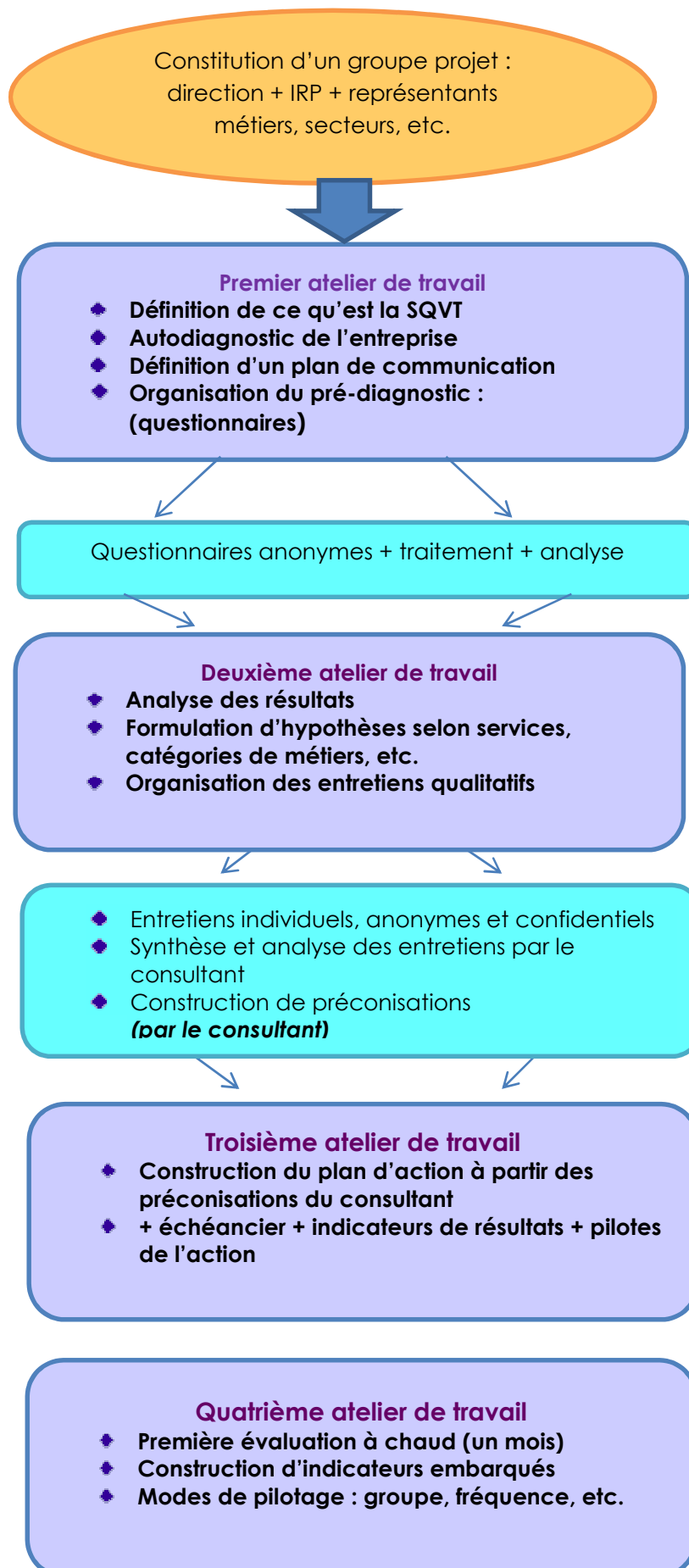


Démarche de développement de la Santé Qualité de Vie au travail



La SQVT pour l'ANACT



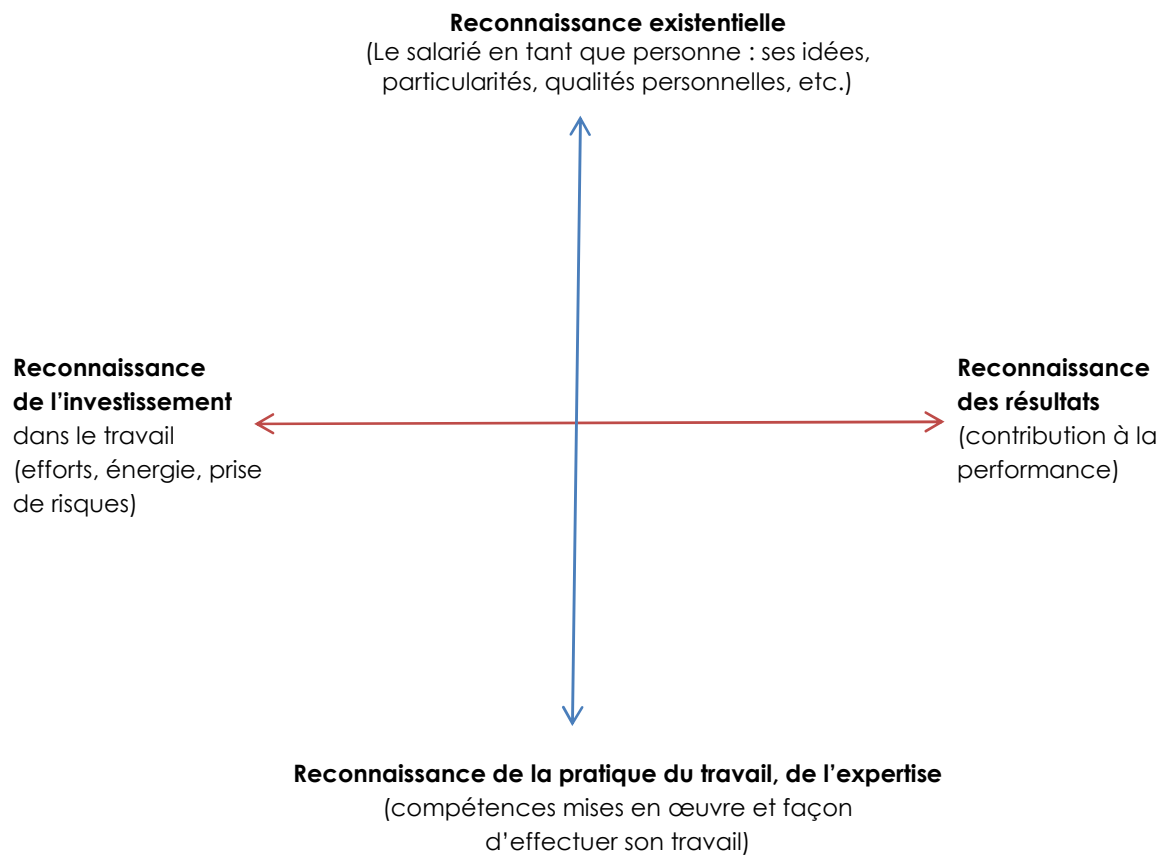
Exemples d'indicateurs embarqués suite à la démarche de QVT

Un promoteur immobilier	Respect des délais (gestion de projets)	Niveau de satisfaction des clients (nombre de réserves par appartement)	Nombre de réunions efficaces et bien organisées	Processus efficace et efficace d'accueil des nouveaux salariés	Nombre de formations réalisées (communication du plan de formation)
Une société de recouvrement	Suivi de l'absentéisme	Efficacité des réunions hebdomadaires	Niveau de satisfaction des clients (b to b)	Mesure du climat social	Baisse du turnover pour les agents de recouvrement

Points forts de la démarche

- Élargir les représentations par rapport à la qualité de vie au travail
- Une démarche pérenne
- Le sentiment d'avoir une prise sur les événements
- Décloisonner les approches (gestionnaires, techniques, organisationnelles, relationnelles, etc.)
- Démystifier le sujet
- Une politique des petits pas
- Des moyens construits en interne par les salariés pour mesurer l'efficacité et le suivi
- Importance de communiquer sur ces questions et faire connaître les résultats
- Une place différente du consultant : accompagner pour que l'entreprise soit autonome

L'objet de la reconnaissance (approche canadienne)



Les moyens, les sources de la reconnaissance (multiples, diverses)

- ◆ Évolution professionnelle (formation)
- ◆ Autonomie
- ◆ Responsabilités
- ◆ Moyens à sa disposition, ressources
- ◆ Souplesse horaire
- ◆ Lieux ou moments de convivialité
- ◆ Encouragements
- ◆ Augmentation, prime
- ◆ Le prestige
- ◆ Autres

Reconnaissance au niveau individuel et au niveau collectif

Reconnaissance par qui

- ◆ Ses pairs, ses collègues
- ◆ Le client, destinataire
- ◆ Le supérieur direct