

LA LETTRE D'INFORMATION QVCT

Edito

La **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de **concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises**, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

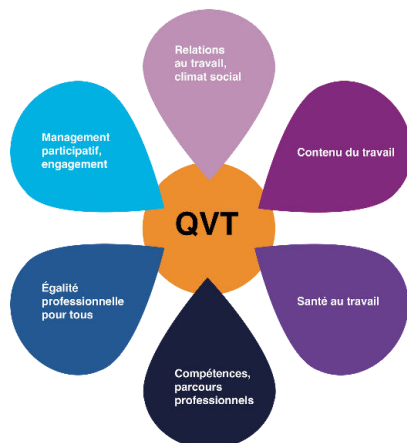
De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d'anticiper les conséquences des mutations économiques.

La **QVCT est une démarche** qui s'adapte à chaque entreprise. 3 facteurs contribuent à la QVCT :

- les conditions d'emploi et de travail,
- le contenu du travail,
- la capacité de chacun de s'exprimer et agir pour améliorer son travail...

En effet, la démarche QVCT donne à chacun la possibilité de s'exprimer et d'agir pour améliorer la façon de travailler ensemble, elle prend en compte les préoccupations de la direction, des salariés, des clients et met en cohérence les actions déjà existantes en faveur d'une vision partagée de la QVCT.

L'Anact a identifié **6 domaines d'actions** pour progresser en matière de QVCT :



La démarche QVCT pour maintenir la motivation des salariés et donner du sens au travail

La qualité de vie au travail ou QVCT se concentre sur les conditions de travail des salariés, la capacité à s'exprimer et à agir et sur le contenu du travail afin que l'engagement dans le travail et l'entreprise soit source de gains de performance et de bien-être des collaborateurs. Le sens au travail et la motivation sont deux thématiques importantes pour les entreprises afin de fidéliser leurs salariés et d'attirer de nouveaux talents. Pour maintenir la motivation des salariés, le fondamental de la démarche QVCT est l'écoute, le dialogue et la co-construction avec les collaborateurs de terrain. D'autre part, en donnant du sens au travail, l'entreprise motive ses salariés et capitalise sur leur engagement.

Le sens au travail peut se définir à travers la perception qu'a l'individu de son travail et de son rapport à celui-ci. Ainsi, le sens du travail relève de trois sphères dans lesquelles s'insère l'individu : individuelle, relations interpersonnelles et organisationnelles :

- **Connaître** parfaitement l'entreprise pour laquelle on travaille (ses produits, ses valeurs, sa philosophie...).
- **Valoriser** les talents et les réussites afin de faire prendre conscience de « l'utilité » de tous les collaborateurs. L'objectif est de souligner l'interaction et l'impact du travail de chacun dans l'entreprise. Le sentiment « d'utilité » crée par extension la « légitimité » de son métier et contribue de ce pas à l'épanouissement [...] « je suis légitime car mon travail est reconnu, je sais pourquoi je me lève tous les matins ».
- **Fixer** une feuille de route avec le manager et s'assurer de l'approbation de l'ensemble du personnel.

(Extrait du site Culture RH, article Démarche QVT : comment améliorer la qualité de vie au travail ? publié le 23 décembre 2019, <https://culture-rh.com/qvt-qualite-de-vie-travail-enjeu-entreprises/>).

La démarche QVCT peut ainsi participer à maintenir la motivation des salariés et donner du sens au travail. Reste aux acteurs de l'entreprise de s'en saisir !

QUELQUES CHIFFRES

36% des décideurs RH interrogés, la QVCT correspond avant tout à un **respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

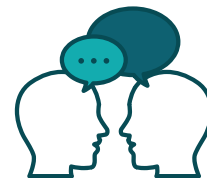
28% des décideurs RH admettent que leur entreprise accuse du **retard sur la qualité de vie au travail**, tandis que pour **26%** la **QVCT représente un enjeu prioritaire sur le plan stratégique**

pour près d'un tiers d'entre eux (**29%**), **c'est le contenu du poste** (contrôle et charge de travail, autonomie, etc.) qui prime

L'intégration dans l'entreprise et l'environnement de travail n'ont que peu d'importance (respectivement 18 et 16%)

18% des RH du secteur public jugent la **QVCT comme enjeu prioritaire** sur le plan stratégique, contre 30% dans le secteur privé

À QUEL MOMENT PARLER DU TRAVAIL EN ENTREPRISE ?



