**CAPREU** · SASU au capital de 100 €
23 rue Saint-André, 93000 Bobigny
SIRET 131 604 985 00013 · contact@capreu.fr · 06 89 06 25 74

# Qualité de vie au travail : lancer une démarche QVT

Comprendre ce que recouvre la qualité de vie et des conditions de travail (on dit aussi QVCT), faire un diagnostic, ouvrir des espaces de discussion sur le travail, tester des actions et bâtir un plan suivi.

| 2 jours | 4 à 10 | Dans vos locaux | dès 3 290 € |
|---|---|---|---|
| DURÉE | PARTICIPANTS PAR GROUPE | FORMAT | PRIX PUBLIÉ |

## OBJECTIFS : À L'ISSUE, LES PARTICIPANTS SAURONT

- Situer la qualité de vie et des conditions de travail par rapport à la prévention des risques professionnels et à la négociation obligatoire, textes à l'appui
- Organiser le lancement d'une démarche : engagement de la direction, groupe de pilotage, place des salariés, du CSE et du service de prévention et de santé au travail
- Réaliser un diagnostic à partir des indicateurs existants, d'observations et d'entretiens courts
- Préparer et animer un espace de discussion sur le travail et en tirer des propositions
- Concevoir une action à tester sur un périmètre limité, avec ses critères d'évaluation

> **Ce que dit le code du travail.** L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1). Détail des textes dans le programme ci-après.

Attestation de fin de formation. Formation non certifiante : elle ne prépare à aucune certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

## Votre devis sous 48 heures ouvrées

Gratuit et sans engagement. Indiquez le nombre de participants, le lieu et vos dates.

**06 89 06 25 74**
**contact@capreu.fr**
**capreu.fr/contact.html**

Scannez : devis pour cette formation

### Tarifs publiés

- 2 jours : 3 290 € pour le groupe

Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Déplacement non facturé en Île-de-France ; autres frais éventuels indiqués sur le devis, qui fait foi. Aucun acompte : facture à l'issue de la formation.

### Pourquoi CAPREU

- Une formation construite sur vos situations de travail, dans vos locaux, partout en France.
- Le programme détaillé ci-après, avant même le devis.
- Une attestation de fin de formation par participant ; copie des feuilles d'émargement sur demande.
- Annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.

# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LANCER UNE DÉMARCHE QVT

> Comprendre ce que recouvre la qualité de vie et des conditions de travail (on dit aussi QVCT), faire un diagnostic, ouvrir des espaces de discussion sur le travail, tester des actions et bâtir un plan suivi.

Programme détaillé de la formation : il reprend, séquence par séquence, le déroulé pédagogique que suit le formateur.

Formation destinée à celles et ceux qui veulent engager une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT ; on disait QVT avant le 31 mars 2022 ; le Code du travail emploie le terme sans le définir) dans leur structure. Elle part du travail réel : diagnostic, espaces de discussion sur le travail, actions testées sur un périmètre limité, plan suivi et relié au document unique. Elle ne remplace pas l'évaluation des risques psychosociaux (« Document unique, 1 jour », « Document unique et risques psychosociaux, 2 jours ») ni la formation au stress ; elle s'y articule. Formation non certifiante : elle donne lieu à une attestation de fin de formation. La démarche QVCT est volontaire. Cette formation n'est ni un diagnostic de l'entreprise, ni une évaluation des risques, ni une négociation ou une aide à la conduire, ni une preuve de conformité : les productions sont des exercices, à compléter et à valider par le client. Elle ne délivre aucun label ni titre de « référent QVCT » et ne promet aucun résultat chiffré. Elle n'est pas financée par le Fact (fonds pour l'amélioration des conditions de travail), et aucune prise en charge par un OPCO n'est promise.

