

Les éléments contenus dans ce document visent à décrire les principes qui engagent le/la consultant(e) dans cette charte QVT. 8 principes d'action structurent les engagements dans cette charte.

1. Un engagement volontaire à respecter l'ensemble des principes d'action décrits dans cette charte.

Le/la consultant(e) prend l'engagement vis à vis des structures* accompagnées de respecter en particulier, les principes d'action décrits aux paragraphes 4, 5, 6 qui correspondent aux fondamentaux d'une démarche QVT. Le/la consultant(e) s'engage à joindre cette charte en annexe de la convention qu'il/elle signerait avec une structure accompagnée par l'intermédiaire de la plateforme.

2. Un engagement individuel et non collectif.

La personne s'engage en son nom. Il n'y a pas de possibilités pour une personne morale d'engager l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices.

3. Une expérience probante d'accompagnement des entreprises et des champs de la QVT.

Cette expérience est traduite par le niveau de formation, les compétences, les expériences professionnelles, les champs et secteurs d'intervention du/de la consultant(e). Ces éléments seront indiqués dans une fiche descriptive jointe à la demande d'inscription et accessible aux structures.

4. Des points de repères QVT

4.1 L'engagement du/de la consultant(e) s'appuie sur l'Accord national interprofessionnel QVT Egalité professionnelle de juin 2013 et plus particulièrement, les 2 points clés suivants :

« ...la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. »

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

4.2 L'intervention du/de la consultant(e) s'exerce sur les champs thématiques de référence en lien avec le travail et les conditions de sa réalisation à savoir :

- Management participatif, engagement
- Relations au travail, climat social
- Contenu et organisation du travail
- Santé au travail
- Compétences, parcours professionnels
- Egalité professionnelle pour tous



Chaque contexte de structure étant différent au regard des projets de changement, de réduction des dysfonctionnements, il s'agira pour le/la consultant(e) d'aider le comité de pilotage paritaire QVT de la structure à définir ses priorités d'action, à partir des différents thèmes.

4.3 La qualité du travail et ses évolutions déterminent dans une large mesure, la perception de la Qualité de vie au travail des personnels ; ceci conduit à considérer l'organisation du travail comme une dimension structurante de tout projet QVT. À ce titre, le champ contenu du travail est un champ particulièrement important à analyser puisqu'il focalise toutes les évolutions de l'activité et de l'organisation.

4.4 S'agissant d'une démarche visant à améliorer à la fois la performance et les conditions de travail des personnels, le/la consultant(e) s'engage à prioriser la prévention primaire dans son intervention. Plus précisément, à prendre en compte les évolutions/dysfonctionnements du travail afin de générer un environnement de travail propice à l'engagement des personnels et à l'efficacité de l'organisation.

5. La démarche méthodologique

Le/la consultant(e) s'engage à mettre en oeuvre dans le cadre de ses missions de conseil QVT, la démarche méthodologique définie en 4 étapes :

5.1 Concevoir et piloter

- Pilotage du projet par un comité paritaire QVT, associant les représentants des personnels.
- Existence d'un accord de méthode ou d'un engagement partagé et formalisé sur les phases du projet.

5.2 Diagnostiquer

- Réalisation d'un diagnostic partagé, associant les salariés sur leur perception de la QVT dans la structure, permettant de prioriser des objectifs en regard des six champs de la QVT.

5.3 Expérimenter

- Mise en oeuvre d'Espaces de discussion (EDD) sur les points clés du diagnostic.
- Expérimentation d'une ou plusieurs actions concrètes en situation réelle de travail.

5.4 Pérenniser

- Formalisation d'un accord QVT visant à améliorer conjointement les conditions de travail et la performance globale de la structure, ou à défaut un plan d'actions concerté.
- Réalisation d'un bilan annuel des actions engagées ou réalisées.

6. Les principes déontologiques

4 principes de base issus de la charte de déontologie de l'Anact définissent la posture professionnelle du/de la consultant(e).

- Approche paritaire, associant les directions et les représentants du personnel.
- Respect de l'autonomie des acteurs du dialogue social (par exemple dans l'appui à la négociation ou le pilotage de la démarche QVT).
- Démarche participative recueillant l'ensemble des points de vue et attentes des acteurs de la structure.
- Approche neutre et impartiale des actions proposées d'amélioration.

7. Engagement à faire réseau

Le/la consultant(e) s'engage à participer au dispositif d'animation régionale des consultants adhérents à la charte (participation à des temps collectifs de capitalisation en particulier). Il/elle s'engage par ailleurs, à témoigner ou faire témoigner les structures impliquées dans une démarche QVT dans le cadre des missions de conseil réalisées (sur la base du volontariat et dans une approche paritaire des témoignages).

8. Le/la consultant(e) s'engage à mentionner les références partenariales DGT, Cnam, MSA, OPPBTP, Anact dans sa communication pour les seules actions relevant strictement de cette charte.