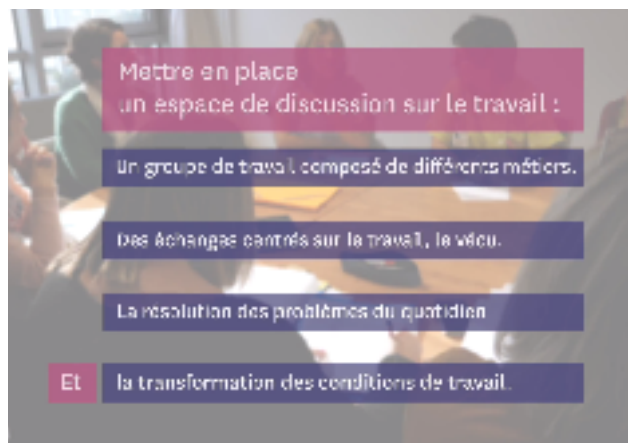
## QUAND ?

Un espace de discussion sur le travail vit entre **3 et 6 mois**, avec un cycle de 3 à 6 réunions espacées pour être compatibles avec l'organisation du travail, tout en maintenant la dynamique d'échange et d'action. Il peut être **initié à tout moment**, dans une logique de résolution de problèmes et d'amélioration continue, ou en amont de la conduite d'une transformation sur le périmètre concerné (service, processus, projet...).



## COMMENT ?

L'espace de discussion sur le travail se déroule dans un cadre prédéfini et suivant des règles partagées entre la direction, l'encadrement, les représentants du personnel et les salarié·e·s. Des **temps dédiés** sont nécessaires : les réunions sont programmées, les temps de préparation, d'animation et de formalisation des productions sont prévus. Les coanimateurs guident les étapes de travail, veillent à **l'expression de tou·te·s** et au climat de confiance. À chaque étape de la démarche, **les productions sont restituées** à la direction et aux représentants du personnel, expliquées dans les services directement concernés et communiqués au sein de l'établissement.



*Avec l'espace de discussion, tous les agents sont acteurs de leurs conditions de travail.*

Secrétaire Qualité

*J'ai été surpris de la production des membres du groupe de travail, de leur capacité à exprimer leur ressenti, les difficultés qu'ils rencontrent. Cela m'a donné une expression du quotidien que je n'avais pas.*

Directeur

*L'espace de discussion a permis de mieux s'entendre et de mieux se comprendre.*

Représentante du personnel



## Alors cap ou pas cap ?

Mettre en place un espace de discussion sur le travail... Êtes-vous prêts ?  
Cinq questions et des réponses utiles pour votre démarche QVT.

## LES RESSOURCES POUR AGIR



"Espace de discussion sur le travail : mode d'emploi", guide de l'Aract Bretagne proposant des recommandations, des expériences et des témoignages d'entreprises.



"10 questions sur... les espaces de discussion", guide de l'Anact pour définir et organiser des espaces de discussion sur le travail.



"Animer les espaces de discussion", kit de l'Anact avec des repères et outils sur le processus d'animation et la posture de facilitation de l'animateur.

Informations et contact : 02 23 44 01 44 - [contact-aract-bretagne@anact.fr](mailto:contact-aract-bretagne@anact.fr)

Rédaction et conception :

Elisabeth Dewanckel, Jennifer Malsoute et Marie-Christine Queillé - Novembre 2020