



AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION  
PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

**DIALOGUE SOCIAL, SANTE & CONDITIONS DE TRAVAIL**

**OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC QVT,  
SANTE & CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

**ANNEXES**

## CONTEXTE DE LA CREATION DE L'OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC QVT-SST

### OBJECTIFS DE L'OUTIL :

INAÉ souhaite apporter un soutien aux SIAE de la Région en leur permettant de favoriser la prise en compte de la santé au travail, de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail (QVT).

La mise à disposition d'un outil d'auto-évaluation des conditions de travail pourra **permettre aux structures d'identifier les difficultés rencontrées sur le terrain**, tant par les permanents que par les salariés en parcours **et d'y apporter de façon collégiale, cohérente et pertinente des mesures correctives ou des axes de progrès.**

En établissant un diagnostic des pratiques et en interrogeant la santé et la sécurité au travail, les structures pourront **sensibiliser et responsabiliser leurs équipes sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)** et celles déjà investies dans ce domaine pourront y trouver un outil permettant d'approfondir la réflexion et le travail en fonction des thématiques traitées.

### LES ENJEUX POUR LES STRUCTURES :

Le secteur de l'IAE se professionnalise, les SIAE sont des TPE ou PME répondant à des obligations légales dans le cadre de **la fonction employeur des SIAE et son offre d'insertion s'en trouve renforcée.**

Le **déploiement de la Qualité de Vie au Travail (QVT)** au sein des SIAE de la région Nouvelle Aquitaine par le biais notamment du dialogue social et de la santé au travail, permet de répondre en partie à l'organisation d'actions dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

Travailler sur la QVT est l'occasion d'**engager des échanges** sur des thématiques nouvelles au sein de certaines SIAE et faciliter la sensibilisation et l'appropriation de nouveaux outils d'amélioration des conditions d'emploi.

La **participation conjointe des salariés en parcours et des salariés permanents** contribue au **développement du dialogue social et de nouvelles formes d'organisations** du travail.

En valorisant les actions et les mises en place de projets, c'est également la **capacité des structures à mobiliser ou impliquer les salariés (permanents et en parcours) qui est valorisée.**

L'investissement attendu de la part **des salariés en parcours** contribue au développement de leur « **capacité à agir** » ou "**pouvoir d'agir**", nécessaire pour leurs projets futurs.

### POURQUOI UTILISER CET OUTIL ?

Outre les temps d'échange, de valorisation et de collaboration sur la Qualité de Vie au Travail, cet outil est également construit pour permettre notamment :

- \* de **renforcer la fonction employeur** (organisation, condition de travail...),
- \* de **soutenir le dialogue social**,
- \* de **développer des stratégies RH**,
- \* d'**améliorer l'organisation et les conditions de travail**,
- \* de **développer la qualité du travail et de l'emploi**,
- \* d'**anticiper les besoins en formation**,

### DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE QUALITÉ :

Une démarche qualité certifiante ou non consiste entre autre, à examiner régulièrement des points clefs du fonctionnement de l'organisation et des actions pour anticiper des dysfonctionnements ; elle conduit à se questionner et à discuter en équipe sur les pratiques et l'organisation du travail pour : analyser les points forts / les points faibles, conforter les acquis, comprendre les dysfonctionnements ; définir et mettre en œuvre des mesures concrètes pour s'améliorer en continue ; s'assurer que ces mesures sont effectives et efficaces. Le management par la qualité peut être participatif. Aussi, en impliquant toute l'organisation, il s'appuie sur un engagement des responsables. Un travail de diagnostic de la QVT, de la santé au travail, et des conditions de travail est piloté et managé par des responsables qui inscrivent leur organisation dans un système d'amélioration continue.

### LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) COUVRE CINQ DIMENSIONS :

- \* Les **conditions de travail** : la qualité du contenu du travail et de son organisation, la qualité de l'environnement physique de travail.
- \* Les **relations** : la qualité des relations de travail, des relations sociales, de l'information et de l'engagement partagés.
- \* Les possibilités de **réalisation et de développement** : formation et parcours.
- \* Le **respect de l'égalité** professionnelle.
- \* La possibilité de concilier **vie professionnelle et vie personnelle**.

Cette approche de la QVT renvoie aux **conditions nécessaires pour bien faire son travail**, à l'**organisation adaptée** au développement des capacités individuelles et des **coopérations** dans les équipes, ainsi qu'aux conditions favorisant la **créativité, l'initiative et l'intégration** des divers aspects de la **reconnaissance**. Dans cette perspective, la conception de **la santé ne peut se limiter à l'absence de maladie ; elle intègre nécessairement les possibilités de sa construction**.

