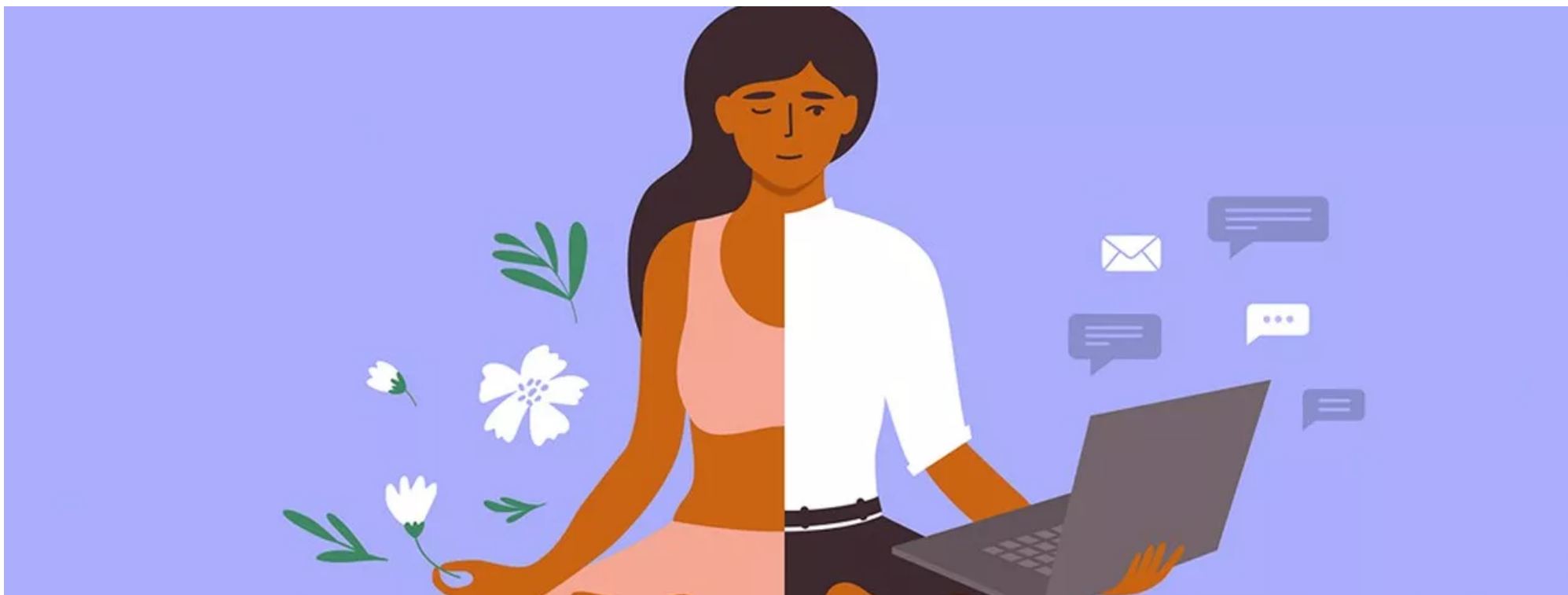


DÉCRYPTAGE

QVCT : des pistes pour sensiblement améliorer la qualité et les conditions du travail 🐦

Alors que s'ouvre la vingtième édition de la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), du 19 au 23 juin, tour d'horizon d'initiatives d'entreprises, depuis la prise en compte de la quête de sens jusqu'à la semaine de quatre jours.





Les mesures pour développer la QVCT peuvent être diverses : nouvelle modalité d'organisation du travail, développement des compétences, création de postes adaptés pour les seniors... (iStock)

Par **Julie Le Bolzer**

Publié le 19 juin 2023 à 9:45 | Mis à jour le 19 juin 2023 à 11:27

Elle est présentée tel un enjeu de santé publique par l'organisation internationale du travail (OIT). Et son spectre a récemment été élargi afin d'inclure l'organisation et l'environnement, où s'exerce l'activité professionnelle. Chaque année, depuis deux décennies, une semaine est consacrée à **la qualité de vie au travail** - rebaptisée qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) - ; cela, à l'initiative de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

A l'occasion de sa vingtième édition, qui se tient à partir de ce lundi, jusqu'à vendredi, il apparaît que nombre d'entreprises ont pris la mesure des enjeux et défis qui sont les leurs. D'autant que les transitions à l'oeuvre - qu'elles soient numérique ou relève de **la RSE**, responsabilité sociale et environnementale, « peuvent être favorables au développement des hommes et des femmes au travail », sous réserve que les

organisations s'attachent à ce qu'elles ne contribuent pas à « **dégrader leur santé** », estime l'Anact.

Pour aller plus loin encore, cette agence organise ces prochains jours, partout en France, une quarantaine d'événements et webinaires. Ce, à l'intention des employeurs, des professionnels des ressources humaines, des managers, des salariés et de leurs représentants.

Parmi les thèmes abordés et les formats adoptés : des conférences portant sur des piliers des problématiques RH (ressources humaines) tel **le dialogue social**, mais aussi des immersions dans le nouveau quotidien des organisations, via un «serious game» notamment.

