

Grille autodiagnostic « QVCT »

ANNEXE

« Pour aller plus loin »

Ce document réunit un ensemble de **définitions, de conseils, de contacts et de sources utiles pour mieux comprendre les problématiques** évoquées au sein de l'autodiagnostic proposé par la CPRIA Bourgogne Franche-Comté et l'Aract Bourgogne-Franche-Comté. Les informations apparaissent dans l'ordre des questions posées et **peuvent être lues dans leur intégralité ou sélectionnées en fonction de vos besoins.**

L'Aract propose également un document explicatif intitulé « 10 questions sur la qualité de vie au travail » disponible ici : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail> .

Sommaire

Accueil, intégration et insertion	2
Disposez-vous d'un Livret d'Accueil ?	2
Accueillez-vous des personnes en formation (stagiaires, apprentis, contrats pro) ?	2
Êtes-vous en capacité d'accueillir dans l'entreprise des personnes en situation de handicap ?	3
Êtes-vous en capacité d'accueillir dans l'entreprise des personnes éloignées de l'emploi ?	4
Fonctionnement et organisation de l'entreprise	5
Les rôles et responsabilités dans l'entreprise sont-ils connus de tous, grâce, par exemple, à leur formalisation ?	5
Des fiches de poste existent-elles et sont-elles mises à jour ?	5
Impliquez-vous vos salariés dans les changements et prises de décision ?	6
Prévention santé sécurité	6
Disposez-vous d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels faisant l'objet d'une actualisation régulière ?	6
Faites-vous suivre des formations « santé-sécurité » à vos salariés ?	7
Formation, évolution professionnelle, compétences	7
Réalisez-vous les entretiens professionnels ?	7
Existe-t-il un droit à l'erreur dans votre entreprise ?	7
Proposez-vous des formations à vos salariés ?	8
Dialogue social et professionnel	8
Avez-vous mis en place des temps collectifs d'échanges et de dialogue avec vos salariés ?	8
Avez-vous mis en place un emploi du temps professionnel en adéquation avec la vie privée ?	9
Portez-vous attention à l'équité de traitement dans l'entreprise ?	9
Existe-t-il des moyens de reconnaissance autres que le salaire dans l'entreprise ?	10

Accueil, intégration et insertion

Questions	Pour aller plus loin
Disposez-vous d'un Livret d'Accueil ?	<p>Livret d'accueil : Document destiné à faciliter la compréhension du fonctionnement de l'entreprise et du rôle de chacun.</p> <p>Nous vous proposons d'utiliser le livret d'accueil réalisé par la CPRIA BFC : https://cpriabfc.fr/travaux-realizations</p>
Accueillez-vous des personnes en formation (stagiaires, apprentis, contrats pro) ?	<p>Stagiaires au collège :</p> <p>Les collégiens doivent effectuer un stage d'observation obligatoire dans une entreprise en classe de 3^{ème}. Cette expérience est également ouverte aux élèves de 4^{ème}. L'établissement scolaire et l'entreprise doivent signer une convention obligatoire qui précise les conditions d'encadrement, le suivi de l'élève et les conditions de sécurité. Le stage dure 5 jours et peut être divisé en plusieurs périodes. Cette expérience est cruciale dans la découverte des métiers, elle favorise l'orientation des élèves, permet l'échange d'expériences et de connaissances, révèle les passions !</p> <p>Stagiaires :</p> <p>Les stages d'élèves ou d'étudiants concernent les personnes suivant un cursus de formation pédagogique scolaire ou universitaire. Les missions confiées au stagiaire doivent rentrer dans le cadre du projet pédagogique. Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir jusqu'à trois stagiaires en même temps. La signature d'une convention de stage entre l'employeur, l'étudiant et l'organisme dont il dépend est obligatoire. L'entreprise a l'obligation de verser une gratification financière lorsque le stage dépasse 309 heures au cours de la même année scolaire. Le stagiaire doit bénéficier des mêmes prestations que les salariés tels que les titres restaurants et la moitié des frais de transport.</p> <p>Apprentis :</p> <p>Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus (certaines exceptions permettent de conclure un contrat en dehors de cette fourchette d'âge). La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 3 ans et est formalisée par la signature d'un contrat d'apprentissage entre l'employeur, l'apprenti et le centre de formation. Le temps de travail imparti est identique à celui des salariés et doit permettre le bon suivi des cours théoriques dispensés dans le cadre de la formation du jeune. La rémunération de l'apprenti diffère en fonction de l'âge, de la durée</p>

Accueillez-vous des personnes en formation (stagiaires, apprentis, contrats pro) ?

d'exécution du contrat et est annexée sur le Smic ou SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé). Enfin, l'entreprise peut bénéficier d'aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage.

