

Publié le 17 avril 2024

L'importance de la QVCT

Chaque année en juin, la semaine de la QVCT invite les entreprises à sensibiliser leurs collaborateurs à la Qualité de Vie et Conditions de Travail. méristHemE, cabinet de conseil en RSE et partenaire de la FedEpl, explique l'importance de cette approche.



En 2020, la QVT est devenue la QVCT afin de renforcer l'importance du cadre, de l'ambiance et de l'environnement sur le lieu de travail pour mieux agir et mieux produire, car c'est bien là l'enjeu : mettre en place une stratégie et un plan d'action qui permettent de concilier bien-être des salariés et performance globale de l'entreprise. Il s'agit pour la gouvernance de placer, replacer ou renforcer l'humain au centre de ses priorités en menant de véritables projets incluant et impactant l'ensemble des salariés.

Il est question ici non pas de consacrer simplement une ou deux journées à de team building dans le but de partager un moment agréable ensemble. Il s'agit plutôt de **superviser des projets concrets**, avec des objectifs qui ont du sens pour les parties prenantes, impliquant des actions dont l'utilité est unanime et dont les indicateurs de performance clés auront un impact tangible pour chacun des membres concernés.

Proposer une vraie démarche

C'est l'ambition de la QVCT : proposer un canevas permettant de mener une véritable démarche dédiée à la qualité de vie au travail et à l'élaboration d'**un plan d'action efficace de lutte contre les maladies, l'insécurité, le stress et ses conséquences** ainsi qu'améliorer la productivité et l'image de l'entreprise.

Piloter de tels projets en prenant en compte l'ensemble des composantes peut sembler complexe, c'est pourquoi la QVCT propose différents outils pouvant servir au diagnostic, à l'analyse, à l'action et à la mesure des résultats.

La QVCT comprend **6 domaines**, reliés les uns aux autres. Une action dans l'un des domaines entraîne des répercussions sur un ou plusieurs autres. Comprendre cette modélisation, prendre en compte ces interactions et anticiper les retombées permet de mieux cibler les actions prioritaires, d'attribuer les budgets et d'arbitrer la temporalité.

Les 6 domaines de la QVCT

1. **Égalité des chances** (discrimination, diversité, équité, égalité professionnelle, conciliation des temps, temps de travail, modulation des horaires, télétravail...).

2. Climat social & relations au travail

Comment se passe l'organisation des réunions, la communication entre collègues, avec la hiérarchie, l'organisation du travail en équipe, la représentation du personnel, l'organisation d'événements de cohésion ?

3. Employabilité (formation et développement de compétences, valorisation du potentiel, plan carrière, flexibilité et sécurité, emplois atypiques, insertion).

4. Partage de valeurs et contenu du travail

Le sens de son travail, les résultats attendus pour chaque poste, la répartition des tâches ou encore l'intéressement au travail vous semblent-ils clairement exprimés et compris ?

5. Santé mentale au travail (équilibre vie professionnelle / vie privée, compétences bien utilisées, charge de travail adaptée, autonomie sur ses tâches, charges bien définies).

6. Santé physique au travail

Cela comprend l'organisation du temps et de l'environnement de travail (espace collectif, matériel ergonomique, lieux de pause...) ainsi que la qualité de la prévention et la gestion des risques professionnels.

Les 10 étapes de la QVCT



De plus en plus d'entreprises se lancent dans des démarches QVCT et la direction et les ressources humaines

attribuent le temps et les moyens nécessaires à son déploiement. Il s'agit d'un véritable projet transversal mobilisant et impactant l'ensemble des employés. Chacun doit être consulté, encouragé à agir et valorisé pour sa contribution et son engagement par les autres contributeurs, quel que soit le niveau hiérarchique. Une démarche QVCT comprend 10 étapes :

1. **Comprendre la QVCT** : donner du sens à la démarche afin de mobiliser les collaborateurs et de prendre conscience du rôle de l'organisation sur le bien-être et la productivité des salariés.
2. **Diagnostiquer l'existant** : reconnaître et valoriser les forces de l'entreprise pour clarifier le projet, amplifier l'estime de soi et renforcer la motivation collective.
3. **Cartographier les parties prenantes** : identifier les différents collaborateurs, leurs niveaux de contribution, leurs besoins et leurs attentes estimées.
4. **Définir les intentions et les engagements** : lister les pistes d'actions cohérentes et que l'on estime impactantes, pour répondre aux besoins de l'entreprise et à ceux des salariés.
5. **Établir le plan d'action** : intégrer la QVCT à l'ensemble des métiers et process afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs.
6. **Dialoguer avec les parties prenantes** : partager les engagements de l'entreprise avec les parties prenantes internes pour clarifier le projet, vérifier la portée estimée des actions et s'assurer du soutien de tous en les impliquant.
7. **Déterminer les enjeux prioritaires** : intégrer les avis des parties prenantes consultées pour affiner le plan et prioriser les tâches.
8. **Fixer les indicateurs de performances et la feuille de route** : déterminer les moyens de mesures et de contrôle des avancées et résultats.
9. **Élaborer le plan de communication** : maintenir la cohérence, la motivation et l'adhésion en informant de manière transparente sur le projet et son déroulement.
10. **Collecter les résultats et rédiger le reporting** : mesurer la valeur créée par le projet et ses impacts réels. Renforcer la confiance et la redevabilité en célébrant les réussites, en expliquant les échecs ou difficultés rencontrées et en projetant des axes d'amélioration continue.

Globalement, les entreprises ayant adopté la QVCT développent une marque employeur concrète, connaissent une de croissance d'activité plus importante et sont beaucoup plus attractives. L'explication se trouve à 3 niveaux :

- **Une structure organisationnelle à la fois agile et résistance.** La démarche QVCT apporte de **l'assurance** : intégration à la gouvernance, vision à long terme, plus d'anticipation, meilleure gestion des risques. Être responsable agirait comme une assurance contre la baisse de la valeur de l'entreprise.
- **Une collaboration multidirectionnelle efficace.** La démarche QVCT renforce la **confiance** : communication transparente, meilleure image, fidélisation et capacité à collaborer sont des atouts puissants pour amortir les turbulences.
- **Une culture d'entreprise consciente, inspirante et motivante.** La démarche QVCT ancre le **sens** : clarification du projet d'entreprise en ce qui concerne l'humain, qu'apporte-t-elle à ses collaborateurs, comment elle les intègre, quels impacts vise-t-elle, pour qui crée-t-elle de la valeur, comment ? il s'agit de trouver le juste alignement et d'être moteur d'innovation.

Si une telle démarche vous intéresse, la semaine de la QVCT est une excellente occasion pour faire un premier

pas et commencer à sensibiliser vos collaborateurs.

En tant que partenaires de la FedEpl, méristHème peut vous accompagner en vous offrant un atelier. Nous venons dans vos locaux, vous choisissez les participants et nous intervenons pour que chacun partage le même niveau d'information, ses ressentis, ses besoins, entendent ceux des autres et soit prêt à s'engager ou à renforcer son engagement dans une démarche commune.

Les principaux résultats attendus de cette intervention sont :

- Lever les méconnaissances sur la QVCT
- Expliciter les enjeux
- Conscientiser ce que l'entreprise fait déjà et qui fonctionne bien en matière de QVCT
- Clarifier les besoins et les attentes
- Impliquer l'ensemble des collaborateurs pour les rendre acteurs et non pas simples bénéficiaires
- Renforcer la marque employeur

Pour faciliter l'organisation de votre prochain atelier, merci de bien vouloir renseigner [ce formulaire](#).