

ORGANISATION AU TRAVAIL

LA QVT COMME LEVIER POUR LES ENTREPRISES

L'AEPV A ORGANISÉ UN WEBINAIRE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL LE JEUDI 5 NOVEMBRE. UN OUTIL QUI POURRAIT FACILITER LA VIE DES SOCIÉTÉS.

Par Joséphine Jossiermoz

Ce jeudi 5 novembre, l'AEPV (l'association des Acteurs économiques de la Plastic Vallée) a proposé un webinaire sur la qualité de vie au travail (QVT). Au programme, toutes les clés pour comprendre et agir. Pour Jean Marc Menigoz, consultant relations entreprises Apec Aura (Association pour l'emploi des cadres) et intervenant lors du webinaire, le sujet est totalement d'actualité en cette période de crise. Mais qu'est-ce

que la QVT? Selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, il s'agit d'un « processus social concerté permettant d'agir sur le travail à des fins de développement des personnes et des entreprises ». L'Organisation mondiale de la santé a également défini le concept en 1994. Pour cette dernière, il portait sur « un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales, ses croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement ».

L'INTÉRÊT D'UNE QVT

Bien sûr, une QVT n'est pas sans intérêt pour l'entreprise. « Il faut se remettre dans le contexte difficile et paradoxal de l'emploi. D'un côté, nous avons des entreprises qui font le dos rond face à cette crise sanitaire qui se transforme en crise économique. De l'autre, nous avons des entreprises avec des besoins en main-d'œuvre qualifiée, avec des difficultés à



recruter, explique Jean-Marc Menigoz. Nous avons aussi affaire à une mutation du comportement des candidats. Les

enjeux sont importants. Avec la QVT, il est possible d'améliorer le climat social en renforçant le dialogue et d'agir sur la maîtrise de l'absentéisme. En effet, plus les collaborateurs se plaisent dans leur environnement de travail, plus ils répondent présents.» Les effets positifs ne s'arrêtent pas là. Selon le consultant, la QVT permet également d'attirer

Marc Menigoz

les talents puisqu'elle est représentative de la marque employeur. « Quand on est candidat, on a plus tendance à s'intéresser aux entreprises où il fait bon vivre, qui ont des conditions de travail exemplaires, des outils à la pointe, ainsi qu'un parcours intéressant. Finalement, cette QVT permet avant tout de répondre à un besoin de sens au travail. » Cette dernière notion est d'ailleurs de plus en plus demandée, notamment par les millénials qui rejoignent le monde du travail. « Une bonne QVT favorise l'engagement et la motivation, tout en prévenant les risques psychosociaux. » Des données appuyées par le livre HappyRH de Laurence Vanhee, où

cette dernière explique qu'un employé heureux est deux fois moins malade, six fois moins absent, neuf fois plus loyal, mais aussi 31% plus productif et enfin 55% plus créatif.

UNE MISE EN PLACE PROGRESSIVE

Envisager une telle démarche ne signifie pas qu'il est possible de la mettre en place en un claquement de doigts. « Le processus se construit en quatre étapes. La toute première consiste à définir les enjeux de la QVT, le calendrier de mise en place et les moyens. Le tout sera réalisé par un comité de pilotage paritaire. Ensuite, il faudra retenir un périmètre d'action et des thématiques. S'il doit y avoir des changements, c'est à nouveau le comité de pilotage qui interviendra pour déterminer lesquels. La troisième phase porte sur l'expérimentation en identifiant les secteurs d'actions, comme la communication, le management, le lieu de travail... Cette fois-ci, il faut édifier cela avec un groupe de travail de salariés et l'encadrement. » Enfin, dernière étape, il est impératif d'établir un bilan de la démarche avec le groupe de travail et le groupe de pilotage. En effet, cette dernière phase est essentielle pour pérenniser ou développer les actions mises en place. ■

CONFUSION

Attention à ne pas confondre RPS et QVT. Si les risques psychosociaux portent sur une obligation légale de prévenir les sources de stress et de souffrance au travail, la qualité de vie concerne pour sa part le développement de la personne et n'est pas obligatoire.