

PROJET 4121
ECOUTER POUR RÉUSSIR !

“

Le Projet4121

ECOUTER, EVALUER, AGIR
Présentation site LEST

LEST
Laboratoire d'Économie
et de Sociologie du Travail

7 avril 2026

LA FONDATION PROJET4121

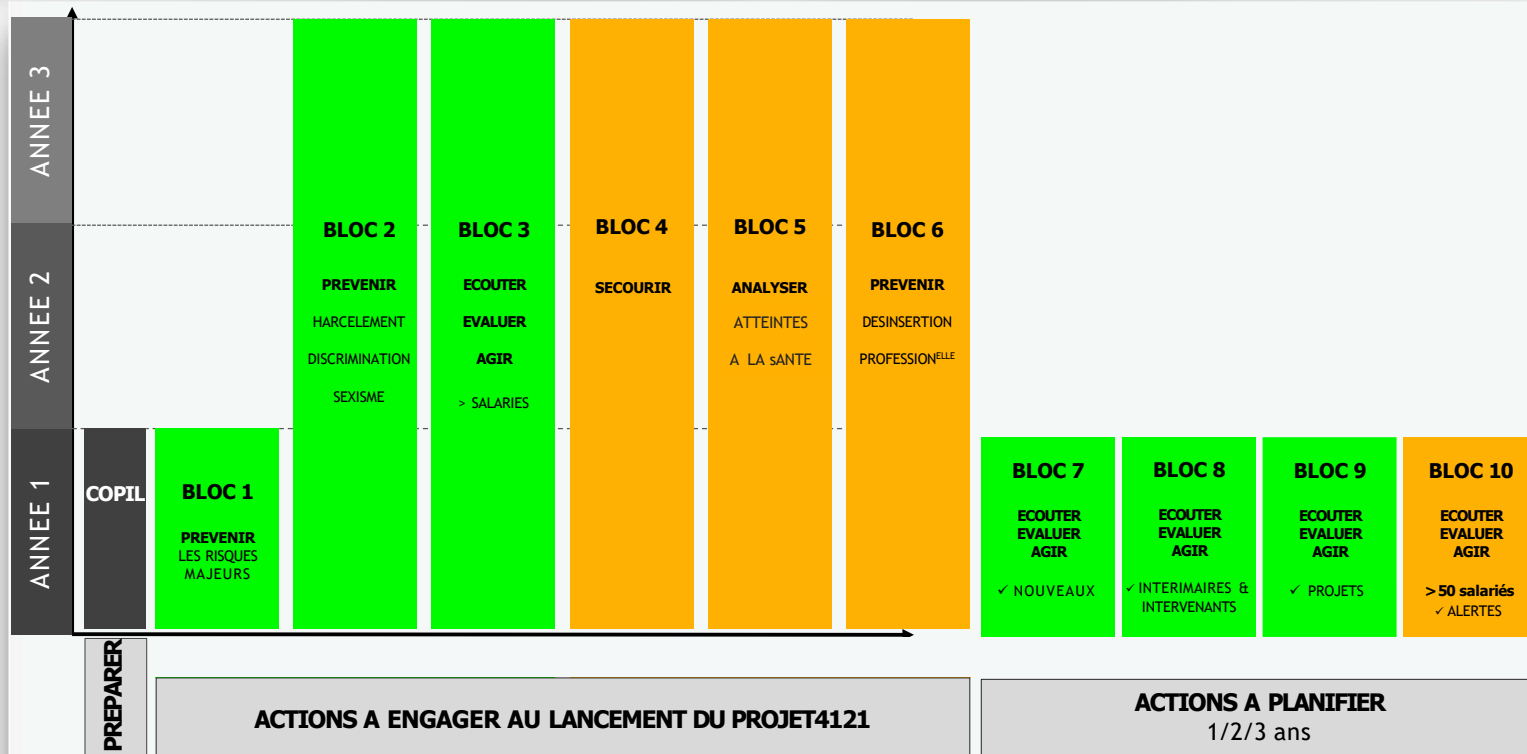
PROJET
41
21
ECOUTER POUR RÉUSSIR

- ✓ UN PROJET DE RECHERCHE : L'ECOUTE AU CŒUR DU TRAVAIL
 - ✓ SANTE PHYSIQUE ET MENTALE DES **TRAVAILLEURS** ET DES **DIRIGEANTS** !
 - ✓ **ATTRACTIVITE** ET **PERFORMANCE**
 - ✓ **RECONNAISSANCE + REGULATION + RESPONSABILISATION**
- ✓ UN **REFERENTIEL** PRECIS, COMPLET ET RIGOUREUX
- ✓ UN ENGAGEMENT PAR **ETABLISSEMENT** AVEC UNE DEMARCHE **STRUCTUREE**
- ✓ UNE COMMUNAUTE DE **REFERENT/ES** PROS DE LA PREVENTION POUR ACCOMPAGNER
- ✓ UNE METHODOLOGIE : EN PHASE DE CONSTRUCTION
 - ✓ FORMALISATION EN COURS (cahier des charges, protocoles, guides, questionnaires)
 - ✓ EXPERIMENTATION ET VALIDATION DEBUT 2026 (pilote, test, REX)
 - ✓ PREMIERS RESULTATS ET DEMULTIPLICATION (université 4121 les 27/28 août 2026 à Marseille)
- ✓ UN PROJET **PLURIDISCIPLINAIRE, CONCRET ET AMBITIEUX**

PROJET
41
21
ECOUTER POUR RÉUSSIR !

LE REFERENTIEL PROJET4121

PROJET
41
21
ECOUTER POUR RÉUSSIR



PROJET
41
21
ECOUTER POUR RÉUSSIR !

BLOC 2 |

PRÉVENIR LES SITUATIONS DE HARCELEMENT - DISCRIMINATION - SEXISME

OBJECTIF

Intégrer dans la culture de l'entreprise la prévention des situations de **harcelement moral, sexuel, d'agissements sexistes et de discrimination.**

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE

ACTIONS	FAIT	À FAIRE
21. S'assurer que les travailleurs disposent des compétences nécessaires pour identifier les situations éventuelles de discrimination, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes, et réagir à celles-ci selon les procédures en vigueur de l'entreprise.		
22. S'assurer que l'entreprise a élaboré et transmis aux travailleurs une charte spécifique rappelant les objectifs et les règles de prévention des situations éventuelles de discrimination, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes.		
23. S'assurer que l'entreprise a défini des moyens de signalement et de traitement des situations de discrimination harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes, et que ces moyens sont connus des travailleurs.		