### REMETTRE EN QUESTION SES PRATIQUES ET SON ORGANISATION POUR PROGRESSER :

La démarche permet de :

- ✓ **repérer** les pratiques
- ✓ **évaluer** les actions
- ✓ **valoriser** les atouts et les bonnes pratiques
- ✓ **identifier** les axes d'amélioration.

Il s'agit d'une démarche de progrès dans laquelle les parties prenantes acceptent les remises en question de leurs pratiques, et s'engagent à contribuer à la mise en œuvre d'actions qui répondent à des enjeux :

- ✓ organisation et préservation de la santé des salariés
- ✓ développement des compétences
- ✓ reconnaissance équitable du travail
- ✓ égalité de traitement des salariés
- ✓ attractivité de l'entreprise et compétitivité

## PRESENTATION DE L'OUTIL

Le la **grille d'auto évaluation** est constituée sous format excel avec 6 onglets pour 6 grandes thématiques :

Les 3 premiers onglets - **Dimension opérationnelle**

- Conditions de travail
- Activités
- Santé et prévention

Les 3 autres onglets - **Dimension organisationnelle**

- Fonction Employeur,
- Ressources Humaines
- Management.

Chaque onglet comprend des sous-rubriques de thèmes en 2e colonne. Elles permettent de catégoriser les sujets à traiter. Des indicateurs sont parallèlement présents pour guider les échanges, provoquer les réflexions, ouvrir la voie à l'évocation d'autres indicateurs à aborder que vous pourrez juger comme étant plus pertinents par rapport à votre propre structure.

Certaines cases comportent des commentaires susceptibles d'éclairer la compréhension ou le choix du thème, ou de guider la réflexion.

## L'EVALUATION

L'évaluation doit se faire en deux étapes.

**1** - Tapez une équation ici. Tout d'abord une cotation sur les indicateurs que vous aurez choisis de retenir ou d'évoquer selon vos situations de travail. Cette cotation doit se faire par le biais d'un menu déroulant sur une échelle en 4 points.

**1 = pas du tout.** Le sujet abordé n'est pas conforme à ce qu'il devrait être pour satisfaire d'après vous, les conditions de travail.

**2 = insuffisant.** Le sujet abordé est insuffisamment traité dans la structure pour pouvoir d'après vous, satisfaire les conditions de travail.

**3 = satisfaisant.** Vous estimez que le sujet abordé est suffisamment traité et considéré dans votre structure même s'il pourrait bénéficier de quelques améliorations.

**4= parfait.** D'après vous, le sujet abordé est parfaitement traité dans votre structure et ne semble pas devoir bénéficier d'une quelconque amélioration.

**2** - Ces cotations impliquent impérativement des commentaires et/ou précisions. Afin de formaliser les raisons et la logique du choix de cotation, une colonne « commentaire /précision /contextualisation » est prévue. Cette partie est particulièrement importante car elle :

- permet d'amorcer un premier niveau d'échange.
- permet de clarifier les axes d'amélioration à travailler ou les problématiques rencontrées
- permet de servir de guide précis et factuel pour l'élaboration des préconisations
- sera le point de retour pour évaluer le degré de progression et la pertinence des mesures prises.

Un exemple de cotation permet de visualiser la présentation des résultats sous forme graphique permettant d'identifier facilement les axes d'amélioration.

## LES AMELIORATIONS

Les colonnes suivantes constituent un cadre pour la mise en place d'**actions correctives**. Elles permettent de déterminer la démarche d'amélioration continue, et d'attirer l'attention sur les points de vigilance à prendre en compte pour une réalisation optimale.

Pour optimiser la démarche, les actions correctives sont également revues afin d'en mesurer leur efficacité, leur pertinence.

## GUIDE D'UTILISATION

Le guide d'utilisation a pas pour vocation de guider le travail selon un cadre souple pour une utilisation adaptable ou modulable. En effet l'utilisation de cet outil et l'organisation du travail à mener prendra en compte les situations particulières des entreprises, selon ses spécificités, ses disponibilités, mais aussi selon ses propres enjeux.

**L'objectif de l'auto diagnostic des structures** est avant tout d'avoir une **vue d'ensemble des conditions de travail**, de **partager des points de vue** et de **croiser des regards** afin d'apprécier ensemble l'environnement et d'**établir une co-construction des solutions**.

L'appréciation de la QVT, de la santé et des conditions de travail doit se baser tout autant sur des critères objectifs d'évaluation des pratiques de l'entreprise (ce qui suppose la transparence et l'accès aux documents sociaux et lieux de travail si besoin), que sur les appréciations plus subjectives du vécu des salariés au travail.