Ancrer la notion de sens dans les activités

Elle aussi à l'origine d'une série de webinaires sur la QVCT, la start-up Lily facilite la vie, spécialisée dans l'accompagnement des entreprises sur les problèmes personnels des salariés, s'attache à décrypter des thématiques aussi variées que la concentration, le harcèlement, la maternité, la pause yoga ou encore le sens au travail.

La quête de sens, cette bombe à retardement à qui est notamment imputée le phénomène de « grande démission » et de « **quiet quitting** », fait d'ailleurs l'objet d'une étude, « Du sens à l'ouvrage », menée par le Projet Sens, une association parrainée par Nicole Notat et Jean-Dominique Senard, qui regroupe dix entreprises, dont Renault, SNCF, Veolia, Orange... Soit un million de salariés.

De l'avis de Caroline Renoux, fondatrice du cabinet de recrutement Birdeo et de la plateforme People4Impact, les entreprises n'ont d'autre choix que « d'ancrer la notion de sens dans leur activités et leur mission ». « Au-delà du développement de meilleures conditions de travail, c'est **l'utilité sociale**, l'impact positif et la valeur travail dans son ensemble que les salariés et candidats questionnent aujourd'hui », observe-t-elle.

Pointant, elle aussi, la nécessaire prise en compte des « nouvelles attentes des salariés », Natalène Levieil, directrice projet chez LHH, division de The Adecco Group focalisée sur les solutions en ressources humaines, confirme que « les mesures pour développer la QVCT peuvent être diverses : nouvelle modalité d'organisation du travail, développement des compétences, création de postes adaptés pour les seniors... ».

LIRE AUSSI :

- **ANALYSE - La sécurité psychologique est le plus puissant levier de motivation des équipes**
- **DECRYPTAGE - Adhésion, désengagement, épuisement... Quel outil pour piloter le bien-être au travail ?**
- **ANALYSE - Hyperconnexion : 10 % des salariés exposés à de très gros risques**

C'est là une illustration supplémentaire que l'innovation prend corps dans un large spectre d'initiatives. Ici, sous la forme de **la semaine de quatre jours**, comme chez LDLC, enseigne de vente en ligne de matériel informatique, dont le président-fondateur, Laurent de la Clergerie, se dit convaincu « que cette nouvelle organisation du temps de travail est

l'avenir, et que c'est aux entreprises d'ouvrir la voie ». Là, avec des actions en faveur de la parentalité, **de l'intéressement et de l'actionnariat salarié**, ou la possibilité de réaliser une immersion dans un autre métier. Autant de dispositifs déployés chez l'éditeur de solutions RH Lucca.

« La QVCT ne peut plus se limiter à un babyfoot et à un palmier, car il est question d'attirer les meilleurs et de les fidéliser sur le long terme », souligne Charles de Fréminville, le DRH de Lucca, qui offre par ailleurs à ses collaborateurs en poste depuis plus de trois ans de choisir leur salaire, « en motivant la demande par écrit et en la défendant à l'oral devant un comité de rémunération ».

Importance de la culture d'entreprise

Reste que, comme le rappelle Charles de Fréminville, « un collaborateur quitte plus un manager qu'une organisation ». D'où **l'importance d'une culture d'entreprise** servant de socle à chaque outil déployé. Une conviction partagée par Camille Felician, responsable des ressources humaines de Kellogg en France.

« Lorsque nous avons mis en place, il y a quatre ans, les « Summer Hours », pour permettre aux collaborateurs de mieux profiter de la période estivale en quittant leur poste à partir de 15h00 le vendredi, de juin à septembre, cela s'inscrit plus largement dans notre culture d'entreprise qui est basée sur **la flexibilité**, le bien-être et, surtout, **la responsabilisation** et la confiance », explique-t-elle.

LIRE AUSSI :

- **ANALYSE - Les secrets des entreprises qui font le pari de l'emploi de qualité**
- **CHRONIQUE - Pour retrouver du sens, interdisez la surchauffe mentale permanente**
- **ANALYSE - Travail : et si on se faisait davantage confiance ?**
- **FOCUS - Une culture d'entreprise pour autant attirer les talents que les clients ou investisseurs**

Et d'ajouter que l'entreprise a aussi des leviers d'action sur des sujets « parfois jugés tabous ». Cela fait écho à la politique de Kellogg en matière d'équilibre entre vies privée et professionnelle, qui intègre la parentalité. D'où des congés supplémentaires, rémunérés à 100 % par la société, pour tout collaborateur, en cas de perte, d'interruption de grossesse ou de traitement de la fertilité.

Enfin, la QVCT ne saurait être l'apanage des grands groupes, souvent mieux outillés en ressources financières, organisationnelles et humaines sur le champ de la gestion RH. Des solutions destinées aux petites structures tendent, elles aussi, à gagner du terrain.

A l'instar de Peace & Work, créé par le groupe Majorian, à l'intention des entrepreneurs indépendants du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. De l'avis de sa directrice générale, Carole Pourchet, la QVCT doit aussi être accessible « aux entreprises qui n'ont ni DRH, ni responsable RSE ».

À LIRE

« Osez la semaine de 4 jours ! L'alternative pour allier bien-être et efficacité », par Laurent de la Clergerie (Bookelis, mars 2023)

Julie Le Bolzer