

Comment mettre en place une démarche QVT

4^{ème} Etape : Pérennisation et déploiement (2 mois).

« L'enjeu est stratégique. Il ne peut s'agir seulement de la généralisation « d'éléments de langage » visant à donner une approche positive de situations de dysfonctionnement... Il ne s'agit pas de « masquer » les difficultés de l'organisation sous un « vernis QVT » mais d'installer durablement de nouvelles modalités de conduite du changement, d'organiser de nouvelles « scènes » de dialogue, de généraliser l'évaluation embarquée des actions, d'intégrer des usagers dès la conception, de réversibilité partielle,... »

Indicateurs QVT

Produits et alimentés par le groupe de travail.
Observations, suivi d'indicateurs quantitatif, enquêtes auprès des agents ou des usagers...

Logique de transformation ou de réajustement des actions en temps réel.

Evaluation embarquée

Recours à l'expertise des agents. Méthode participative, l'évaluation embarquée permet l'inscription dans la durée du dialogue professionnel dans les projets et l'alimentation du dialogue social par des éléments concrets.

Nourrir le dialogue social

Les informations et constats issus de la conduite des démarches QVT ont vocation à nourrir la réflexion des instances de dialogue social à partir des indicateurs, expérimentations et observations tirées des démarches QVT.

Le dialogue social est renforcé par les données produites par les agents, dans l'action, et peut agir plus efficacement en amont des projets.

La QVT n'est plus un objet général, mais une démarche d'amélioration continue ancrée dans la réalité du travail.

Baromètre QVT

Objectivation régulière de la QVT, souvent via un questionnaire.
Les projets engagés sont-ils générateurs de QVT pour les agents ?
Sont-ils menés de manière participative ?
Améliorent-ils conditions de travail et performance de l'organisation, le service rendu au patient ?