Contrats de professionnalisation :

Peuvent bénéficier de ce contrat, les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus suivant une formation initiale, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou encore les personnes bénéficiaires d'un contrat aidé. Le contrat est à durée déterminée (CDD). Sauf exception, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. La personne bénéficiant de ce contrat devient alors un salarié de l'entreprise et bénéficie des dispositions et d'un temps de travail identiques au reste de l'équipe. Cependant, son emploi du temps doit inclure le temps de formation de son cursus. Le temps de travail et le montant de sa rémunération varient selon son âge et son niveau initial de formation. Sa rémunération est indexée sur le montant du SMIC. L'entreprise peut bénéficier d'aides financières pour embaucher en contrat de professionnalisation.

Pour en savoir plus sur les aides : www.aides-entreprises.fr

Pour vous accompagner dans vos démarches : artisanat-bfc.fr

Êtes-vous en capacité d'accueillir dans l'entreprise des personnes en situation de handicap ?

Un travailleur en situation de handicap est désigné par la loi comme « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ». Pour être reconnu comme tel, le salarié doit bénéficier de la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Les besoins en aménagement d'un poste de travail dans le cadre de **l'intégration d'un travailleur en situation de handicap varient selon le handicap bien évidemment**. L'aménagement peut concerner l'acquisition de **matériel technique (logiciels, fauteuil ergonomique, véhicule adapté...)** ou de **modifications organisationnelles (horaire adapté, tutorat, répartition des missions dans l'équipe...)**.

Avant toute chose, intégrer un nouvel arrivant porteur d'un handicap quel qu'il soit, suppose d'être attentif à ses besoins et à ceux de l'équipe. Le chef d'entreprise doit être à l'écoute tout au long du parcours professionnel des salariés. Ainsi, **l'accueil d'un nouveau membre nécessite toujours un accompagnement humain et une préparation au sein de l'équipe**.

Cela peut passer par la sensibilisation de l'équipe à la notion de handicap, la mise en place d'un tutorat spécifique, ou encore par l'anticipation de formations professionnelles nécessaires à la bonne prise de poste.

Ensuite, il est nécessaire de se tourner vers le **Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)** dont il dépend.

Êtes-vous en capacité d'accueillir dans l'entreprise des personnes en situation de handicap ?

L'employeur peut également faire appel à un conseiller Cap emploi pour identifier les aménagements nécessaires, les interlocuteurs éventuels et les aides proposées par l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Pour en savoir plus, vous pouvez vous rendre sur les sites :

Agefiph <https://www.agefiph.fr>

Cap emploi <https://www.capemploi.info/le-reseau/>

Êtes-vous en capacité d'accueillir dans l'entreprise des personnes éloignées de l'emploi ?

La loi ne donne pas de définition stricte permettant de caractériser les personnes éloignées de l'emploi. Cependant, le rapport intitulé « *Donnons-nous les moyens de l'inclusion* » indique que peuvent être regroupés sous cette terminologie « **les allocataires de minima sociaux, les demandeurs d'emploi de longue durée, etc.** ». En outre, les **personnes ayant fait l'objet d'une condamnation** sont également touchées par cette problématique.

Par ailleurs, le rapport recense également certains freins empêchant le retour à l'emploi. Ainsi, les principaux facteurs cités sont les **difficultés financières**, mais également **les obstacles à la mobilité** (comme l'absence de permis de conduire et de véhicule personnel), ainsi que **la difficulté à faire reconnaître ses compétences** (une problématique accrue par l'absence de diplôme). En outre, le rapport souligne que l'éloignement de l'emploi peut être engendré par les **problèmes de santé, les difficultés éprouvées pour se loger ou encore les problèmes soulevés par la garde d'enfants ainsi que les difficultés administratives**.