PRÉCISIONS / BONNES PRATIQUES

- Ces compétences doivent être apportées **au plus tôt** aux salariés nouvellement embauchés.
- Les **managers** doivent disposer d'une **formation renforcée** à ce sujet.
- Les moyens de signalement peuvent être **internes** :
 - Employeur ;
 - DRH ;
 - Référent harcèlement sexuel - agissements sexistes du CSE et de l'entreprise le cas échéant ;



Entretien d'écoute Projet 41-21

Chaque item doit être abordé. Les exemples de questions proposées ne le sont qu'à titre indicatif. Toute personne qui utilise ce questionnaire doit y avoir été **préalablement formée** selon le **référentiel du Projet 41-21** pour bien le mener, et pour réaliser l'évaluation des risques identifiés. L'objectif n'est absolument **pas de poser toutes ces questions** à la manière d'un sondage, mais de **s'en inspirer, de les adapter en comité de pilotage pour alimenter les débats** sur tous ces champs.

LISTE DES ITEMS À ABORDER 1/5

1. POSITIONNEMENT GÉNÉRAL

1.1 Connaissance des objectifs de l'entretien et de la démarche SDVT

- ☞ Sais-tu pourquoi nous avons cet entretien ? Qu'en penses-tu ?
- ☞ Sais-tu comment vont être traités les points que l'on va aborder ensemble ?

1.2 Vécu au travail, perception générale de son travail

- ☞ Qu'est-ce que tu penses de ton travail ?
- ☞ Comment vis-tu ton travail ? Comment te sens-tu dans ton travail ?
- ☞ Y'a-t-il des choses qui t'empêchent de bien faire ton travail ?

- 🗨️ Peux-tu décrire les situations en question ?
- 💡 As-tu des idées pour améliorer la situation ?

LISTE DES ITEMS À ABORDER 2 et 3/5



Entretien d'écoute Projet 41-21

2. ENVIRONNEMENT TECHNIQUE

2.1 Identification des problèmes issus des outils, machines, matériel, produits, bureaux, locaux utilisés

- ☞ Qu'est-ce que tu penses de ton poste de travail ? De ton lieu de travail ?
- ☞ Est-ce que tu as les bons outils, le bon matériel pour bien travailler ?
- ☞ Qu'est-ce qui peut te faire mal/t'a déjà fait mal dans ton travail ?
- ☞ Si un nouvel embauché arrivait, tu lui dirais de faire attention à quoi ?

- 🗨️ Peux-tu décrire les situations en question ?
- 💡 As-tu des idées pour améliorer la situation ?

3. ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL

3.1 Identification générale des problèmes issus de l'organisation et du stress qu'elle peut générer au travail

- ☞ Y'a-t-il des moments où tu trouves que l'on n'est pas assez bien organisé ?
- ☞ Est-ce que pour toi les objectifs donnés sont clairs, réalistes ?
- ☞ Y'a-t-il des exigences qui te sont données qui te semblent contradictoires ?
- ☞ Qu'est-ce qui te désorganise le plus dans ton travail ?
- ☞ Qu'est-ce qui te pèse / te stressa / t'énerve le plus dans ton travail ?
- ☞ Y'a-t-il des moments où tu te demandes pourquoi on travaille comme ça ?

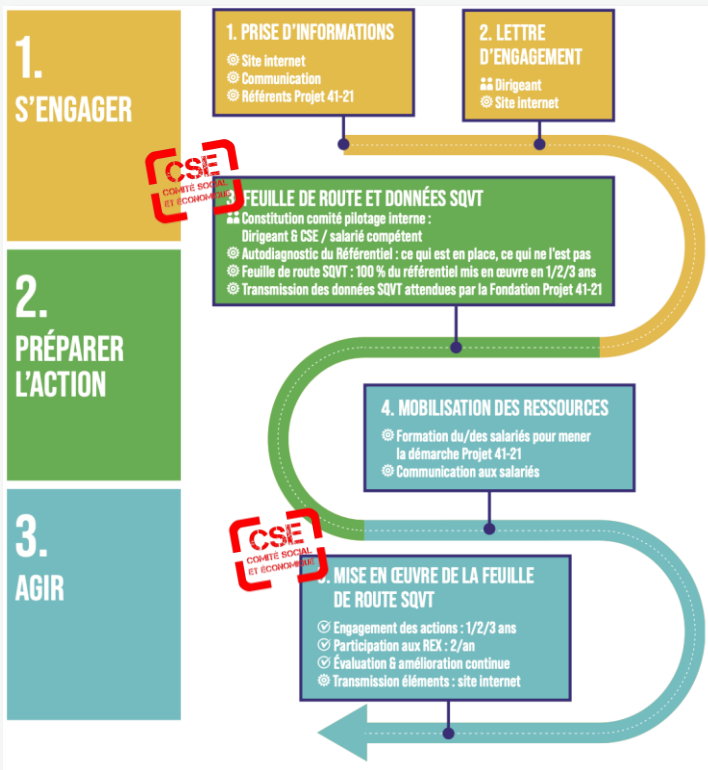
- 🗨️ Peux-tu décrire les situations en question ?
- 💡 As-tu des idées pour améliorer la situation ?

3.2 Identification des problèmes liés à la charge de travail

- ☞ Qu'est-ce que tu penses de ta charge de travail ?
- ☞ Y'a-t-il des moments où tu te demandes comment faire pour y arriver ?
- ☞ Qu'est-ce qui te fatigue le plus dans ton travail ?
- ☞ Qu'est-ce qui te fait perdre le plus de temps dans ton travail ?
- ☞ Est-ce que tu arrives à faire ton travail pendant tes heures de travail ?

- 🗨️ Peux-tu décrire les situations en question ?
- 💡 As-tu des idées pour améliorer la situation ?

