

QVCT

Qualité de Vie et des Conditions de Travail



La QVT (ou QVCT) est définie par l'Accord National Interprofessionnel sur l'Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail comme étant "les conditions dans lesquelles les salarié.es exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte."

Point sur cette notion et les moyens pratiques de la mettre en œuvre au sein de vos entreprises.

La QVCT en bref

Mesurée en fonction de la perception du salarié.e

- Elle diffère donc en fonction des attentes, des profils etc.
- Elle est à adapter à chaque organisation et à améliorer en continu.

Concerne les conditions et le contenu du travail

- Elle est centrée sur les pratiques managériales, le maintien durable dans l'emploi, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, les relations interpersonnelles...
- Elle ne concerne pas les "avantages" décorrélés du travail (babyfoot etc.)

Collective et individuelle

- Elle inclut tous les membres de l'entreprise, à tous les niveaux (collaborateurs, managers, direction, partenaires sociaux etc.)
- Elle est le fruit d'un dialogue participatif vivant et continu.

Checklist de la QVCT

Éléments descriptifs de la QVT selon l'article 2 de l'ANI QVT - EP

- Qualité du **contenu du travail**
- Qualité de l'**environnement physique**
- Possibilité de **réalisation et de développement personnel**
- Possibilité de **concilier vie professionnelle et vie personnelle**
- Respect de l'**égalité professionnelle**
- Qualité de l'**engagement de tous** à tous les niveaux de l'entreprise
- Qualité de l'**information partagée** au sein de l'entreprise
- Qualité des **relations de travail**
- Qualité des relations sociales construites sur **un dialogue social actif**
- Qualité des modalités de mise en œuvre de l'**organisation du travail**

Pour aller plus loin



Point sur la loi Santé au Travail du 2 août 2021

ANI relative à la QVT (2013)

10 questions sur la QVT (Anact)

QVCT, mode d'emploi

Les actions efficaces

- **Actions sur l'organisation** : flexibilité des horaires, du temps de travail, télétravail, déconnexion, évaluation et répartition de la charge et des responsabilités, clarté du sens du travail, primes variables, polyvalence des rôles, refonte des espaces etc.
- **Amélioration continue** : Formation des managers et IRP, conduite de projets participatifs, espaces de discussion sur le travail, référents QVT etc.
- **Cadrage** : Plan SQVT, chartes d'action, Accord, Norme etc.

Mesurer la QVCT

- **Indicateurs de santé** : taux de maladie professionnelle, d'inaptitude, d'accident etc.
- **Indicateurs de perception** : satisfaction, sentiment d'équité et d'appartenance, relations avec les collègues et le management, clarté du rôle, engagement
- **Indicateurs de fonctionnement** : taux d'absentéisme, de turnover, de formation, de promotion, de non qualité etc.
- Ils sont à coupler avec **des indicateurs démographiques**.

Les piliers d'une démarche QVCT co-construite



Mesure

Diagnostic initial puis en continu pour monitorer les progrès



Dynamique participative

Embarquer les salariés dans le travail d'organisation grâce à des groupes projet à taille humaine



Dimension collective

Former et embarquer tous les acteurs de l'entreprise, à tous les niveaux



Logique d'expérimentation

Le "Test & Learn" comme terreau de l'innovation



Dialogue professionnel

Sur la qualité du travail et les moyens d'actions



Réflexion continue

L'amélioration des conditions de travail est un sujet sans cesse renouvelé

La QVCT est-elle source de performance ?

Une démarche de QVCT vise **un double objectif d'amélioration des conditions de travail et de la performance organisationnelle**. Pour autant, elle ne s'appréhende pas tant en terme de ROI que de respect de la réglementation, amélioration du climat social et du fonctionnement, accompagnement des changements, réduction des RPS etc. Elle permet de **développer un environnement stable et résilient sur le long terme** faisant du travail un opérateur d'équilibre psychologique même dans les moments les plus difficiles (pandémie, transformation etc.)

Une corrélation clairement établie

De nombreuses études montrent :

- Une corrélation significative établie entre **bonne Qualité de Vie au Travail et performance économique élevée des entreprises**.
- **Un.e salarié.e satisfait serait 30% plus productif.ve**, 55% plus créatif.ve, 2 fois moins absent.e etc.

Cependant, corrélation n'est pas cause car

- Les entreprises en bonne santé économique sont plutôt celles où les conditions de travail sont bonnes sans qu'on sache dans quel sens joue la relation.
- Il existe des entreprises qui **performent économiquement malgré de mauvaises conditions d'emploi** (turnover, absentéisme, externalisation de la force de travail etc.)

La QVCT est le carburant d'une performance durable

- Fruit d'un travail collaboratif constant, **les démarches QVCT s'inscrivent dans une temporalité longue**.
- La performance d'une organisation est économique mais aussi sociale, environnementale, technique etc. Toutes ces dimensions dépendent de **la cohésion des équipes, de la qualité des interfaces et de la collaboration**.
- **Une performance durable et globale ne peut faire l'économie d'un travail sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail**. L'évaluation concertée de l'organisation est une exigence pour mener à son amélioration.
- **Le rôle des (D)RH est central** pour objectiver, diagnostiquer, imaginer et mettre en œuvre **des démarches de QVCT fécondes au service de la performance de leurs entreprises**.

Pour aller plus loin



Développer une politique de QVT ambitieuse - Magazine de l'ANDRH

Rapport ANACT: QVT & Performance

Enquête ECS3 - Eurofund