



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Petit-déjeuner du 23 Nov. 2016

Conférence de Christina Klein



Optimiseurs d'énergies



La qualité de vie au travail

Imaginez ...

La QVT ?

- Une perception
- Se sentir bien ? - niveau individuel - niveau collectif
- Bien-être, épanouissement ... Bonheur
- Le bonheur au travail : une notion récente (Travaux CJD / 1999 - 2002)

- 72% des français pensent que :
le bonheur devrait être **une préoccupation politique**

- 3 préoccupations majeures :
 - **la santé**
 - **le soutien**
 - **la sécurité de l'emploi**

L'évolution des systèmes de management

« Viser à améliorer la condition humaine va dans le sens de l'histoire et associer bonheur et entreprise s'inscrit naturellement dans cette évolution » (Octave Gélienier)

Le management postmoderne intégrant l'individu total

Le management intégrant le facteur humain

La révolution industrielle (XIX^e siècle) qui génèrera le taylorisme et le management centralisé par le chiffre

Le corporatisme et l'humanisme statique

L'esclavage et le management par le fouet

Des RPS à la QVT

Critère	R P S	Q V T
Législatif	Obligation légale de résultat Intégration dans le DU	Incitation à la mise en place d'accords (ANI 2013)
Périmètre	Centrés sur la santé physique (TMS) et santé mentale (Stress) au travail	Approche globale intégrant les aspects économiques
Sémantique	Vocabulaire anxiogène (souffrance, stress, harcèlement, violence, burnout)	Vocabulaire positif (bien-être, performance, compétitivité)
Santé	Travail = source de souffrance	Travail = développement, épanouissement
Dialogue social	Mise en avant du mal-être au travail, approche revendicative	Tente de combiner bien-être au travail et performance
Economique	RPS présentés comme des coûts (turnover, absentéisme)	QVT présentée comme un investissent rentable

(D'après l'Anact)

Comment rendre vos salariés heureux ?

LE SENS

CONFIANCE & AUTONOMIE

DROIT A L'ERREUR

MISSION & ORGANISATION CLAIRES

RECONNAISSANCE

AMBIANCE CONVIVIALE ET SOUTIEN

ENVIRONNEMENT AGREABLE
ET FONCTIONNEL

EQUILIBRE VIE PRO / VIE PRIVEE

APPARTENANCE
ET PARTAGE DES VALEURS

76% des salariés citent comme principal levier de la QVT, la reconnaissance, l'écoute, l'équité

47% : le contenu du travail (variété des tâches, l'autonomie, la responsabilité...)

46% : le mode de management

46% : l'équilibre vie pro / vie privée

(Etude Deloitte / Cadremploi, 2015)

Les domaines de la QVT



Optimiseurs d'énergies

(Tableau Anact)

La QVT

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail 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 responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué »

Accord National Interprofessionnel, 19 juin 2013

La QVT partie intégrante de la **RSE**

« l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir «davantage» dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ».

Livre vert de l'Union Européenne (2001)

Et la performance ?

La majorité des études montrent des corrélations positives QVT / Performance

Etudes USA

Etudes CANADA

Etudes FRANCE

- Une amélioration de 10% de la QVT >> un gain de performance de 1% du PIB
- Les conséquences de l'insatisfaction (étude Cegos, 2014 sur 700 salariés, 290 managers, 145 DRH)
 - 42% lèvent le pied
 - 28% prennent du temps pour eux
 - 19% posent des congés pour se reposer
 - 39% seulement aborde le sujet avec leur manager
- Le coût de l'absentéisme
- Le coût du présentisme

Les salariés heureux sont :

- **30%** plus productifs
- Augmentent leurs ventes de **37%**
- Multiplient leur créativité **par 3**

(Harvard Business Review)

L'engagement des entreprises

Situation

Les entreprises ne se précipitent pas,
les salariés attendent plus de leur QVT

Freins

- De nombreux dirigeants peu convaincus ...
- La dureté économique
- La formation initiale des managers
- Le modèle dominant reste la maximisation des profits
- La QVT, sujet complexe et transversal, considéré comme contraignant
- Le bien-être relève d'une science encore trop jeune.

- La QVT est dégradée en 5 ans selon 48% des salariés sondés (Enquête Anact 2013)
- Les salariés notent la QVT à 4,8 / 10 (enquête Deloitte / Cadremploi 2014)
- 82% des salariés disent que leur entreprise ne développe aucun programme de bien-être et de QVT (Etude ADP Research Institute sur 5000 salariés dans le monde dont 500 en France)

Les enjeux

Évaluez le gâchis dans votre entreprise

- Calcul des coûts cachés
- Le coût de la Non QVT >> 20% de la valeur ajoutée créée par salarié / an

Voyez une opportunité

- Augmenter la valeur ajoutée produite par salarié, permet de reconstituer les marges **par des actions en interne**

S'engager dans une démarche QVT c'est, entre autres, :

- Repenser la gouvernance >>> **Travailler sur le sens, les valeurs, la concertation, la stratégie**
- Reconnecter les collaborateurs à leur entreprise >>> **Organiser de nvx espaces d'échanges**
- Repenser les pratiques managériales >>> **Formations spécifiques pour managers**
- Renforcer la réputation, la recommandabilité, l'attractivité >>> **Créer une marque employeur**

Les outils

Comment appréhender la QVT ?

Les indicateurs de mesure

- liés au fonctionnement
- liés à la santé et la sécurité

Quoi évaluer ?

- le climat social
- le stress
- la QVT
- l'engagement des salariés
- les zones de confort et d'inconfort

4 grandes familles d'outils et référentiels

- Outils / santé
 - Outils / audit social
 - Outils / Bien-être
 - Outils empiriques
-
- Outils de dernière génération prenant en compte l'individu global et la santé émotionnelle

Les outils

En fonction de quels critères choisir un outil ?

- Quelle est votre philosophie, votre vision du bien-être ?
- Vous voulez viser un label, une certification ou un prix ?
- Vous souhaitez connaître la réalité de la situation dans votre entreprise et faire un diagnostic et entrer dans une démarche d'amélioration ? (>> outil externe)
- Vous souhaitez vous doter d'un outil interne spécifique

Cultiver une politique QVT

Tout est possible ...

- La QVT : plus qu'une liste d'avantages
- Un large champs de leviers d'action dans 3 grands domaines :
 - La qualité du travail
 - La qualité des relations humaines
 - Les conditions de travail
- Agir en fonction de quatre stades de maturité :
 - Les entreprises fiévreuses
 - les entreprises dotées du gène QVT
 - Les entreprises éclairées
 - Les entreprises ouvertes et exploratrices
- C'est une démarche Top - Down
 - qui requiert du temps
 - et surtout une forte implication du dirigeant



Optimiseurs d'énergies



Merci de votre attention

KMV Conseils

Contact : Christina Klein

Tél. : 03 88 70 59 43

Mail : info@kmvconseils.com

www.plusheureuxautravail.com