## INFORMATIONS PRATIQUES

| RUBRIQUE | DISPOSITION |
|---|---|
| Public | Dirigeants, responsables RH, managers, référents QVCT ou prévention, élus du CSE, d'employeurs de droit privé (entreprises, associations, EPIC). Cible : structures de 50 à 300 salariés environ, dotées d'un CSE. Il est recommandé qu'un membre de la direction participe. Collectivités et agents publics : non proposé à ce jour. |
| Prérequis | Aucun. Il est recommandé d'apporter les indicateurs sociaux de l'année (absentéisme, départs, accidents du travail), le document unique et, s'il existe, le dernier accord ou plan d'action sur la qualité de vie et des conditions de travail. |
| Durée et horaires | 14 heures sur deux jours : 8 h 45 – 12 h 30 et 13 h 30 – 17 h 15, deux pauses de 15 minutes non comptées chaque jour. Jours consécutifs ou espacés de deux à quatre semaines (recommandé : les participants recueillent entre les deux les indicateurs et quelques entretiens dans leur structure). |
| Effectif | 4 participants minimum, 10 maximum. |
| Modalités | Intra, en présentiel dans les locaux du client. |
| Délai d'accès | En général 15 jours ouvrés après l'accord sur le devis. |
| Accessibilité | Les personnes handicapées peuvent suivre la formation après un échange préalable : adaptation des supports (agrandis, numériques), du rythme et des pauses. Référent handicap : contact@capreu.fr |
| Méthodes | Apports courts, cas d'une structure fictive suivi sur les deux jours, atelier sur vos propres indicateurs, entretiens courts entre participants, simulation d'un espace de discussion sur le travail, construction d'un plan d'action présenté à un groupe de pilotage simulé. |
| Tarifs | 2 jours : 3 290 € pour le groupe. Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Devis gratuit ; aucun acompte : facture à l'issue de la formation ; annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session. |
| Sanction | Attestation de fin de formation remise à chaque participant (intitulé, dates, durée suivie, objectifs et résultats de l'évaluation des acquis). Formation non certifiante : ni diplôme, ni certification. |
| Contact | CAPREU · 06 89 06 25 74 · contact@capreu.fr · capreu.fr/contact.html (devis gratuit sous 48 heures ouvrées) |

## OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- **1.** Situer la qualité de vie et des conditions de travail par rapport à la prévention des risques professionnels et à la négociation obligatoire, textes à l'appui (L. 4121-1, L. 4121-2, L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-17, L. 2281-1) — *critère de réussite :* au moins 5 affirmations sur 6 correctement qualifiées (obligation, condition d'application, ou bonne pratique) au questionnaire final.
- **2.** Organiser le lancement d'une démarche — *critère de réussite :* note de lancement du cas complète sur ses 6 rubriques (enjeux, périmètre, engagement de la direction, groupe de pilotage, place des salariés et du CSE, calendrier).
- **3.** Réaliser un diagnostic à partir d'indicateurs, d'observations et d'entretiens — *critère de réussite :* synthèse présentant au moins 4 indicateurs avec leur source et 3 constats, chacun appuyé sur un fait observé ou rapporté.
- **4.** Préparer et animer un espace de discussion sur le travail — *critère de réussite :* trame de préparation complète (question de départ, règles, déroulé, trace, suite donnée) et animation jouée de 20 minutes au moins, observée sur une grille à 5 points dont au moins 4 atteints.
- **5.** Concevoir une action à tester sur un périmètre limité — *critère de réussite :* fiche d'expérimentation renseignée sur ses 5 rubriques (problème visé, action, périmètre et durée, critères d'évaluation, décision attendue).
- **6.** Construire un plan d'action et prévoir son suivi — *critère de réussite :* au moins 4 actions, dont 2 portant sur l'organisation ou le contenu du travail, chacune avec responsable, échéance et indicateur, et lien écrit avec le document unique pour au moins une action.

