

Grille d'auto-positionnements croisés QVT – Innovation Sociale

O = niveau actuel

X = niveau souhaité ou souhaitable

	1	2	3	4	5
Prescription du travail	L'organisation du travail est définie par le dirigeant et/ou le service méthode	Les cadres définissent l'organisation du travail	Les encadrants de proximités définissent l'organisation du travail et les salariés sont consultés	Les salariés sont ponctuellement associés au travail d'organisation du travail. Co-conception	Les salariés sont systématiquement associés au travail d'organisation du travail et formés pour cela.
Système qualité	L'entreprise n'a pas encore engagé de réflexion sur son système qualité	L'entreprise mise avant tout sur des procédures pour garantir la qualité de son fonctionnement et des produits/services	L'entreprise tente d'établir un juste compromis entre les procédures et l'autonomie des salariés pour faire face aux imprévus	Les procédures ont été réduites afin de permettre à l'organisation d'être plus souple et aux salariés d'être plus réactifs.	L'entreprise mise principalement sur l'autonomie des salariés pour garantir la qualité du fonctionnement et des produits/services.
Amélioration continue	Pas de système ou de communication sur le droit à l'erreur (dans une logique de mettre en débat le travail et de l'améliorer). Pas d'implication des salariés.	Implication des salariés dans la recherche de solutions et d'amélioration.	Droit à l'erreur et à l'expérimentation	Droit à l'erreur et à l'expérimentation, incitation à l'expérimentation. Co-innovation	Droit à l'erreur et à l'expérimentation, incitation à l'expérimentation et formations créativité à destination des salariés
Stratégie de l'entreprise	La stratégie est définie par la direction et n'est pas communiquée	La stratégie est définie par la direction et elle est communiquée aux managers	La stratégie est définie par la direction et l'encadrement, et elle est communiquée aux salariés	La stratégie est définie par la direction et l'encadrement et les salariés s'expriment sur la stratégie	Les salariés s'expriment et contribuent activement à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise
Performance globale de l'entreprise	L'entreprise ne communique pas sur ses résultats et n'évalue pas la qualité de vie au travail	L'entreprise communique sur ses résultats	L'entreprise communique sur ses résultats et s'est déjà évaluée en terme de qualité de vie au travail	L'entreprise communique sur ses résultats et évalue ses résultats par service (et donc par manager) en terme de qualité de vie au travail.	Les salariés ont accès en temps réel aux indicateurs de performance de l'entreprise (y compris les indicateurs QVT) et sont impliqués dans la recherche d'améliorations.
Prise en compte des situations individuelles	L'entreprise n'aborde jamais les questions ayant trait à la vie personnelle et à la conciliation des temps de vie des salariés	L'entreprise aborde ponctuellement les questions ayant trait à la vie personnelle et à la conciliation des temps de vie des salariés	L'entreprise mène ponctuellement des actions en direction de la conciliation des temps de vie	L'entreprise a engagé une réflexion collective sur l'équilibre des temps de vie et la conciliation vie pro – vie perso.	Prise en compte systématique des situations individuelles (dans les grilles d'entretiens annuels). Recherche de solutions
Espaces de discussion	L'entreprise n'organise pas de réunions.	L'entreprise organise des réunions d'informations descendantes	L'entreprise organise des temps d'échange avec les salariés	L'entreprise organise des temps où les pratiques professionnelles sont mises en débats	Les salariés ont la possibilité d'organiser eux-mêmes des réunions
Le travail vecteur de santé et d'épanouissement	L'entreprise ne mène pas d'actions particulières de prévention	L'entreprise mène ponctuellement des actions de prévention	L'entreprise mène une politique active de prévention et les managers sont formés aux enjeux de santé au travail	Politique de QVT allant delà des obligations réglementaires en matière de prévention, et des managers évalués sur les actions conduites en terme de QVT.	Le travail est considéré comme un espace de renforcement des aptitudes (organisation apprenante, école interne, formateurs internes,...)