**L'écoute, la bienveillance, le respect des personnes et le respect de la parole de chacun sont indispensables à toute démarche collective et sont des conditions intégrées aux règles du groupe ou du collectif de travail.**

### QUI COMPLETE LA GRILLE ?

Un des objectifs de cet outil est de susciter le dialogue et l'échange. Dans cette démarche, il sera donc pertinent de **constituer un groupe de travail** de 4 à 6 personnes environ selon la taille de la structure et le nombre de volontaires. Si les salariés volontaires sont nombreux il est envisageable et souhaitable de constituer plusieurs groupes et de répartir les thématiques selon les modalités les plus pertinentes.

Afin de pouvoir constituer ce (ou ces) groupe(s) de travail, il sera indispensable de **communiquer en amont avec l'ensemble des salariés sur l'intérêt de cette démarche**. Pour cela **l'implication pleine et entière des directions est indispensable**. Pour une meilleure adhésion et une plus grande implication, nous suggérons que le groupe soit constitué de volontaires, idéalement prêts à réfléchir sur des conditions de travail qui ne sont pas les leurs afin que les activités de leurs collègues non présents, puissent être également considérées et améliorées au bénéfice de l'ensemble de la structure, de ses salariés et de ses conditions de travail.

Dans tous les cas, l'ensemble des salariés de l'entreprise doit être tenu au courant de la démarche engagée, des membres du groupe et idéalement des dates de réunions afin de pouvoir si besoin, faire remonter aux membres du groupe les informations qu'ils jugeront utiles.

### COMMENT DOIT ÊTRE CONSTITUÉ LE GROUPE DE TRAVAIL ?

Idéalement, afin de garantir une bonne représentativité, le groupe de travail doit être constitué a minima :

- \* d'un membre de l'équipe de direction,
- \* d'un responsable intermédiaire,
- \* d'un représentant IRP
- \* de salariés permanents et en parcours occupants des postes suffisamment variés pour pouvoir être représentatifs des métiers et conditions de travail effectives au sein de la structure.

Le principe à retenir est que le groupe doit avoir une **bonne connaissance des métiers et de l'organisation** de la structure et des activités, mais également qu'il ait les **moyens** (temps, matériel, salle...) ainsi que les **ressources** et l'accès aux données indispensables à un état des lieux avisé et aux prises de décisions nourries (fiches de postes, DU, comptes rendus de réunion, ...).

### COMMENT LE GROUPE DOIT-IL S'ORGANISER ?

Il est indispensable que le groupe de travail s'organise dès la première réunion. Il doit formaliser l'engagement des membres ainsi que les regroupements et leur objet, et rappeler l'indispensable assiduité. La direction devra de ce fait faciliter ces regroupements. La répartition des rôles se fera également lors de la première séance. La fiche pratique de l'onglet suivant peut servir de support.

### COMMENT LA GRILLE DOIT-ELLE ÊTRE COMPLÉTÉE ?

**L'outil ne doit pas et ne peut pas être exhaustif sur les critères d'évaluation. Les indicateurs cités ont pour seule vocation de guider et provoquer la réflexion et les échanges.** Chaque structure sera donc la plus à même de définir ses propres indicateurs à évaluer, en fonction des spécificités de ses conditions de travail, de ses métiers ou des difficultés qu'elle rencontre.

**Cet aspect fait partie intégrante des enjeux du dialogue social et des apports constructifs de la démarche collaborative.**

L'outil n'a pas pour objectif de mesurer ou d'évaluer les structures sur les différents thèmes mais de **soutenir la réflexion en interne sur les possibilités d'améliorer la QVT, la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail**.

L'auto-diaognostic est issue d'une concertation d'un goupe ou d'un collectif piloté par une personne déléguée de la direction ou membre d'une instance paritaire, faisant office de modérateur et d'animateur.

## Quelques textes de références et principaux décrets

### » **Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle**

Cet accord s'inscrit dans le cadre d'une démarche initiée par les partenaires sociaux de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif, tant pour les salariés que pour les employeurs et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs. Il intervient après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, sur le stress au travail, sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Il constitue une étape supplémentaire dans ce processus. Cette étape comportant des dispositions expérimentales fait l'objet d'un accord à durée déterminée de 3 ans. Télécharger l'accord du 19 juin 2013 "[Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle](#)"

### » **Décret sur l'évaluation des risques au travail - Élaboration du programme d'actions de prévention - Transcription sur le document unique.**

Le [Décret no 2001-1016 du 5 novembre 2001](#) portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

### » **Prévention du stress et des risques psychosociaux**

Des textes de natures différentes constituent la base de la prévention des RPS. Certains relèvent du Droit et sont spécifiquement opposables, d'autres relèvent d'accord entre les partenaires sociaux européens ou nationaux et donnent un cadre aux négociations d'entreprises.

