



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), un levier en faveur de l'attractivité

Jeudi 17 octobre 2024

Karen Hubert-Blanchard, Chargée de mission Aract BFC

Quelques constats

Problématiques rencontrées au sein des structures

Manque de moyens :
humains et matériels

Un public en évolution :
agressivité, baisse de
l'autonomie

Rythme de travail

Charge de travail

Difficultés
relationnelles : intra
et inter-équipe

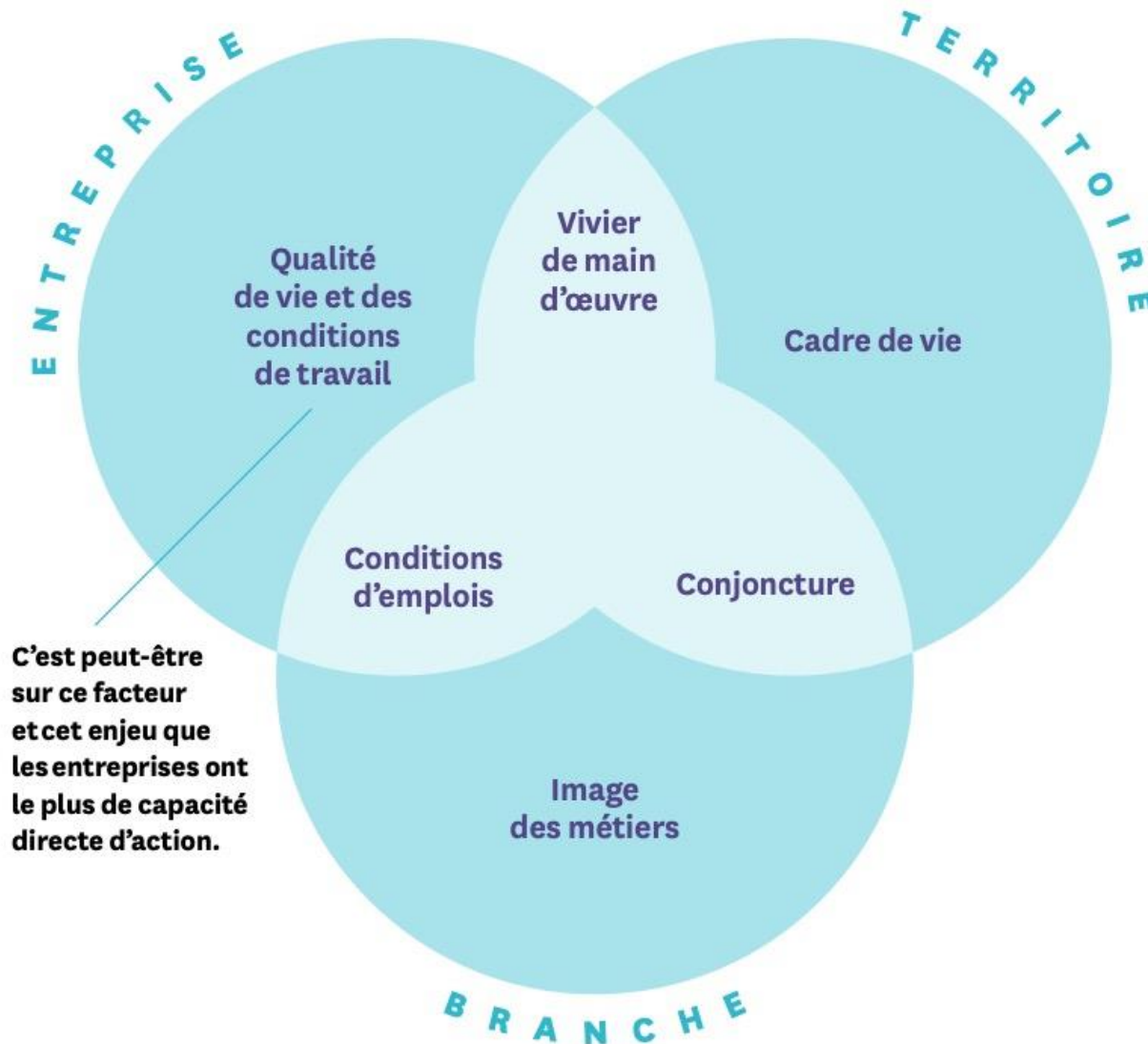
Salaires

Professionnels
non formés

Pénibilité

Absentéisme, turnover,
accidents en hausse,
inaptitudes, douleurs,
fatigue, mal-être

Vieillessement des
professionnels



C'est peut-être sur ce facteur et cet enjeu que les entreprises ont le plus de capacité directe d'action.

