



# HTO-Développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

## Introduction

HTO-Développement a pour vocation de prendre soin des hommes, du travail et des organisations.

Notre contribution consiste à accompagner les dirigeants de l'organisation en leur permettant de s'inscrire dans une logique innovante de prise en compte de leurs collectifs de travail et ainsi d'accéder à une perception de l'organisation en tant que système, pouvant alors porter un regard attentif, bienveillant et constructif sur les « systèmes humains. » La réduction de la complexité, par la prise en compte des seuls composants fondamentaux à considérer est notre levier d'action.

Prendre soin des responsables de l'organisation permet de prendre soin de l'organisation et des collectifs qui la compose.

## Action 1 : l'audit Bien-être de l'organisation

Entraîner le collectif de nos entreprises vers l'adhésion à la vocation et aux projets structurels et industriels que proposent nos organisations implique que nous soyons en mesure de travailler à l'amélioration du ressenti et de la réalité du bien-être de nos équipes. L'amélioration de ce niveau de bien-être au travail dynamisera la motivation au travail de nos équipes et ainsi la performance de nos entreprises.

## Objectifs

**Améliorer le ressenti et la réalité du Bien-être au travail des collectifs de salariés d'une organisation.**



## Action 2 : Intervention formation

Travailler à la construction du Bien-être au travail dans son organisation est une obligation légale en vertu de l'article L4121-1 du Code du travail mais c'est aussi et avant tout une réelle opportunité pour l'entreprise d'entraîner ses collaborateurs vers une réflexion qui permettra, au-delà de la simple santé au travail, d'agir sur la diminution de l'exposition aux risques psychosociaux, sur le climat collectif, sur la motivation au travail de ses équipes.

### Objectifs

A. Réalisation d'un pré-diagnostic « Bien-être au Travail » de l'organisation.

Sur la base d'un questionnaire envoyé en préalable à l'action à chaque participant, il sera procédé à une analyse-système de l'état du « Bien-être au Travail » de l'entreprise.

B. Action de développement de la compétence à agir des participants par l'appropriation d'éléments théoriques adaptés à la réalité de l'organisation.

## Action 3 : La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) peut se définir comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques aux activités industrielles et commerciales. Travailler à l'implication de tous dans l'instauration de cette dynamique c'est créer un rapport « gagnant-gagnant » pour le plus grand bien des hommes, du travail et de l'organisation.

### Objectifs

Faire prendre conscience de l'importance de la mise en place et de l'affirmation d'une Responsabilité Sociale pour l'Entreprise.

Préparer les collectifs de travail, sous l'impulsion du management, à la prise de conscience et à la mise en place de la RSE.



## Action 4 : La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (Q.V.C.T)

Dans le cadre du respect de l'[accord interprofessionnel de juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »](#) et dans le cadre de celui portant sur le [plan santé au travail 2016-2020](#) et pour impulser une conception ambitieuse de la qualité de vie au travail : les transformations des organisations sont l'occasion d'articuler amélioration de la performance et des conditions de travail.

### Objectifs

A. Réalisation d'un pré-diagnostic « Qualité de Vie au Travail » de l'organisation.  
Sur la base d'un questionnaire envoyé en préalable à l'action à chaque participant, il sera procédé à une analyse-système de l'état du « Bien-être au Travail » de l'entreprise.

B. S'approprier les connaissances et outils nécessaires à la réalisation de plan d'action pour permettre :

- La connaissance des composantes de la Qualité de Vie au Travail (QVT)
- La compréhension des enjeux de la QVT
- Le partager une vision et un langage commun
- La possibilité de structurer une démarche QVT (les bases de la réflexion)

## Action 5 : Les risques psychosociaux au travail

Dans tous les secteurs d'activité, sous l'effet des mutations du monde du travail (complexité des tâches, réduction des temps de repos, individualisation du travail, exigences accrues des clients, mutation technologique), de plus en plus de salariés souffrent de symptômes liés à des risques psychosociaux. Au-delà de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises : absentéisme, turnover, ambiance de travail... Agir pour mieux les prévenir et en limiter leurs conséquences est aujourd'hui incontournable pour toute organisation. Comment détecter ces risques, évaluer les facteurs, engager une démarche de prévention qui soit adaptée à l'écosystème de chaque entreprise ? Quelles sont les obligations employeurs ? Quel questionnaire mettre en place et quels sont les indicateurs à suivre ?

### Objectifs

A. Réalisation d'un pré-diagnostic « RPS » de l'organisation.

Sur la base d'un questionnaire envoyé en préalable à l'action à chaque participant, nous réaliserons une analyse-système de l'état des « RPS » de l'entreprise.

B. Action de développement de la compétence à agir des participants par l'appropriation d'éléments théoriques adaptés à la réalité de l'organisation.