

# Comment mettre en place une démarche QVT

## 1<sup>ère</sup> Etape : Conception et pilotage (1 à 2 mois).

Une démarche QVT peut être mise en place pour traiter de difficultés rencontrées par la structure, ou à l'occasion d'un projet de changement. La structure doit être dans une perspective de développement de projets à moyen ou long terme, et dans un contexte a priori favorable à la participation des agents et à la concertation sociale. Les situations de crise (conflits, grève...) ne sont pas propices.

### Savoir d'où l'on part.

Clarifier la raison concrète du lancement de la démarche, après analyse du contexte de départ.

### Obtenir la validation de la direction.

Au vu des enjeux, la démarche doit être portée au plus haut niveau hiérarchique de la structure.

### Constituer un comité de pilotage paritaire.

Impliquer les instances de dialogue social.

### Identifier et objectiver les enjeux QVT de la structure.

L'identification des enjeux ne consiste pas à faire une liste des dysfonctionnements, ni à établir un cahier de revendications. Travailler sur les enjeux permet de construire un regard partagé sur ce que peut être la QVT pour les différents acteurs et valider collectivement l'intérêt de conduire une démarche qui prenne en compte simultanément les trois dimensions :

Travail

Performance

Enjeux sociétaux

### Lancer la démarche.

Envisager les différentes suites de la démarche, sans laisser s'essouffler les projets et en engager de nouveaux.

### Identifier des modalités de pilotage opérationnel.

Structurer la démarche et définir le processus d'action, identifier les livrables attendus, construire le système d'acteurs qui permettra de porter la démarche, de formaliser et sécuriser les étapes suivantes du processus.