S'ENGAGER DANS LE PROJET 4121



LES VALEURS DU PROJET4121

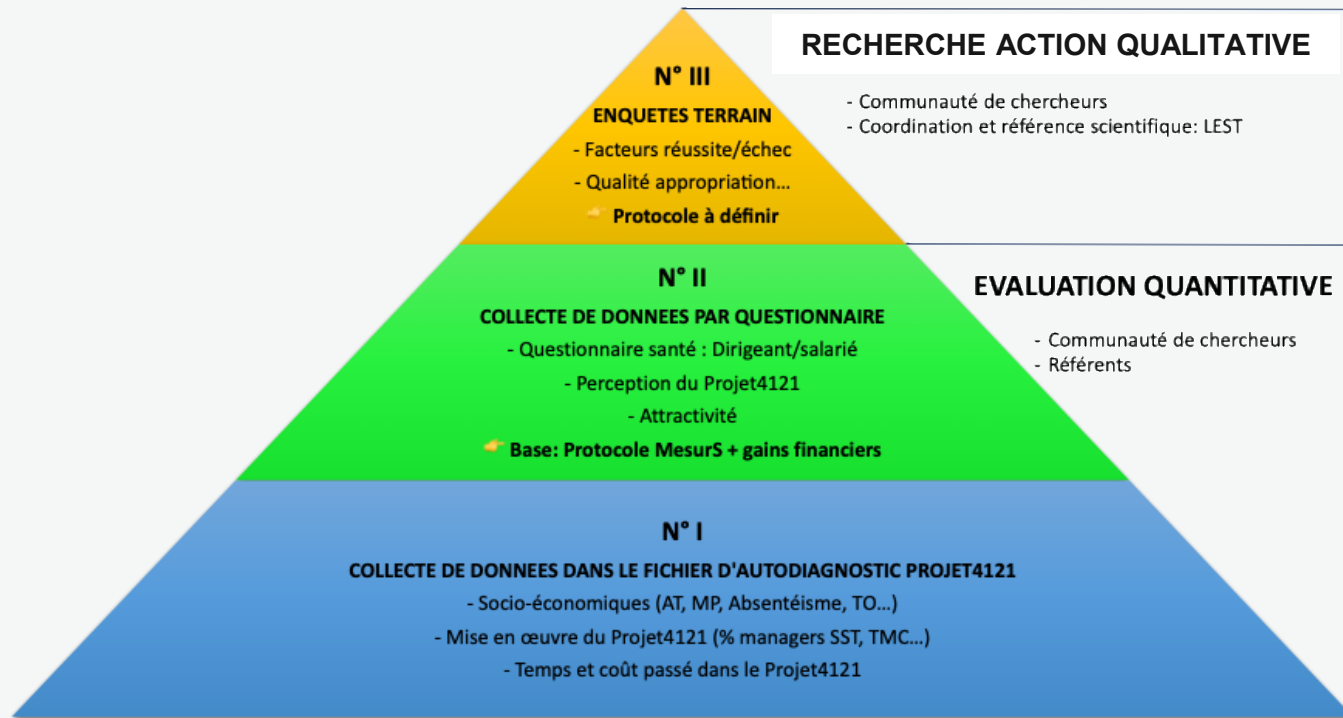
- ✓ GRATUITE
 - BENEVOLAT - BUT NON LUCRATIF

- ✓ TRANSPARENCE
 - LETTRE ENGAGEMENT, FEUILLE DE ROUTE SQVT & BILANS ANNUELS : **PUBLICS**
 - **RECONNAISSANCE** : SITE www.projet4121.org
 - DONNEES SQVT REMONTEES AU LABORATOIRE SCIENTIFIQUE : **PRIVEES**
 - **CONSOLIDATION** DES RESULTATS SQVT + ECONOMIQUE : AVANT/APRES

- ✓ RESPECT DU REFERENTIEL
 - CONTENU ET TIMING
 - AUTODIAGNOSTIC INITIAL : FEUILLE DE ROUTE SQVT
 - PLANIFICATION : 1/2/3 ans

- ✓ DIALOGUE SOCIAL
 - CSE/salarié compétent: ACTEUR INCONTOURNABLE DU DISPOSITIF

3 NIVEAUX D'EVALUATION



QUESTIONS DE LA RECHERCHE ACTION

1. Qu'est-ce qui conditionne, renforce ou fragilise l'**engagement** dans une démarche fondée sur l'écoute ?
 - des dirigeants
 - des représentants du personnel
 - des managers
 - des travailleurs non-managers
 - des référents Projet4121
2. Quels sont les points du Référentiel Projet4121 qui
 - font consensus auprès des acteurs précédents
 - font débat auprès des acteurs précédentsconcernant leur **valeur ajoutée** ?

Avec 3 dimensions à investiguer :

- **Qui** écoute ?
- **Comment** on écoute ?
- **Pourquoi** on écoute ? Qu'est-ce qu'on fait de l'écoute ?

FINALITES DU PROGRAMME DE RECHERCHE

AXES

- ✓ Définir ce qu'est l'écoute du travail dans le cadre du projet 4121
- ✓ Explorer la pertinence d'un référentiel opérationnel et partagé
- ✓ Comprendre les conditions qui rendent cette écoute agissante

OBJECTIFS

- ✓ Documenter finement les pratiques en construction
- ✓ Comprendre les mécanismes et différents contextes
- ✓ Produire des enseignements transférables

MODALITES DE COMMUNICATION

- ✓ Présentation des résultats à l'Université 4121
- ✓ Restitutions intermédiaires possibles

PILOTE RECHERCHE ACTION QUALITATIVE : MACRO-PLANNING

Février/Mars

Avril/Mai

Juin/Juillet

Cadrage

Préparation

- Constitution de l'équipe
- Validation projet de recherche LEST
- Méthodologie
- Cadre théorique
- Prise de contacts référents et terrains

Lancement

Comeval

Enquête visio

25 premières entreprises engagées

25 DG / 22 DRH / 15 IRP / 5 autres membres

Retranscriptions thématiques

Codir

Copil

Copil & CSE

Comeval

GT transverse

Séminaire équipe recherche et référents

Restitution diagnostic & projections

Terrains

Caprisk, EFS, MSA

Réunions, entretiens
15 jours d'observation

Document d'orientation pour Université 4121