Les leviers de l'attractivité

- **Agir sur la QVCT** peut constituer un levier efficace pour renforcer l'ATTRACTIVITE de l'ENTREPRISE
- Il est possible **d'agir au niveau de l'entreprise sur différents aspects** contribuant à la QVCT avec des effets tangibles à court et moyen terme

Qu'est-ce que la QVCT ?

La notion de QVCT



« La qualité de vie au travail désigne et 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 »

Un processus social **concerté** permettant **d'agir sur le travail** (organisation, conditions, contexte) à des fins de **développement des personnes et des entreprises.**

ANI
du 19 juin
2013

ANACT,
Agence nationale
pour l'Amélioration
des Conditions de
Travail

QVT => QVCT

2013→2020 / 2 Accords Nationaux Interprofessionnels

ANI du 19 juin 2013

« vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »

= dédié à la QVT. Il a posé le cadre de référence de la QVT en France.



ANI du 9 décembre 2020

« pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et de conditions de travail »

= Le Titre II de l'Accord introduit la **Qualité de Vie et des Conditions de travail**.

QVCT

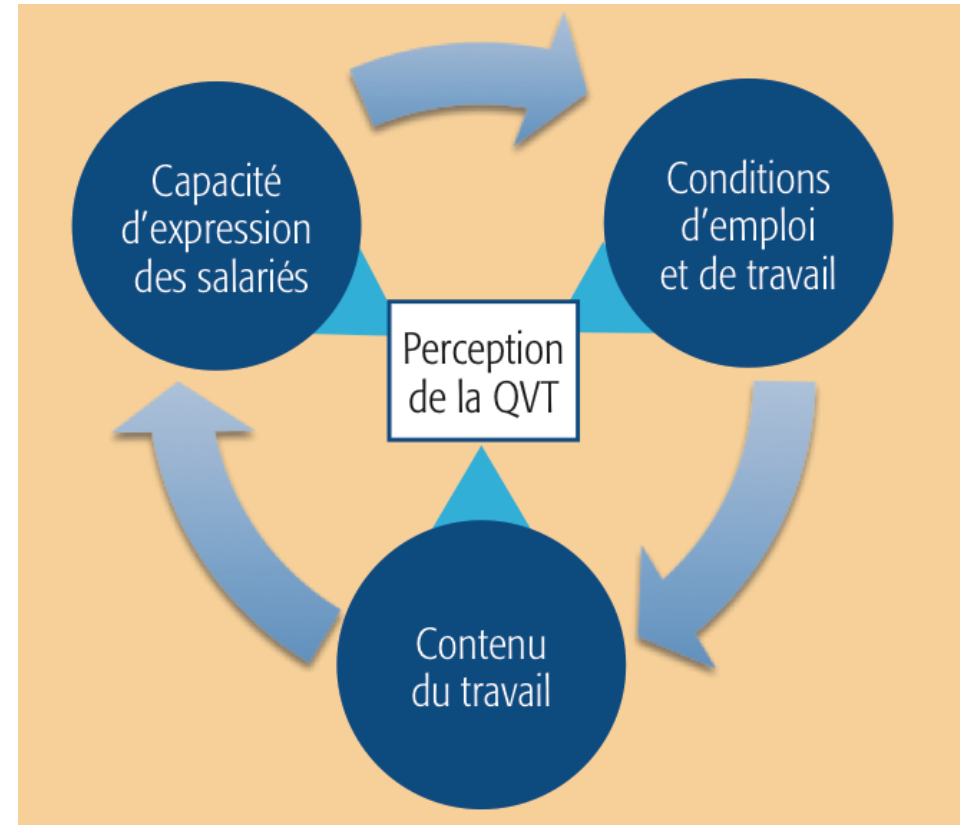
Rappelle la centralité du travail et son lien avec la santé des salariés

La capacité des salariés à s'exprimer et à agir sur le travail

➤ Extrait de l'ANI de 2013 :

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

→ Pour y parvenir, la direction d'entreprise et le management doivent davantage associer les salariés en matière d'organisation du travail.



