

LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

LA
BOÎTE À OUTILS
DES RH

Mai 2022

Au sommaire :

L'article

La QVT n'est plus, vive la QVCT !

Comment utiliser un chatbotRH ?

Actualité RH

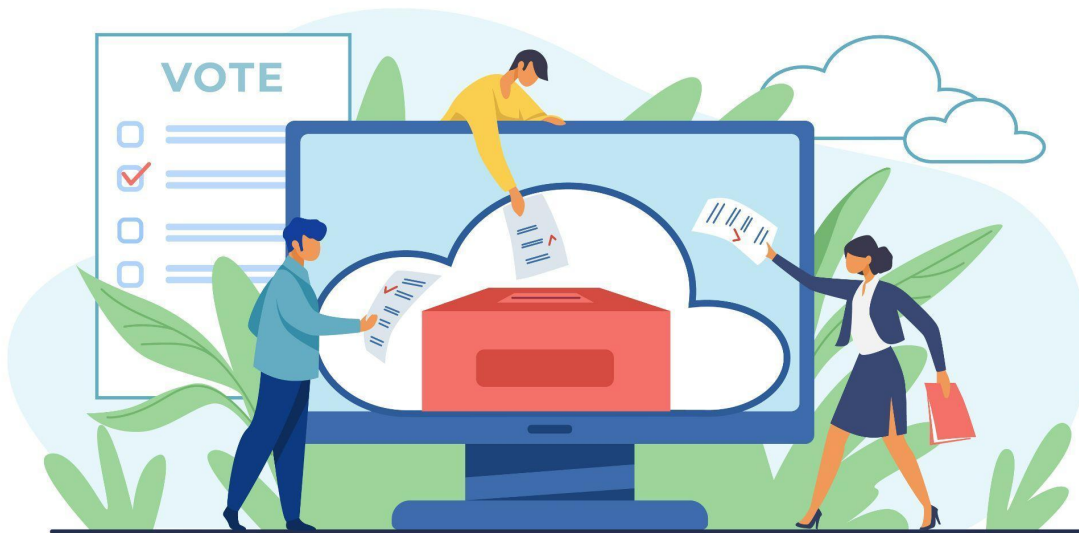
#Stages
#Aides
#Arrêt de travail
#Journée Solidarité

Outils RH

Nos modèles
Entretiens
#Télétravail
#professionnel
#annuel ...

Événements

Les événements RH à venir



La QVT n'est plus vive la QVCT ! Quelle démarche adopter en 2022 ?

La crise sanitaire aidant, la question de la santé mentale au travail s'est largement imposée dans les débats RH. Nombreuses sont les entreprises à s'être lancées dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT). Or, avec l'évolution des modes de travail et le besoin éprouvé par des salariés désireux de mettre plus de sens dans leurs missions, il a fallu repenser la QVT pour adopter une démarche plus globale et plus en phase avec les évolutions sociétales. Dans ce contexte, le législateur a fait évoluer le concept de QVT vers la QVCT, Qualité de Vie et Conditions de Travail.

Quel état des lieux tirer de la démarche QVT ? Quelles ont été les limites de cette démarche ? De la QVT à la QVCT, quel cadre juridique ? Pourquoi mettre en place une démarche QVCT en 2022 ? Enfin, nous vous présenterons 3 portes d'entrée concrètes pour initier cette démarche avec succès.

1- État des lieux : De la QVT à la QVCT

1-1 Qu'est-ce que la QVT ?

En juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail définissait la notion de QVT comme étant « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, et qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

La QVT répond donc aux besoins de mieux prendre en compte le lien entre bien-être au travail et performances globales de l'entreprise. Par ailleurs, la QVT avait vocation à s'inscrire dans une démarche proactive de prévention des risques psychosociaux.

1-2 Les chiffres clés de la QVT

- 20 % des salariés se déclarent désengagés (Cabinet ACE 2018) ;
- Le désengagement entraîne 37 % d'absentéisme en plus (Cabinet ACE 2018) ;
- Le coût du désengagement est d'environ 97 milliards d'euros (Cabinet ACE 2018) ;
- Le coût du mal-être au travail est de 13 340 euros par salarié et par an (Mozart Consulting, 2016) ;
- Le coût du stress au travail sur l'économie est estimé entre 2 et 3 milliards d'euros par an (INRS — Institut national de recherche et de sécurité, 2007).

1-3 Les limites de la démarche QVT

La QVT ne peut générer à elle seule plus de motivation et d'engagement au travail. Cette vision idéaliste ne peut se baser que sur une réflexion profonde et en amont de la démarche. Sans cette réflexion, la QVT manque incontestablement de bases solides et ne peut produire des effets sur le long terme.

Pour produire les effets souhaités, la démarche QVT implique de cibler les actions en faveur du bien-être au travail dans une optique d'amélioration réelle des conditions de travail. C'est sans doute cette vision à 360° du travail tant dans le contenu, les relations interpersonnelles et l'équilibre vie privée-vie professionnelle qui a pu manquer à la QVT et qui explique la transition nécessaire vers la QVCT.

1-4 Pourquoi la QVCT est-elle importante ?

À l'heure où les salariés et les organisations ont été malmenés par la crise sanitaire, il apparaît évident que la santé mentale est un paramètre important d'amélioration de la performance. À tort, certaines entreprises ont pu associer la QVT à des avantages (baby-foot, cours de yoga, etc.) sans réel intérêt ni effets à long terme sur les conditions de travail.