Par conséquent, et pour favoriser l'insertion sur le marché du travail, le gouvernement a lancé le **Parcours emploi compétences (PEC)**. Ainsi, les employeurs peuvent contacter Pôle Emploi et la Mission locale pour proposer un poste adapté au PEC. La durée minimale du PEC est de 6 mois. Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide financière, versée mensuellement. **Celle-ci peut atteindre jusqu'à 70% du SMIC horaire brut.**

Pour contacter les interlocuteurs compétents, rendez-vous sur les sites :

Pôle Emploi : <https://www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi.html>

La Mission locale : <https://www.unml.info/le-reseau/annuaire/>

Fonctionnement et organisation de l'entreprise

Questions	Pour aller plus loin
<p>Les rôles et responsabilités dans l'entreprise sont-ils connus de tous, grâce, par exemple, à leur formalisation ?</p>	<p>Pour clarifier les rôles et responsabilités de chacun, il est nécessaire de développer une bonne communication interne, d'échanger régulièrement avec les salariés. Couplée à l'écrit, la communication orale favorise la meilleure compréhension des échanges et évite les quiproquos. Tout au long des projets confiés à l'équipe, le chef d'entreprise doit être attentif à la précision et à la clarté des consignes. Il est également recommandé de reformuler ses attentes ci-besoin, d'être attentif aux interrogations de chacun et de réaliser des points d'étape réguliers. Lorsqu'un nouveau salarié intègre l'entreprise, il est important de réaliser une présentation de l'équipe. Ainsi, les salariés pourront prendre connaissance du rôle et des responsabilités du nouvel arrivant et l'informer à leur tour du fonctionnement interne de l'entreprise. Enfin, il est impératif d'informer l'équipe des éventuelles évolutions de poste au sein de l'entreprise.</p>
<p>Des fiches de poste existent-elles et sont-elles mises à jour ?</p>	<p>Fiche de poste : Il s'agit de la description du poste de travail, des activités exercées par le salarié dans l'entreprise ou encore de leurs conditions d'exercice. Retrouvez un exemple de fiche de poste sur le site de la CPRIA BFC (https://cpriabfc.fr/travaux-realizations).</p>
<p>Impliquez-vous vos salariés dans les changements et prises de décision ?</p>	<p>Selon les problématiques rencontrées par l'entreprise, le chef d'entreprise peut décider d'intégrer les salariés à la prise de décision. Pour cela, plusieurs démarches sont possibles. Il peut, par exemple, consulter l'équipe, lui demander son avis. Par ailleurs, la prise de décision peut être conjointe, elle est prise lors d'un consensus et porte sur une problématique précise. Le chef d'entreprise peut également déléguer la prise de décision sur un point spécifique, ce dernier concerne généralement la gestion quotidienne et opérationnelle d'une tâche. Vigilance, peu importe le mode de prise de décision choisi, à l'arrivée, la décision doit refléter l'écoute effective et active des équipes consultées. Enfin, afin de permettre la bonne participation à la prise de décision, il est essentiel de partager les informations pertinentes aux salariés de l'entreprise. Une fois la décision prise, il est conseillé de communiquer en toute transparence sur le choix final et d'expliquer les raisons de la démarche.</p>

	<p>Pour en savoir plus sur la conduite des projets de transformation : https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conduite-des-projets-de-transformation</p>
<p>Impliquez-vous vos salariés dans les changements et prises de décision ?</p>	<p>Selon les problématiques rencontrées par l'entreprise, le chef d'entreprise peut décider d'intégrer les salariés à la prise de décision. Pour cela, plusieurs démarches sont possibles. Il peut, par exemple, consulter l'équipe, lui demander son avis. Par ailleurs, la prise de décision peut être conjointe, elle est prise lors d'un consensus et porte sur une problématique précise. Le chef d'entreprise peut également déléguer la prise de décision sur un point spécifique, ce dernier concerne généralement la gestion quotidienne et opérationnelle d'une tâche.</p> <p>Vigilance, peu importe le mode de prise de décision choisi, à l'arrivée, la décision doit refléter l'écoute effective et active des équipes consultées. Enfin, afin de permettre la bonne participation à la prise de décision, il est essentiel de partager les informations pertinentes aux salariés de l'entreprise. Une fois la décision prise, il est conseillé de communiquer en toute transparence sur le choix final et d'expliquer les raisons de la démarche.</p> <p>Pour en savoir plus sur la conduite des projets de transformation : https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conduite-des-projets-de-transformation</p>

