

Publié le 8 décembre 2023

« 3, 2, 1 : RSE ! » par méristHemE : QVCT - passer de la nébuleuse à l'incarnation

Tous les mois, retrouvez un article rédigé par Sylvie Gardahaut, dirigeante associée de méristHemE, dont la raison d'être est de changer le rapport au travail et d'accompagner les dirigeants dans la gouvernance de leur entreprise, le recrutement et l'amélioration de leurs méthodes managériales. Ces articles visent à nourrir la réflexion et enrichir la connaissance des Epl sur la RSE. Ce mois-ci focus sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT).



Trois idées

La Qualité de Vie et les Conditions de Travail - QVCT - s'incarne à travers les pratiques mises en place pour générer un impact positif sur l'énergie et l'engagement du collectif d'humains qui forme l'entreprise, dans le respect et l'encouragement de son bien-être. Le verbe « incarner » est ici employé à dessein car l'enjeu est bien de donner une existence concrète, quotidienne et surtout authentique à une notion encore nébuleuse ou une vision limitée.

Disposer d'un espace de convivialité qui encourage le partage, la détente et la récupération est très apprécié – mais l'on constate dans les organisations qui ont investi, parfois un budget significatif, que cela n'est plus un gage de fidélisation.

Communiquer sur ses belles conditions de travail, un projet d'entreprise qui fait sens socialement ne garantit pas non plus une meilleure attractivité.

Si les candidats questionnent précisément sur ces points, si les collaborateurs quittent sitôt embauchés ou installés depuis un moment, c'est qu'ils vivent un découplage entre la réalité interne du travail et ce que l'entreprise promet et affiche dans sa communication interne et externe. Ce phénomène est le « great washing », et il gagne du terrain dans toutes les formes d'économies car le marché de l'emploi est tendu depuis la crise Covid.

L'entreprise doit d'abord s'interroger sur l'existence sincère et authentique de ses pratiques. Il s'agit ici de répondre à la question : « que faisons-nous réellement dans ce domaine ? », en s'appuyant sur des faits et leur récurrence, sans aller plus loin à ce stade. Nourrir ce questionnement avec le recueil de perception des collaborateurs est aussi très apprenant. Le schéma ci-dessous vous propose de structurer ce questionnement de vos pratiques :



Schéma : méristHemE

Elle doit ensuite amener de la cohérence et de l'authenticité en calibrant ses pratiques. Cet ajustement consiste à structurer les pratiques de QVCT selon l'utilité et l'impact qu'elles ont sur la qualité de vie et les conditions de travail des collaborateurs de l'organisation.

Ce travail peut se faire à l'aide de l'outil ERAC qui vous permettra d'organiser et d'agir sur vos pratiques pour en **E**liminer, en **R**éduire, en **A**mplifier ou en **C**réer/conserver pour ne piloter que celles qui renforcent la résonance avec le projet de l'entreprise défini à travers sa raison d'être, sa vision, sa mission, ses valeurs ou engagements :



Schéma : méristHemE

L'utilité désigne, selon le contexte, la valeur, la satisfaction ou la capacité d'un élément à répondre à des besoins ou à atteindre des objectifs.

L'impact se rapporte généralement à l'ampleur des effets d'une action, d'un événement sur un domaine donné.

Deux bonnes pratiques

Véronique Eyraud, Directrice opérationnelle d'Urbanis Aménagement : « Il m'importe que chacun se sente bien et serein dans son métier. Ce n'est pas au détriment de la performance, parce que les gens s'entraident, sont plus motivés. Aujourd'hui on ne peut plus manager du personnel sans y avoir été formé et posséder le désir et des qualités pour l'être, au risque de s'exposer psychologiquement à des situations perturbantes pour soi et pour les autres. On peut être de son métier, s'y épanouir, sans devenir manager ! L'essentiel est d'être à sa juste place. »

Stéphane Brousse, Directeur général délégué du Groupe Brousse : « Nous en avons terminé avec le diktat du N+1. Ce type de hiérarchie à la militaire ne doit plus exister aujourd'hui. Les nouvelles générations ne sont plus celles d'hier. A nous de nous adapter. Et de leur faire confiance. Elles veulent du lien, de l'efficacité, du sens et du temps libre. Elles n'apprécient pas trop la hiérarchie de niveau. Chaque poste doit être respecté, considéré. Tout le monde se trouve dans le même bateau, avec au centre, le client. Et si certains salariés n'ont

pas cette philosophie, ils quitteront d'eux-mêmes la structure. »

Une question

Répondez-y de vous à vous, avec authenticité, puis observez ce que cela vous a fait d'y répondre et ce que cela appelle en vous.

Quelles sont nos pratiques sur le partage et la réalité de nos valeurs dans l'entreprise ?