



LA QVCT, UN ENJEU MAJEUR POUR LES ENTREPRISES

Alors que plus d'un Français sur deux se dit désengagé au travail et ne se considère pas en bonne santé mentale¹, la QVCT s'avère être un enjeu majeur du monde du travail, tant du point de vue de l'épanouissement personnel que de la performance économique des organisations. Quelles sont les priorités ? Les domaines d'action à privilégier ? Et comment mettre en place une démarche vertueuse ? **Conseils et décryptage.**

¹ Baromètre Qualité de Vie et Conditions de Travail 2024 (Qualisocial - Ipsos)

En 2020, la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) a remplacé la QVT (Qualité de Vie au Travail) afin de mettre l'accent sur l'amélioration concrète des conditions de travail, au-delà des aspects de bien-être et de qualité de vie. Au cœur des deux notions : l'idée **d'améliorer le travail afin de prendre soin de la santé des travailleurs**, mais aussi, **d'améliorer les performances des organisations.**

ÉTAT DES LIEUX

Aujourd'hui, alors que le contexte économique s'est détérioré (croissance, taux d'intérêt, inflation...) et que le marché du travail se tend, la démarche n'a rien perdu de son actualité. Le constat dressé par le baromètre QVCT 2024 (Qualisocial/Ipsos) souligne l'urgence d'agir :

- > Plus d'un actif sur deux est désengagé au travail.
- > Près d'un travailleur sur deux ne se considère pas en bonne santé.
- > Deux Français sur trois ne sont pas satisfaits de leur vie.

• NOS RENDEZ-VOUS •

WEBINAIRES : « SEMAINE DE LA QVCT » programme détaillé en 3^e page

CAFÉ PRÉVENTION : échangez en visio avec notre Responsable Prévention sur des thématiques libres de votre choix.

> [Lundi 27 mai](#), [lundi 10 juin](#) et [lundi 24 juin](#) à 12h30

Inscrivez-vous gratuitement en cliquant sur les dates.

Les besoins exprimés dans cette enquête sont par ailleurs sans appel : **près de 9 personnes interrogées sur 10 estiment que la QVCT est un enjeu prioritaire ou important**, plaçant la santé et la sécurité, les relations et l'ambiance au travail, comme premiers sujets à traiter.

Si la demande est conséquente, les résultats d'une démarche QVCT solide sont également sensibles. L'étude démontre ainsi que, dans les organisations qui déploient une démarche QVCT, les collaborateurs sont 4,6 fois plus engagés et se disent 66 % plus en bonne santé et 73 % plus souvent heureux dans leur vie. Un bien-être et un investissement qui se répercutent dans les résultats de l'organisation. Ainsi, il y a **deux fois plus d'organisations en croissance parmi celles qui investissent fortement en QVCT par rapport à celles qui sont inactives dans ce domaine**.

LES LEVIERS D'ACTION

Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail est un vaste sujet, auquel il convient de répondre en tenant compte des spécificités des secteurs et des organisations.

Un fil conducteur peut toutefois être appliqué par tous les acteurs, ainsi que le recommande l'Anact, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche est divisée en **6 thématiques**, distinctes mais interconnectées :

1. **Le dialogue professionnel et le dialogue social**
2. **L'organisation, le contenu et la réalisation du travail**
3. **La santé au travail**
4. **Les compétences et les parcours professionnels**
5. **L'égalité au travail**
6. **Le projet d'entreprise et le management**

Si chaque thématique se décompose en de nombreux sujets et actions possibles, le baromètre QVCT 2024 met en exergue certains facteurs spécifiques. **L'implication des collaborateurs dans la stratégie** (c'est-à-dire, disposer d'informations claires et actualisées, avoir la parole et être écouté), ainsi que **la prise en compte par l'employeur de la santé des collaborateurs** sont deux dimensions avec un fort impact, tant sur l'engagement des collaborateurs que sur la performance des organisations. Les résultats sont aussi fortement influencés par **la qualité de l'ambiance de travail**. Quant à la motivation des employés, elle est boostée par **la pleine utilisation de leurs compétences**.