Prévention santé sécurité

Questions	Pour aller plus loin
<p>Disposez-vous d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels faisant l'objet d'une actualisation régulière ?</p>	<p>Ce document est obligatoire dès l'embauche du premier salarié. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit permettre l'inventaire des dangers, transcrire le résultat de l'évaluation des risques identifiés dans l'entreprise, lister les actions de prévention des risques et de protection des salariés et, mettre en place un calendrier de mise en œuvre. Le Code du travail n'impose pas de forme précise pour la réalisation du DUERP ; l'employeur est donc libre de choisir le format de son choix. Le DUERP doit être, au minimum, actualisé tous les ans.</p> <p>La CPRIA BFC vous propose un ensemble de fiches « prévention » reprenant les principaux risques professionnels et les moyens de les prévenir. https://cpriabfc.fr/travaux-realisations</p>

Faites-vous suivre des formations
« santé-sécurité » à vos salariés ?

Retrouvez les obligations réglementaires et les recommandations relatives à la formation à la sécurité sur le site de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) :
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206298>

Formation, évolution professionnelle, compétences

Questions

Pour aller plus loin

Réalisez-vous les entretiens
professionnels ?

Tous les deux ans, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise ou la nature du contrat de travail du salarié, l'employeur doit organiser un entretien professionnel individuel pour chaque salarié.

L'entretien doit aborder l'évolution professionnelle du salarié, le suivi des actions de formation, de certification, de progression salariale ou professionnelle et, doit comprendre l'évaluation de l'employabilité du salarié.

Par ailleurs, durant ce temps d'échanges, le salarié et son supérieur doivent évoquer l'avenir du salarié, le poste occupé par ce dernier ainsi que son projet professionnel.

A noter également, le Code du travail précise que **tous les six ans passés dans l'entreprise**, l'entretien professionnel doit également récapituler le parcours professionnel du salarié, vérifier s'il a suivi au moins une formation, acquis des éléments de certification et a connu une progression salariale ou professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises de plus de cinquante salariés doivent organiser un entretien professionnel de mi-carrière dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site de la CPRIA BFC
(<https://cpriabfc.fr/travaux-realizations>)

Existe-t-il un droit à l'erreur dans
votre entreprise ?

Dans une entreprise, le droit à l'erreur est essentiel. Il permet de développer l'autonomie et la responsabilisation des salariés, d'encourager les initiatives et donc d'augmenter la productivité des équipes. Le droit à l'erreur instaure un climat de confiance bienveillante propice au bien-être des salariés et, par conséquent, à leur fidélisation.

Le Code du travail prévoit une gradation de sanction au regard du caractère de la gravité de l'erreur.

Proposez-vous des formations à vos salariés ?

Plusieurs options peuvent se présenter au salarié souhaitant suivre une formation professionnelle. Le salarié peut ainsi suivre une formation en utilisant son compte personnel de formation (CPF), en réalisant un projet de transition professionnelle, dans le cadre d'un bilan de compétences ou encore, suite à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, l'entreprise, quelle que soit sa taille, peut également proposer des actions de formation dans le cadre d'un **plan de développement de compétences**. Cette décision est à l'initiative pleine et entière de l'employeur et peut comprendre des actions obligatoires. L'obligation est motivée si l'acquisition de compétences conditionne le bon exercice des missions de l'employé. Le coût de la formation, les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge par l'entreprise. **Dans certains cas, les actions réalisées peuvent être financées par les OPCO.**

Consultez les sites des OPCO :

<https://www.opcoep.fr/>

<https://www.constructys.fr/>

<https://www.akto.fr/>

Par ailleurs, **l'employeur a pour obligation « l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi des salariés et l'obligation de formation générale à la sécurité ».**

Vous pouvez consulter le Livret d'Accueil et la fiche formation professionnelle sur le site de la CPRIA BFC : <https://cpriabfc.fr/travaux-realizations>

Dialogue social et professionnel

Questions

Pour aller plus loin

Avez-vous mis en place des temps collectifs d'échanges et de dialogue avec vos salariés ?