### Objectifs atteints

Chaque objectif est jugé atteint ou non atteint, participant par participant, sur ces critères : objectif 1 : au moins 5 affirmations sur 6 correctement qualifiées (obligation, condition d'application, ou bonne pratique) au questionnaire final ; objectif 2 : note de lancement du cas complète sur ses 6 rubriques (enjeux, périmètre, engagement de la direction, groupe de pilotage, place des salariés et du CSE, calendrier) ; objectif 3 : synthèse présentant au moins 4 indicateurs avec leur source et 3 constats, chacun appuyé sur un fait observé ou rapporté ; objectif 4 : trame de préparation complète (question de départ, règles, déroulé, trace, suite donnée) et animation jouée de 20 minutes au moins, observée sur une grille à 5 points dont au moins 4 atteints ; objectif 5 : fiche d'expérimentation renseignée sur ses 5 rubriques (problème visé, action, périmètre et durée, critères d'évaluation, décision attendue) ; objectif 6 : au moins 4 actions, dont 2 portant sur l'organisation ou le contenu du travail, chacune avec responsable, échéance et indicateur, et lien écrit avec le document unique pour au moins une action.

## DÉROULÉ DÉTAILLÉ (14 H SUR 2 JOURS)

| HORAIRE | DURÉE | SÉQUENCE | OBJECTIF VISÉ | CONTENU | MÉTHODE | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **Jour 1 : comprendre, lancer, diagnostiquer** | | | | |
| 8 h 45 – 9 h 05 | 20 min | S0. Accueil et positionnement | — | Présentation des participants et de leur structure ; ce qui existe déjà ; attentes ; règles de fonctionnement (confidentialité des situations évoquées). | Tour de table guidé. | Diagnostique : 12 questions, résultat conservé et comparé au questionnaire final. |

| HORAIRE | DURÉE | SÉQUENCE | OBJECTIF VISÉ | CONTENU | MÉTHODE | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 h 05 – 9 h 55 | 50 min | S1. Ce que recouvre la qualité de vie et des conditions de travail | Obj. 1 | Les dimensions : contenu et sens du travail, organisation, relations et management, articulation des temps de vie, santé, possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail. Ce qui distingue la démarche de la prévention des risques psychosociaux (évaluer et prévenir un risque) et ce qui les relie (les mêmes déterminants d'organisation). Les fausses pistes : réduire la démarche à des services ou des animations. | Exposé interactif ; en sous-groupes, tri des mesures prises par Ortavel entre « agit sur le travail » et « agit à côté du travail ». | Formative : tri corrigé collectivement. |
| 9 h 55 – 10 h 30 | 35 min | S2. Le cadre | Obj. 1 | Obligation de sécurité et principes généraux de prévention (L. 4121-1, L. 4121-2, 4° et 7°) ; négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail, au moins tous les quatre ans dans les entreprises dotées d'une section syndicale d'organisation représentative (L. 2242-1), chaque année à défaut d'accord fixant le calendrier et les thèmes (L. 2242-10 à L. 2242-13) ; à défaut d'accord, les huit thèmes de L. 2242-17, dont l'articulation des temps, le droit d'expression et la déconnexion ; faculté de négocier sur la santé et la sécurité (L. 2242-19-1) ; droit d'expression directe et collective (L. 2281-1, L. 2281-3) ; dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, consultation du CSE sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail (L. 2312-8, II, 4°) ; rôle de conseil du service de prévention et de santé au travail (L. 4622-2, 2°). | Recherche guidée : chaque binôme lit un article sur code.travail.gouv.fr et dit à quelles structures il s'applique. | Formative : quiz de 6 affirmations à qualifier. |
| 10 h 30 – 10 h 45 | 15 min | Pause | | | | |
| 10 h 45 – 11 h 35 | 50 min | S3. Lancer la démarche | Obj. 2 | Engagement visible de la direction ; groupe de pilotage (direction, encadrement, salariés, élus) ; place du CSE, des représentants syndicaux s'il y a négociation, du service de prévention et de santé au travail ; périmètre de départ ; communication aux salariés. Conditions de réussite et erreurs fréquentes. | Exposé court, puis analyse critique du lancement raté d'Ortavel. | Formative : chaque groupe nomme 3 conditions manquantes. |
| 11 h 35 – 12 h 30 | 55 min | S4. Rédiger la note de lancement | Obj. 2 | Note en 6 rubriques : enjeux, périmètre, engagement de la direction, groupe de pilotage, place des salariés et du CSE, calendrier. | Atelier en sous-groupes sur Ortavel, puis échange entre groupes. | Formative : grille de relecture à 6 rubriques. |
| 12 h 30 – 13 h 30 | 60 min | Déjeuner | | | | |
| 13 h 30 – 14 h 40 | 70 min | S5. Le diagnostic par les indicateurs | Obj. 3 | Indicateurs utiles : absentéisme par service, départs, accidents, visites demandées au médecin du travail (en nombre, jamais nominatives), heures supplémentaires, demandes de mobilité, réclamations ; où les trouver, comment les lire sans désigner de personne (règle de prudence de CAPREU : aucun chiffre sur les personnes pour un groupe de moins de dix) ; limites des questionnaires d'opinion. | Atelier sur les données d'Ortavel ; chaque participant commence la liste des indicateurs de sa structure. | Formative : au moins 4 indicateurs avec source. |