QVCT ET ATTRACTIVITÉ

Au-delà du bien-être des collaborateurs et de la performance des organisations, **la démarche QVCT constitue un facteur clé d'attractivité**, un enjeu stratégique, car les employeurs peinent à recruter : d'après la dernière enquête de France Travail, 61 % des embauches sont jugées difficiles, un niveau jamais atteint auparavant. Le sujet est également brûlant dans certains domaines, comme le domaine sanitaire et médico-social, qui fait face à des difficultés chroniques d'absentéisme, de turn-over et de pénurie de personnel.

Face aux difficultés des employeurs, les candidats, eux, sont de plus en plus attentifs à la qualité de vie au travail. Ainsi, par exemple, 45 % des cadres estiment que les conditions de travail sont un critère essentiel pour décider de rejoindre une entreprise, juste derrière la rémunération et le contenu du poste².

² Qualité de vie et des conditions de travail (Apec, 2024)



• LE SAVIEZ-VOUS ? •

QVCT, RPS ET TMS ?

Les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et les RPS (Risques Psychosociaux) sont des problématiques de santé au travail que la démarche de QVCT vise à prévenir et à réduire. Les TMS et les RPS sont considérés comme des facteurs de risque à prendre en compte dans une démarche de QVCT, mais celle-ci ne se limite pas à leur seule prévention : la QVCT est une dynamique plus globale, d'amélioration continue, cherchant à promouvoir le bien-être et la performance, au-delà de la simple prévention des risques.

Certes, la QVCT est un facteur d'attractivité parmi d'autres. Toutefois, c'est bien sur ce facteur que les entreprises ont la plus grande capacité directe d'action, d'après une étude³ de l'Aract Bretagne (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) qui souligne notamment qu'« améliorer la QVCT peut avoir pour ambition de favoriser le développement de la mixité femmes-hommes et la diversité des âges pour certains métiers en tension. » Agir en faveur de la QVCT contribue ainsi à résoudre les problèmes de recrutement et de fidélisation des collaborateurs.

³ Renforcer l'attractivité de l'entreprise (Aract Bretagne, 2021)

PROGRAMMATION SPÉCIALE QVCT

RETROUVEZ NOS EXPERTS

21-24 MAI À 12H

MARDI 21 MAI :



Evelyne FOUQUEREAU

Bio : Professeure en Psychologie Sociale et du Travail à l'Université de Tours. Ses recherches portent sur les déterminants et les conséquences de la santé psychologique et de la Qualité de Vie au Travail.

Sujet : Quels leviers actionner pour promouvoir une Qualité de Vie au Travail durable. Que sait-on spécifiquement aujourd'hui des pratiques et des contextes de travail vertueux ?

MERCREDI 22 MAI :



Nicolas SKLARIK

Bio : Responsable d'un CADA (Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile), Nicolas SKLARIK est formé et diplômé aux pratiques de l'ANESM. Il réalise des évaluations externes de l'HAS et accompagne les ESSMS à la démarche qualité.

Sujet : Quels aspects de la QVCT sont évalués par la Haute Autorité de Santé (HAS) ? Quels sont les enjeux de l'évaluation externe ? Comment intégrer la QVCT dans la démarche d'amélioration continue de la qualité ?

JEUDI 23 MAI :



Jonathan LOYARTE

Bio : Jonathan LOYARTE est diplômé en Droit public, gestion des Ressources Humaines, et en prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et management de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Après avoir piloté en tant qu'expert agréé la mission QVCT au Ministère de la Transition écologique, il est désormais chef du projet QVCT à la ville de Marseille.

Sujet : Quels sont les enjeux spécifiques de la démarche QVCT dans les collectivités ?

VENDREDI 24 MAI :



Dr. Philippe COLOMBAT

Bio : Professeur en Hématologie au CHU de TOURS, chercheur en psychologie du travail et des organisations à l'université de Tours au sein du laboratoire QUALIPSY, ancien président de l'observatoire national de la qualité de vie au travail des professionnels de santé, président de l'association AQUAVIES (Association pour la QUALité de VIE des Soignants).

Sujet : Quel modèle organisationnel pour optimiser la QVCT chez les soignants ?

Cliquez sur les dates pour accéder gratuitement aux webinaires.



> REPLAY WEBINAIRE

« Comment accompagner les aidants » avec Simon De Gardelle, Directeur de l'Association Française des Aidants

Cliquez sur ce lien pour visionner la vidéo du replay.

Nos coordonnées

 02 36 56 00 00

 prevention@collecteam.fr

 collecteam

www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09
Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock