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose un ensemble de préconisations portant sur les modes d'organisation et de gestion en entreprise. Celles-ci sont disponibles via le lien suivant : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-management-du-travail>

Avez-vous mis en place un emploi du temps professionnel en adéquation avec la vie privée ?

Afin de développer le bien-être des salariés, il est conseillé de déployer une écoute active et de faire preuve de souplesse pour adapter, dans la mesure du possible et sans que cela n'impacte la dynamique d'entreprise, l'emploi du temps de son équipe. **Cela peut-être par exemple dans le cadre du suivi de soins, de la consultation d'un professionnel de santé, pour répondre à des imprévus familiaux, pour faciliter la garde des enfants, pour permettre l'accompagnement d'un parent malade, ou encore pour le suivi des études ou d'une formation extérieure.**

Un emploi du temps adapté permet de prévenir l'épuisement et le stress du salarié. Par conséquent, il améliore la productivité et la fidélisation des équipes.

Par ailleurs, les salariés disposent du **droit à la déconnexion**, le dialogue professionnel au sein de l'équipe se réalise pendant les heures de travail. **Pour en savoir plus** : <https://www.service-public.fr> (rubrique « Temps de travail dans le secteur privé »).

Portez-vous attention à l'équité de traitement dans l'entreprise ?

L'équité de traitement peut être définie comme une « justice sociale » au sein de l'entreprise. **Autrement dit, les salariés bénéficient d'un traitement identique en termes de salaire, de congés, d'avantages, de formation, de promotion, d'offre de reclassement, de renouvellement de contrat de travail, de charge de travail,...**

L'égalité et l'équité de traitement interviennent dès l'entretien d'embauche. Elles concernent les salariés, les apprentis et les stagiaires, c'est-à-dire l'ensemble des personnes dans l'entreprise.

L'égalité et l'équité de traitement se poursuivent tout au long du parcours professionnel, du recrutement jusqu'au licenciement.

Le motif professionnel est le seul critère légitime pour créer un traitement différent entre les salariés. Peuvent constituer un critère professionnel légitime : la productivité, la qualité du travail accompli, l'ancienneté, les diplômes et l'expérience...

A contrario, ne constituent pas un motif légitime, mais un critère discriminatoire puni par la loi conformément au Code du travail : l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, l'origine, la race prétendue, l'ethnie, la nationalité, la situation de famille, l'état de santé, une grossesse, un handicap, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité de la personne liée à la situation économique, la domiciliation bancaire, le lieu de résidence, la langue parlée, les mœurs, le nom, les opinions philosophiques, les opinions politiques, la religion, le syndicalisme...

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/> (Rubrique « égalité professionnelle, discrimination et harcèlement »)

Existe-t-il des moyens de reconnaissance autres que le salaire dans l'entreprise ?

La reconnaissance de l'employeur peut trouver d'autres formes d'expression que le seul salaire.

La première étape est de **verbaliser sa reconnaissance** et d'encourager les salariés dans leurs efforts.

Bien sûr, il existe également la reconnaissance financière, comme le **système de prime ou d'augmentation**.

L'entreprise peut, par ailleurs, organiser un **temps collectif** à destination des équipes pouvant prendre la forme par exemple d'un dîner d'entreprise, d'une activité culturelle ou sportive.

En outre, l'employeur peut proposer **l'achat de matériel pour améliorer le bien-être du salarié**. Il peut, par exemple, créer ou aménager une salle de repos.

De plus, le chef d'entreprise peut **proposer des avantages sociaux** tels que des chèques restaurants, une réduction sur les activités culturelles et sportives, la prise en charge complète des frais de transport, un régime de retraite complémentaire ou un régime de protection sociale complète ainsi que l'allongement du congés maternité/paternité rémunéré.

Pour en savoir plus : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-reconnaissance-au-travail>

Pour bénéficier de réductions, créez votre compte Proximéo, le club avantages de l'artisanat : <https://proximeo-france.fr/>