| HORAIRE | DURÉE | SÉQUENCE | OBJECTIF VISÉ | CONTENU | MÉTHODE | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 h 40 – 15 h 20 | 40 min | S6. Observer le travail réel | Obj. 3 | Travail prescrit et travail réel ; ce qui gêne et ce qui aide dans le travail ; interruptions, outils, objectifs, marges de manœuvre ; comment observer sans contrôler. | Analyse de deux récits d'observation écrits par CAPREU, relevé en sous-groupes. | Formative : relevé relu par le formateur (faits observables). |
| 15 h 20 – 15 h 35 | 15 min | Pause | | | | |
| 15 h 35 – 16 h 40 | 65 min | S7. Entretiens courts sur le travail | Obj. 3 | Construire un guide de 5 questions ouvertes sur le travail (ce qui est difficile, ce qui marche, ce qu'on ferait autrement) ; conduire un entretien de 10 minutes ; restituer sans trahir l'anonymat : les constats restent dans le groupe, aucun n'est lu à voix haute, seul leur thème est dit, et les notes reviennent à la personne interrogée. | Construction du guide, puis entretiens croisés entre participants sur leur propre travail. | Formative : guide relu ; 3 constats tirés des entretiens. |
| 16 h 40 – 17 h 15 | 35 min | S8. Synthèse et bilan du jour 1 | Obj. 1 à 3 | Synthèse du diagnostic d'Ortavel ; quiz de 8 questions, réponses commentées ; consigne d'intersession si les jours sont espacés : relever les indicateurs et, si le client l'a accepté, mener deux entretiens courts avec des collègues volontaires. | Mise en commun, quiz. | Formative : synthèse vérifiée (4 indicateurs, 3 constats appuyés sur un fait). |
| | | **Jour 2 : faire parler le travail, agir, suivre** | | | | |
| 8 h 45 – 9 h 00 | 15 min | S9. Reprise | — | Retour sur le jour 1 et, si les jours sont espacés, sur les indicateurs réunis et sur la méthode des entretiens, jamais sur leur contenu. | Questions-réponses. | — |
| 9 h 00 – 10 h 30 | 90 min | S10. L'espace de discussion sur le travail | Obj. 4 | À quoi il sert : parler du travail concret, pas des personnes ; lien avec le droit d'expression directe et collective (L. 2281-1) et la protection des opinions émises dans l'exercice du droit d'expression (L. 2281-3), qui suppose d'inscrire l'espace de discussion dans les modalités de ce droit (L. 2281-5, L. 2281-11). Préparer : question de départ, participants, règles, durée, trace écrite, suite donnée par l'encadrement. Animer : faire décrire, reformuler, revenir aux faits, recueillir des propositions. | Démonstration courte, puis chaque sous-groupe prépare et joue un espace de discussion de 20 minutes sur une situation d'Ortavel, les autres observant sur une grille ; courte vidéo. | Formative : retour des observateurs sur la grille. |
| 10 h 30 – 10 h 45 | 15 min | Pause | | | | |

| HORAIRE | DURÉE | SÉQUENCE | OBJECTIF VISÉ | CONTENU | MÉTHODE | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 h 45 – 11 h 45 | 60 min | S11. Des propositions aux actions | Obj. 5 | Trier les propositions : ce qui relève de l'équipe, de l'encadrement, de la direction ; agir d'abord sur l'organisation et le contenu du travail (L. 4121-2, 4°) ; tester une action sur un périmètre limité avant de la généraliser. | Atelier : chaque sous-groupe choisit une action à tester chez Ortavel (par exemple : plages sans interruption en gestion, règles d'usage de la messagerie après 19 h (règle d'entreprise, à inscrire dans l'accord ou la charte : le Code ne fixe aucune heure), affichage des indicateurs du plateau). | Formative : choix argumenté devant le groupe. |
| 11 h 45 – 12 h 30 | 45 min | S12. La fiche d'expérimentation | Obj. 5 | 5 rubriques : problème visé, action, périmètre et durée, critères d'évaluation, décision attendue (généraliser, ajuster, abandonner) ; à partir de cinquante salariés, consultation du CSE si l'action est un aménagement important (L. 2312-8, II, 4°) ; en dessous, information du CSE recommandée (L. 2312-5). | Rédaction en sous-groupes. | Formative : grille de relecture à 5 rubriques. |
| 12 h 30 – 13 h 30 | 60 min | Déjeuner | | | | |
| 13 h 30 – 14 h 40 | 70 min | S13. Construire le plan d'action | Obj. 6 | Du diagnostic et des expérimentations au plan : action, responsable, échéance, indicateur ; lien avec le document unique et la liste d'actions ou le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (L. 4121-3-1), présenté au CSE (L. 2312-27), lorsque l'action réduit un risque ; place du plan dans la négociation lorsqu'elle s'applique. | Atelier : plan d'action d'Ortavel, ou de la structure du participant. | Formative : au moins 4 actions renseignées. |
| 14 h 40 – 15 h 20 | 40 min | S14. Faire vivre la démarche | Obj. 6 | Suivi par le groupe de pilotage ; indicateurs de résultat et de moyens ; communication aux salariés (ce qui a été entendu, ce qui est fait, ce qui ne l'est pas et pourquoi) ; renouvellement des espaces de discussion ; bilan à la direction et au CSE. | Atelier : calendrier de suivi sur douze mois. | Formative : calendrier avec au moins 3 rendez-vous et 3 indicateurs. |
| 15 h 20 – 15 h 35 | 15 min | Pause | | | | |
| 15 h 35 – 16 h 15 | 40 min | S15. Présentation au groupe de pilotage | Obj. 2, 3, 5, 6 | Chaque sous-groupe présente en 8 minutes diagnostic, expérimentation et plan à un groupe de pilotage simulé (dirigeant, élu, manager joués par les autres participants), qui pose ses questions. | Mise en situation. | Sommative : grille de production. |
| 16 h 15 – 16 h 50 | 35 min | S16. Questionnaire final | Obj. 1 à 6 | Questionnaire individuel de 20 questions portant sur les deux jours. | Travail individuel. | Sommative : voir « Évaluation ». |

| HORAIRE | DURÉE | SÉQUENCE | OBJECTIF VISÉ | CONTENU | MÉTHODE | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 h 50 – 17 h 15 | 25 min | S17. Plan personnel et bilan | Transférer dans sa structure | Correction collective ; chaque participant écrit les 3 premières actions qu'il engage dans le mois. | Écrit individuel, tour de table. | Satisfaction à chaud. |

Total des séquences : 14 h (840 minutes), pauses et repas exclus ; durée de la formation : 14 h sur 2 jours, deux pauses de 15 minutes non comptées par jour.

