QVT Qualité de vie au travail

Phénomène de mode ou
réel levier de performance dans l'entreprise ?

Sujet animé par Mme HIHI Yasmina
Formatrice Coach certifiée RNCP

La QVT c'est quoi?

Définition proposée par les partenaires sociaux en juin 2013

La qualité de vie au travail a été définie dans un accord national interprofessionnel (ANI) par les partenaires sociaux en juin 2013. (France)

La QVT désigne et regroupe les actions permettant de **concilier** à la fois **l'amélioration des conditions de travail** pour les collaborateurs et la **performance globale** des entreprises.

- Selon l'ANI la QVT peut se concevoir comme:

« Un sentiment de bien être perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilité, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué… L'approche de la QVT permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, afin de les articuler de façon dynamique. »

Les enjeux pour l'entreprise

❖ Juridique en France

La QVT est aujourd'hui soumise à un cadre juridique précis auquel les entreprises doivent répondre.

❖ Social

Une bonne QVT permet de développer du lien entre les salariés. Cela instaure un climat de confiance au sein de l'entreprise et entre les différents membres de l'équipe. Elle est donc utile pour prévenir une possible dégradation du climat de l'entreprise, elle devient un outil de démarche d'amélioration continue de l'entreprise.

❖ Économique

La QVT permet à l'entreprise d'améliorer sa productivité, de fidéliser ses équipes et d'attirer de nouveaux talents. Un salarié bien au travail et fier de son entreprise est un salarié plus performant et fidèle. Une bonne QVT permet de réduire les coûts liés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles (cf coût des arrêts maladies).

❖ Innovant

Instaurer des actions e QVT c'est installer durablement une discipline collective qui identifie des actions d'améliorations au de-là de champ du vivre ensemble.

La QVT *Quelques chiffres pour mieux comprendre*

- Pour l'année 2017 et ce pour la sixième année consécutive, « l'équilibre vie privée/vie professionnelle » et « la santé et la sécurité au travail » arrivent en tête des sujets que les salariés jugent prioritaires en entreprise. (*baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise, Medef*)

- 60 % des salariés interrogés ont une bonne opinion de leur manager, score en nette progression chez les femmes (+6% en un an).

- Une étude réalisé en 2013 par L'ANACT montre que pour 64% des interrogés le mot qui caractérise le mieux la QVT est le **respect,** pour 58% la **reconnaissance**, 46% l'**épanouissement** et 40% la **motivation.**

- 96% estiment qu'il existe un lien fort entre la QVT et la **motivation**, les **relations** dans l'entreprise et la **qualité du travail** réalisé.

- 94% estiment un lien fort entre la QVT et la **santé** des salariés, et 91% voient un lien fort avec la **productivité**.

La QVT à l'international

- Au Canada, les experts à l'origine de la norme « Santé et sécurité psychologique en milieu de travail » estiment une rentabilité de 2,75 à 4 dollars canadien par dollar investi dans la santé et la QVT et évaluent à +12% la productivité d'un employé actif physiquement.
- Au royaume Uni, une étude réalisée par l'université de Warwick démontre que la productivité des salariés heureux augmenterait de 12% (2014).

- Au États Unis, une étude réalisée par l'institut Chapman démontre qu'une démarche QVT pourrait réduire de **25%** l'absentéisme et que les dépenses liées aux problèmes de santé des salariés baisseraient de **25%.**
- Une étude de la Harvard Business review, révèle que les salariés heureux sont plus productifs de **30%**, leurs ventes sont supérieures de **37%** et leur créativité est multipliée par trois.

Quelques idées reçues

VRAI / FAUX ?

La **QVT** ça coûte trop cher

Faux

La QVT ne doit pas être perçue comme un coût mais comme un investissement sur le long terme pour les collaborateurs et l'entreprise.

De nombreuses actions relèvent du bon sens et ne demandent pas ou peu d'investissement.

La **QVT** c'est plus facile pour les grandes entreprises

Faux

Le sujet n'est pas réservé aux grands groupes même s'il est vrai qu'ils ont plus de moyens financiers et Humains pour travailler sur la QVT de leurs collaborateurs.

La QVT peut prendre de multiples formes, elle doit donc être adaptée en fonction des besoins de chaque individu et des spécificités de l'organisation (taille de l'entreprise, domaine d'activité etc…)

La **QVT** ce n'est pas un enjeu stratégique pour mon entreprise

Faux

La QVT ne doit pas être vue comme une perte de temps ou une contrainte. C'est un **levier** qui permet d'améliorer la **performance** globale de l'entreprise.

Des collaborateurs qui prennent plaisir à venir travailler sont des collaborateurs qui se montrent par la suite plus performants, engagés et fiers de leur entreprise (appartenance).

Quelques règles d'or

Rôle de la direction

Implication de tous !!!

La **QVT**, un projet porté par la direction !!!

La QVT doit être portée par la direction de l'entreprise, cela représente l'un des facteurs clé de sa réussite.

Elle doit être vue comme un projet stratégique pour l'entreprise qu'il faut inscrire dans le temps.

Il est essentiel d'instaurer une culture d'entreprise soucieuse de la santé de ses collaborateurs.

La direction ne constitue pas le seul acteur, l'évolution d'un tel projet passe par l'implication directe des RH et l'engagement de chacun à tous les niveaux de l'organisation.

QVT et pratiques managériales

La QVT repose sur de bonnes pratiques managériales, les managers doivent donc être formés pour travailler sur ce sujet.

