



FOCUS SUR LA NOTION ET DEMARCHE QVCT

Définition

« Les conditions, dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail. »

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013.

Aujourd'hui, salariés et dirigeants sont unanimes sur le fait que la QVCT contribue à la performance de l'entreprise ce que de nombreuses études démontrent avec une nouvelle vision où le travail est perçu comme source d'épanouissement et le salarié, créateur de valeur.

En mars 2022, la QVT devient la QVCT. Ce nouvel acronyme vient renforcer la prévention de santé au travail et met en avant la QVCT comme une composante essentielle du vécu des collaborateurs. Pour les employeurs, cela sous entend d'accorder autant d'importance à la santé mentale de leurs collaborateurs qu'à leur environnement de travail physique.

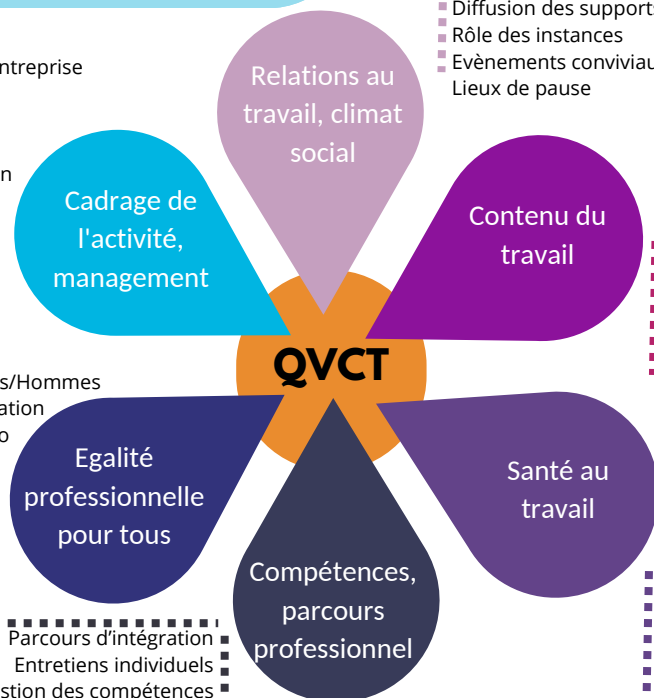
La QVCT n'est pas un simple concept ni une nouvelle thématique à traiter et qui viendrait remplacer le sujet des RPS. C'est une démarche collective avec une approche systémique qui a pour objectif de valoriser le capital humain

Les 6 dimensions qui composent la QVCT

La QVCT est organisée autour de 6 grands axes telle une marguerite. Celle-ci a pour objectif d'aider les acteurs, lors de la démarche QVCT, à faire l'inventaire des enjeux ou problèmes de qualité de vie au travail propres à leur établissement en se positionnant sur chacun de ces 6 axes.

- Connaissance de la stratégie, du projet de l'entreprise
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- Transparence de la politique de rémunération
- Information sur les changements

- Relations au travail
- Organisation des réunions internes
- Diffusion des supports internes
- Rôle des instances
- Evénements conviviaux
- Lieux de pause



- Clarté au travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail clarté des consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Egalité professionnelle Femmes/Hommes
- Usage des outils de communication
- Conciliation vie privée/vie perso
- Aménagement des horaires
- Prise en compte handicap
- Pyramide des âges

- Prise en compte de la santé
- Diffusion du DUERP
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation des déplacements professionnels

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisations des dispositifs



Dans quel contexte engager une démarche QVCT ?

Lors de nouveaux projets stratégiques, en période de (re)définition des objectifs, de transformation technique ou organisationnelle majeurs ou à l'occasion de nouveaux enjeux/innovation, ou de la mise en œuvre de projet d'investissement industriel;

En réponse à des dysfonctionnements (organisationnels, communicationnels et/ou managériaux) pour une meilleure prise en compte du travail au quotidien et répondre à des obligations légales de l'employeur :

- Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail (loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite "loi Rebsamen");
- L'obligation d'assurer la santé et la sécurité des salariés (article L4121-1 du Code du Travail).