Leviers d'action

QVCT, les sujets à traiter

*Y a-t-il une vision commune de l'entreprise et de ses orientations ?
Le soutien et la relation hiérarchique : les salarié.e.s se sentent-ils écoutés, compris, reconnus par leur encadrement ?
Peuvent-ils exprimer leurs problèmes de travail ou leurs idées ?
Y a-t-il un sentiment d'équité ?*

*Les horaires de travail sont-ils conciliables avec la vie personnelle ?
Stables ? Prévisibles ?
Ya t-il de la souplesse ?
Du télétravail possible ?*

*Existe-t-il un process pour intégrer les nouveaux salariés ?
Existe-il des possibilité d'évolution en interne ?
Les formations internes et externes sont-elles accessibles ?*



L'ambiance de travail et d'équipe : permet-elle l'entraide ? La coopération ? Y a-t-il des temps d'échanges en équipe ?

*Les salariés ont-ils de l'autonomie dans leur travail ?
La charge de travail est-elle régulée ?
Les missions de chacun sont-elles claires ?
Les outils et les équipements de travail sont-ils adaptés aux objectifs et aux compétences des collaborateurs ? Disponibles et accessibles ?*

*Existe-t-il de la prévention des RPS ? sont-ils inscrits au DUERP ?
Prévention des risques professionnels
La quantité et la stabilité de l'effectif : l'équipe est-elle suffisamment dimensionnée pour permettre à chacun de réaliser son travail de manière satisfaisante et gérer les aléas ?*

Exemples

Projet de construction d'un nouveau bâtiment. Prise en compte des contraintes du travail dans la conception des plans et implication des salariés par la direction dans la conduite du projet

Des équipes mixées en âge et en expérience
Organisation de café interservices pour favoriser l'interconnaissance

Formations à la communication non violente, pour faciliter les échanges sur le travail, la réalisation de feedback entre collègues

Travail collectif autour de nouveaux horaires : expérimentation de la journée en équipe continue, matin ou après-midi

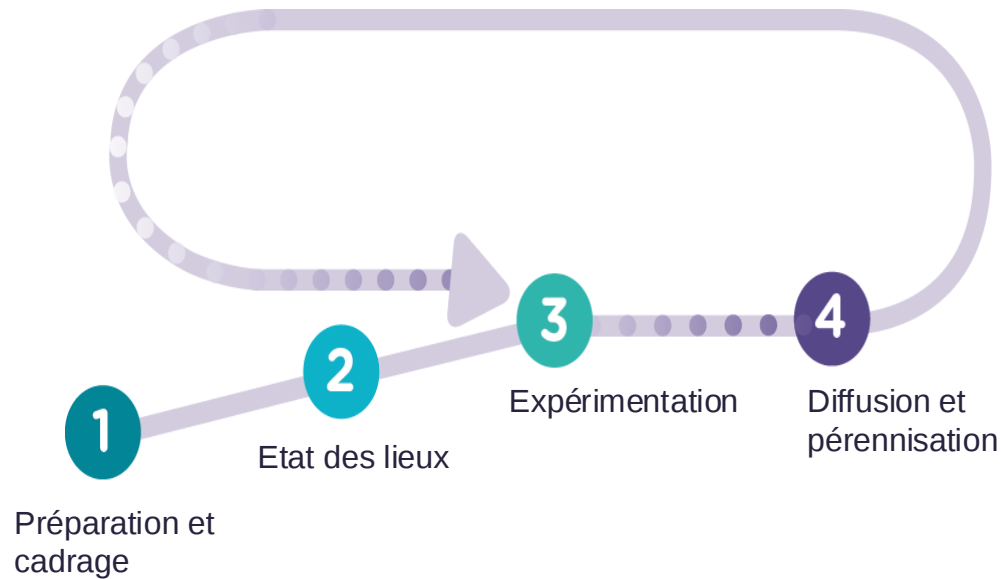
Mise en place d'une AFEST, système de tutorat, méthode vis mon travail

Adaptation de poste
Prise en compte des restrictions de santé au plus tôt

Expérimentations où des aides à domicile organisent leur planning en autonomie
Conception des plannings en équipe



Avec quelle méthode



Construire une dynamique collaborative :

- Une démarche **paritaire**
- **Se mettre d'accord sur les finalités** de la démarche
- S'exprimer sur son travail

Expérimenter des nouvelles façons de travailler :

- Mettre en place un **processus en plusieurs étapes** pour identifier et choisir les actions à expérimenter
- S'engager dans l'action **concrète**
- **Concevoir ► tester ► ajuster** avec les salariés et managers concernés de nouvelles façons de travailler et/ou de s'organiser

Evaluer :

- **Analyser les effets** de la démarche QVCT
- **Améliorer durablement** la démarche et ses effets (pérennisation, redynamisation)