#### **Les principales évolutions sont les suivantes :**

1991 Réglementation générale sur la prévention et l'obligation d'évaluation des risques professionnels notamment sur la "santé mentale" (art. L 4121-1 C.Tr.).  
2001 Transcription obligatoire de l'évaluation des risques dans un Document Unique révisé annuellement.  
2004 Accord européen sur le stress au travail.  
2007 Accord européen sur le harcèlement et les violences au travail.  
2008 [Accord National Interprofessionnel \(ANI\) sur le stress au travail](#) signé par l'ensemble des partenaires sociaux français.  
2009 (mai) Arrêté d'extension en France.  
2009 (octobre) Plan d'urgence Xavier Darcos : incitation à la négociation sur les risques psychosociaux pour les entreprises de plus de 1000 salariés.  
2010 (mars) [Accord National Interprofessionnel \(ANI\) sur le harcèlement et les violences au travail](#).  
Des textes spécifiques sur le harcèlement moral (art. L. 1152 -1 & suivants C.Tr.), une jurisprudence confirmée et des sanctions pénales possibles.

### » **Loi et décret portant sur l'obligation de pluridisciplinarité pour la santé et la sécurité au travail**

Loi de [modernisation sociale N° 2002-73](#) du 17 janvier 2002 - article L 241-2 et suivants du code du travail  
[Décret n° 2003-546 du 24 juin 2003](#) ( article R 241-1-1 du code du travail)  
[Arrêté du 24 décembre 2003](#) (JO n°302 du 31 décembre 2003).

### » **Décret de mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le [décret n°2011-822 du 7 juillet 2011](#) applique une pénalité financière d'un montant de 1% maximum de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus qui ne seraient pas couvertes, au 1er janvier 2012, par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action intégré dans le rapport de situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans le rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus.  
Ce décret précise les conditions d'application de cette pénalité. Il précise également le contenu du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan. L'accord collectif ou le plan d'actions doit fixer les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins deux (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (pour les entreprises de 300 salariés et plus). A choisir parmi les domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.  
Le 19 décembre 2012, un décret sur l'égalité professionnelle a été publié au JO. Ce décret s'applique à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Il renforce les exigences en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action.  
[Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.](#)

### » **Décrets d'application du volet « prévention » de la pénibilité de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites**

Les deux décrets d'application "pénibilité" précisant les modalités du dispositif de prévention sont parus au Journal Officiel du 9 juillet 2011.

Le [décret n°2011-824 du 7 juillet 2011](#) est relatif aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité que doivent conclure ou élaborer les entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité .

Le [décret n°2011-823 du 7 juillet 2011](#) est relatif à la pénalité due par l'employeur à partir du 1er janvier 2012 lorsque les entreprises concernées ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action de ce type.

Les décrets entrent en vigueur le 1er janvier 2012, certaines formalités pouvant néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

## Sites références

### Sites multi ressources :

<http://www.officiel-prevention.com/index.php>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160726>

<http://www.inrs.fr/>

<http://www.anact.fr/>

<http://www.inpes.sante.fr>

### Prévention des risques :

[http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_19\\_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p\\_thingIdToShow=5747313](http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM_19_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p_thingIdToShow=5747313)

### Kit démarche de prévention des RPS :

[http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_19\\_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p\\_thingIdToShow=33393605](http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM_19_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p_thingIdToShow=33393605)

### La qualité de vie au travail :

[http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_19\\_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p\\_thingIdToShow=38573651](http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM_19_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p_thingIdToShow=38573651)

### Ressources documentaires sur différentes thématiques :

<http://www.aquitaine.aract.fr/index.php/ressources/documentation/fiches-pratiques/2>

### Les addictions :

<http://www.inrs.fr/risques/addictions/prevenir-risques.html>

### Prévention de l'alcoolisme au travail :

[http://www.officiel-prevention.com/sante-hygiene-medecine-du-travail-sst/service-de-sante-au-travail-reglementations/detail\\_dossier\\_CHSCT.php?rub=37&ssrub=151&dossid=157](http://www.officiel-prevention.com/sante-hygiene-medecine-du-travail-sst/service-de-sante-au-travail-reglementations/detail_dossier_CHSCT.php?rub=37&ssrub=151&dossid=157)

### Gestion du temps :

[http://limousin.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_14\\_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p\\_thingIdToShow=37975640](http://limousin.aract.fr/DETAIL/SWAM_14_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p_thingIdToShow=37975640)

### Absentéisme :

[http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_19\\_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p\\_thingIdToShow=45519732](http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM_19_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p_thingIdToShow=45519732)

### Allongement de la vie professionnelle :

[http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_19\\_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p\\_thingIdToShow=18733565](http://poitou-charentes.aract.fr/DETAIL/SWAM_19_PORTAIL/MEDIATHEQUE1?p_thingIdToShow=18733565)