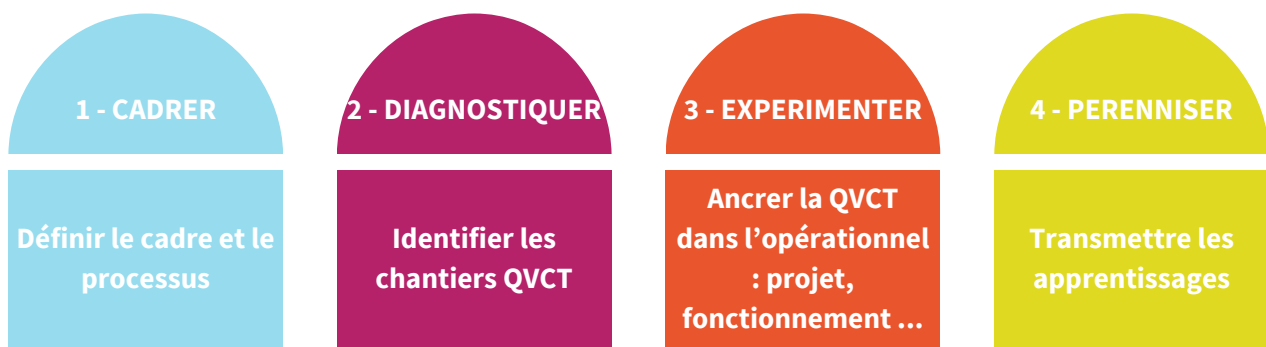
Les bénéfices attendus d'une démarche QVCT

La démarche QVCT aboutit en particulier à :

- Valoriser le capital humain et développer le pouvoir d'agir des salariés;
- Développer l'autonomie des équipes dans leur travail pour faciliter l'adaptation aux changements,
- Améliorer les coopérations entre professionnels (échanges de pratique / harmonisation des process) par la mise en œuvre d'EdD*
- Réaliser un travail de qualité (critères et exigences du travail bien fait),
- Produire du sens et de la reconnaissance, favoriser l'attractivité,
- Améliorer l'expérience collaborateur et fidéliser les salariés etc.

**EdD : Espace de discussion et d'échange pour parler et réguler le travail*

Les étapes clés d'une démarche QVCT





FICHE PRATIQUE

Et si on parlait QVCT ?

Qualité de Vie et des Conditions de Travail



LA SEMAINE DE LA QVCT DE L'ANACT

DU 17 juin au 21 juin 2024



La Semaine de la QVCT 2024 est l'occasion d'échanger et d'identifier des pistes d'action d'un travail facteur de santé, d'inclusion et de performance. Pour marquer le coup, nous vous proposons de lancer le projet "Un Jour, Une Action" au sein de votre entreprise. Le principe est simple : chaque jour de la semaine QVCT, une action QVCT à entreprendre avec vos équipes (managers, collaborateurs, Direction etc.).

LUNDI 17/06

"Le café sans filtre"

Un moment de partage entre la Direction et les collaborateurs autour d'un café pour parler du travail avec respect et bienveillance.

MARDI 18/06

"La journée du merci"

Chacun remercie un collègue, un collaborateur pour les efforts ou les résultats, pour une aide. Et même son manager !

MERCREDI 19/06

"Détox mail"

9 conseils à suivre pour une journée sereine*

JEUDI 20/06

"Donnez du sens au quotidien"

Il s'agit de (re)donner la finalité, l'utilité d'une tâche, d'une mission, d'une consigne.

Et pourquoi pas un "Vis ma vie de ..." ?

Plus il y a de sens, plus l'engagement est fort !

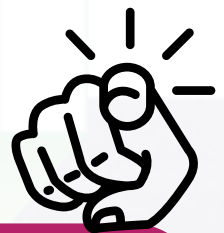
VENDREDI 21/06

"rédigeons les emails comme au temps jadis"

Parfois, nous oublions les règles de politesse et de courtoisie Surtout par email !

Alors aujourd'hui, chacun sera attentif à ses écrits.

*Chaque action vous sera détaillée quotidiennement durant la semaine QVCT via le compte linkedin de l'APAS 17



A vous de jouer !

Projet inspiré de Franck PAGNY (Vivement lundi)