La QVT se construit avec du bon sens, de l'écoute et la mise en place d'une relation de confiance avec ses collaborateurs.

Les bons **réflexes managériaux** pour améliorer la QVT des collaborateurs:

- **Offrir** à chacun de ses collaborateurs la possibilité de s'épanouir et de se réaliser dans son travail. Cela passe par une relation de confiance et des feedbacks réguliers.
- **Permettre** à ses collaborateurs de se challenger. Il est important d'offrir l'opportunité à ses collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences et de se former de manière régulière.
- **Être à l'écoute** de ses collaborateurs, les accompagner dans leurs missions.
- **Se montrer transparent** avec ses équipes pour instaurer une relation de confiance.
- **Valoriser la performance** collective.
- **Analyser** et être attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs de manière régulière.
- **Organiser des points informels** avec son équipe pour s'interroger sur « comment mieux travailler ensemble ».
- Créer des **rituels informels** pour consolider l'esprit d'équipe et les bonnes relations entre collègues.

In Fine

Le manager doit lui-même s'interroger sur **sa propre QVT pour être authentique et pertinent !**

Les 12 dimensions du Bien-être au travail

La Fabrique Spinoza

❖ **Le cadre de travail**

Sécurité, pénibilité, environnement sonore, environnement physique, poste de travail adéquat, possibilité de concentration etc...

❖ **Éthique et valeurs**

L'ensemble des valeurs et de l'éthique manifestée par une entreprise, au travers de ses produits, de son comportement vis-à-vis de ses différentes parties prenantes et sa façon d'interagir avec son environnement.

❖ **La gouvernance**

L'ensemble des règles de fonctionnement qui régissent les relations entre l'entreprise et ses salariés. Modes de décision; participation, transparence, information, accompagnement du changement, dialogue social. Reconnaissance, équité, respect, écoute, proximité...

❖ **Le management**

L'ensemble des rôles respectifs des responsables hiérarchique, les managers et leurs subordonnés, ainsi que les relations entre eux. Ceci est le critère le plus examiné pour améliorer le bien être et la performance.

❖ **Les relations sociales**

L'ensemble des relations humaines entre les collaborateurs. Entraide, coopération, intégration sociale, convivialité...

❖ **La relation au temps**

Les aspects du travail qui influencent son déroulement.
Temps suffisant, urgence, interruptions, cadences...

❖ **Les modes d'organisation du travail**

Planning de travail, organisation des équipes, proximité RH, nouvelles technologies de l'information et de communication.

❖ **Les relations à la vie privée**

Équilibres horaires, prise en compte de la vie privée, flexibilité horaire, charge de travail, prise en compte de la situation personnelle...

❖ **La nature du travail**

Utilité, intérêt, impact relation client/bénéficiaire, autonomie, adaptation aux compétences ...

❖ **La rémunération et avantages**

Rémunération fixe, variable, avantage en nature, services divers, caractère juste...

❖ **La formation et les perspectives**

Développement individuel, perspectives d'évolution, augmentation de l'employabilité etc...

❖ **Sécurité de l'emploi**

Perception de l'avenir de l'organisation, du métier, du poste.
Perception de son avenir.

Quelques idées pour évoquer la QVT

Novéquilibres

- **Au niveau individuel, c'est une question de perception** : deux personnes face aux mêmes conditions de travail n'auront pas le même ressenti. C'est donc la perception d'un individu **face à ses conditions de travail objectives** en lien avec les autres sphères de sa vie.

- **Au niveau collectif, il s'agit de dimensions objectives** telles que : les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations sociales, la préservation de la santé et de la sécurité des individus, les possibilités de réalisation et de développement professionnel.

- L'amélioration de la QVT ne se réduit pas à la dimension objective. Il est impératif d'**explorer et d'agir sur les deux dimensions objective & subjective**.
- En se rapprochant à la définition de la QVT telle que énoncée par Gilles Dupuis et Jean-Pierre Martel (Canada), **on peut dire que notre QVT va dépendre de nos aspirations et de nos attentes.**
- Deux personnes face hypothétiquement à la même situation de travail ne vont pas avoir le même niveau de QVT, puisqu'elles **n'attendent pas la même chose de leur vie au travail**.
- Notre perception de la QVT va dépendre beaucoup de **la confrontation entre nos aspirations et la réalité du moment**.

Et pour aller plus loin

Remerciements

Animer cette matinée RH a été un réel plaisir pour moi.

Je remercie Emploitic et tous ses collaborateurs pour leur confiance, leur aide et leur accompagnement dans l'organisation de cet événement.

Un grand merci à ISTAM qui a mis à disposition ses locaux et son infrastructure. Merci à Mr Laggoune et son équipe de nous avoir accueilli nombreux.

Enfin un grand merci aux personnes présentes, sans vous ce type d'évènement ne serait pas possible. Merci pour votre intérêt, pour votre disponibilité, pour vos échanges nombreux et constructifs.

J'espère vous revoir tous très bientôt ☺ .

Je vous souhaite un bel été et d'excellentes vacances.

CONTACT

Yasmina HIHI

Yasmina.hihi@optimus-formation.com

Tél: +213 (0) 5 40 78 51 24

+ 33 (0) 6 59 22 56 64

https://www.linkedin.com/in/yasmina-lucio-hihi-57432b63/

Site: http://www.optimus-formation.com

Certification:
http://www.annuaire-coach-professionnel.fr/connexion-coaching-yasmina-lucio