## ÉVALUATION

| ÉTAPE | MODALITÉ |
|---|---|
| Positionnement | Questionnaire de 12 questions en début de jour 1, sans note éliminatoire. |
| Évaluations formatives | Une à chaque séquence (tri, quiz, grilles de relecture, observation de l'espace de discussion), consignées sur la fiche de suivi du groupe. |
| Évaluation finale | Questionnaire individuel de 20 questions (choix multiples et réponses courtes) et production de groupe présentée en S15. Critère de réussite : au moins 14/20 au questionnaire et au moins 5 critères sur 6 de la grille de production (note de lancement complète ; 4 indicateurs avec source ; 3 constats appuyés sur un fait ; fiche d'expérimentation complète ; 4 actions renseignées dont 2 sur l'organisation ou le contenu du travail ; lien avec le document unique pour au moins une action). L'animation de l'espace de discussion (S10) est évaluée par sous-groupe (au moins 4 points sur 5) sur la grille suivante : le cadre est posé ; l'animateur fait décrire le travail ; il reformule et fait valider ; il revient aux faits ; il recueille des propositions et annonce la suite, sans rien promettre ni trancher. |
| Mesure de progression | Écart entre le positionnement et le questionnaire final, communiqué au participant. |
| Satisfaction à chaud | En fin de jour 2 : questionnaire de satisfaction écrit ou en ligne (rubrique « Documents de la session ») : cinq notes de 1 à 5 (satisfaction globale, objectifs atteints, formateur, adaptation du contenu au métier, organisation) et deux questions ouvertes (ce qui a été le plus utile, ce qu'il faudrait améliorer). |
| Évaluation à froid | Questionnaire à 3 mois au participant et au commanditaire : groupe de pilotage réuni ou non, espaces de discussion tenus, action testée, actions engagées parmi les 3 prévues. Questionnaire envoyé par CAPREU par courriel. |

Un participant qui n'atteint pas le critère de réussite reçoit l'indication des points à retravailler ; la production de groupe peut être complétée et renvoyée une fois à CAPREU dans les 15 jours.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code du travail (textes relus sur code.travail.gouv.fr le 12 novembre 2026)

- Art. L. 4121-1 et L. 4121-2 : obligation de sécurité de l'employeur et principes généraux de prévention.
- Art. L. 4121-3 et L. 4121-3-1 : évaluation des risques, organisation du travail comprise ; document unique, liste d'actions ou programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
- Art. L. 2242-1 et L. 2242-10 à L. 2242-13 : négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail (entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives), périodicité ; chaque année à défaut d'accord fixant le calendrier.
- Art. L. 2242-17 et L. 2242-19-1 : à défaut d'accord, huit thèmes de cette négociation (articulation des temps, droit d'expression, déconnexion…) ; faculté de négocier sur la santé et la sécurité.

- Art. L. 2281-1 à L. 2281-5 et L. 2281-11 : droit d'expression directe et collective des salariés ; sur le temps de travail, payé ; opinions émises dans son exercice protégées ; modalités par la négociation ou, à défaut, après consultation du CSE.
- Art. L. 2312-5 : CSE de 11 à 49 salariés, contribution à l'amélioration des conditions de travail.
- Art. L. 2312-8, L. 2312-17, L. 2312-19 et L. 2312-27 : consultation du CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés, notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail et sur les conditions de travail (chaque année, sauf accord fixant une autre périodicité, trois ans au plus) ; présentation du programme annuel de prévention.
- Art. L. 4622-2 : missions des services de prévention et de santé au travail, dont le conseil pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.

Accords nationaux interprofessionnels : 19 juin 2013 (référence historique, il a cessé de produire ses effets) ; 9 décembre 2020 (méthode recommandée, non obligatoire). Collectivités et établissements publics : la formation n'est pas proposée aux collectivités ni aux agents publics à ce jour (variante fonction publique à préparer). La négociation des articles L. 2242-1 et suivants ne s'applique pas aux collectivités ni aux agents publics ; elle s'applique en revanche aux établissements publics industriels et commerciaux, et aux établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé (L. 2211-1) ; les textes propres à la fonction publique n'ont pas été lus. Le Fact ne s'adresse pas aux organismes publics.