Discuter du travail c'est rendre le travail visible et en donner du sens.

S'il existe des outils pour parler du travail en entreprise, les temps d'échanges et les process ne sont pas toujours bien formalisés dans les entreprises et la parole sur le travail au quotidien fait trop souvent défaut, pouvant ainsi être source de démotivation, de frustration et entraîner des doutes et incompréhensions des collaborateurs. Pour lever ces freins et d'éventuels ressentis négatifs, il convient de formaliser dans les entreprises des temps d'échanges dédiés pour aborder les questions liées au travail, (organisation et conditions de travail, transmission de consignes, apports d'idées, projets ...) et pas seulement rapidement à la pause, entre deux portes, autour du café ou encore à l'arrière du camion...

Un des enjeux d'une démarche QVCT est de ramener la communication au cœur du travail afin que les collaborateurs et les managers et ou chefs d'entreprise puissent percevoir les attentes réciproques et instaurer les bases d'une véritable écoute et discussion sur le travail et les conditions de travail. Confronter les objectifs stratégiques avec les réalités opérationnelles participe à l'amélioration continue des performances de l'entreprise et permet de mieux répondre aux attentes des collaborateurs. Le départ essentiel pour initier collectivement l'amélioration continue de l'entreprise et le bien-être des salariés.

Comment faire cependant et avec quels outils ?

- Mettre en place et faire vivre des espaces de discussion, débouchant sur des actions et améliorations concrètes ;
- Formaliser des temps dédiés sur le travail à des temps connus de tous ;
- Réaliser les entretiens professionnels obligatoires, au moins tous les deux ans. Il s'agit d'un acte clé du management dans l'entreprise et permet d'échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, les projets d'entreprise et les besoins de formation ;
- Réaliser des entretiens annuels, (pouvant être couplés avec les entretiens professionnels) permettant de faire le point sur le travail effectué sur l'année écoulée (les objectifs ont-ils été remplis, le comportement du salarié a-t-il donné satisfaction,...), mais c'est également l'instant propice pour préparer l'année à venir et fixer de nouveaux objectifs réalistes et réalisables, discuter des points à corriger, aborder la rémunération et les augmentations de salaire...

La QVCT ne se résume pas bien évidemment à mettre en place des entretiens mais c'est un point de départ essentiel pour initier collectivement l'amélioration continue de l'entreprise et le bien-être des salariés.

Pourquoi un C à QVT ?

Lors de l'élaboration de l'ANI 2020, les partenaires sociaux ont ajouté un C à la QVT (qualité de vie au travail). Ce C aurait pu être celui de la Culture du travail, de la Compréhension du travail, de la coopération dans le travail, de la considération dans le travail et même encore de la consultation sur le travail... Mais ce sont les conditions du travail qui se sont ajoutées. Un terme que l'on avait un peu oublié, mais qui redonne sa place au travail et son organisation en intégrant la prévention des risques.



ACTUALITÉS À VENIR

Une matinale spéciale QVCT est organisée le 20 juin 2023, de 10h à 12h30, au Moho à Caen dans le cadre de la Tournée du PRST.

Pour y participer, veuillez vous inscrire :

<https://urlz.fr/IRU3>

A partir des entretiens individuels, comment initier une démarche collective QVCT ?

Réponse dans le prochain numéro !



COMITÉ DE RÉDACTION

Elsa Mouret - Aract Normandie,
Thierry Lebey - CFTD,
Pascaline Bellier de Fromont - FRSEA,
Laurence Basille - ISTF

PR PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ ET
ST TRAVAIL
NORMANDIE
2021 - 2025