Ainsi à travers la QVCT, l'ANDRH recommande d'initier des actions de fond dans l'objectif :

- D'une meilleure flexibilité de l'organisation du travail, et notamment lors du télétravail ;
- De redonner du sens au travail ;
- D'instaurer plus de polyvalence ;
- Et enfin repenser les espaces.

La QVCT replace donc le salarié en tant qu'acteur de son bien-être à travers plus d'horizontalité dans les rapports hiérarchiques et une parole qui compte pour véritablement améliorer son quotidien en permanence.

[Lire aussi : Télétravail, Flex-office : le guide RH pour réussir la transition vers le travail hybride.](#)

2- Le cadre juridique encadrant la QVT puis la QVCT

2-1 Brève histoire de la QVT

Aux États-Unis, dans les années 80, les chercheurs Hackman et Oldham déterminent les premiers contours de la QVT. Ils définissent celle-ci comme la prise en compte du rapport entre les besoins du salarié et le travail lui-même. Il s'agissait déjà d'aborder le travail en s'affranchissant du prisme de la rémunération et en considérant l'influence de l'organisation sur l'efficacité et la productivité des individus.

La QVT s'impose en France au cours des années 2000, autour d'une meilleure prise en compte des risques psychosociaux et une approche plus positive de ces derniers.

2-2 De la QVT à la QVCT : environ 10 d'évolutions législatives

Les partenaires sociaux ont signé en juin 2013 un accord portant sur la QVT. Cet Accord National Interprofessionnel (ANI) a pour objectif de favoriser l'accès à la QVT en donnant des leviers d'actions favorisant la réalisation du travail dans une ambiance saine et agréable. Cet ANI proposait par exemple :

- D'élaborer la démarche de qualité de vie au travail » en s'appuyant sur le dialogue social ;
- D'accompagner les équipes de direction et le management » à travers des actions de formation notamment ;
- Ou encore de « promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuses de la vie privée des salariés » afin de mieux prendre le respect de l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

La loi Rebsamen est venue compléter le cadre juridique de cet ANI, en 2015. Dès lors, les entreprises sont tenues d'intégrer la QVT dans les négociations collectives, sans qu'il y ait obligation de conclure un accord.

L'ANI du 9 décembre 2020 est quant à lui venu entériner le passage de la QVT à la QVCT. Dans l'optique de renforcer la prévention en santé au travail, et depuis la loi dite Santé au travail du 2 août 2021, la QVT est remplacée dans le Code du travail par l'expression « Qualité de vie et conditions de travail », et ce, depuis le 31 mars 2022.

[Lire aussi : Santé au travail Comment favoriser l'activité physique des collaborateurs ?](#)

2-3 Les entreprises concernées par la démarche QVCT

Les négociations portant sur la QVCT constituent une obligation légale pour toutes entreprises disposant de représentants syndicaux.

Cependant, s'engager dans une démarche QVCT présente un intérêt pour l'ensemble des entreprises, peu importe leur taille. Toujours d'actualité, le [guide de la QVT réalisé par l'ANACT](#) en 2019 recense les avantages à négocier sur ce sujet :

- Prévenir les risques professionnels ;
- Favoriser la santé au travail ;
- Favoriser la conciliation des temps ;
- Accompagner la transformation des organisations, etc.

3- Pourquoi mettre en place une démarche QVCT

3-1 Ce qui change pour le salarié

La QVT souffrait d'un véritable écueil particulièrement dommageable pour le salarié : la mise en place de mesures superficielles (le fameux baby-foot...) qui empêchaient de réfléchir en profondeur à ce qu'il était possible de faire en termes de management, d'amélioration des conditions de réalisation du travail. En outre, la généralisation du télétravail impose de rechercher un meilleur équilibre des différentes sphères de vie.

La QVCT s'emploie à lier efficacement le bonheur au travail et la performance individuelle puis collective.

3-2 Les enjeux de la QVCT pour l'entreprise

La QVCT se veut innovante et pragmatique. En effet, la crise sanitaire a mis en lumière des attentes et des évolutions sociétales dont l'entreprise doit tenir compte. En effet, les modes de consommation, les moyens d'échanges et d'information impactent la vie en entreprise et obligent à construire la démarche avec les acteurs du dialogue social.

Pour l'entreprise, il s'agit aussi de respecter son obligation en matière de préservation de la santé mentale de ses collaborateurs, conformément à l'[article L4121-1 du Code du Travail](#).

À travers la démarche QVCT, l'entreprise est invitée à repenser les conditions de réalisation du travail comme un pilier stratégique pour plus de stabilité sur le long terme.

Par ailleurs, dans un contexte de guerre des talents, la QVCT peut se révéler comme une véritable opportunité pour accroître l'engagement, repenser les pratiques managériales, et initier une réflexion de fond sur la culture d'entreprise.

4- Se lancer dans une démarche QVCT : 3 portes d'entrée

L'article [L.2242-19-1 du Code du travail](#) permet de mieux cerner ce qui est attendu de l'entreprise qui s'engage dans une démarche QVCT. Cependant, les problématiques d'une entreprise à une autre diffèrent et chaque entreprise devra adapter la négociation QVCT en fonction de son contexte interne, mais aussi externe.

4-1 La QVCT : Une opportunité de transformer l'entreprise

Comme toute organisation, l'entreprise est amenée à évoluer. Pour se développer, elle doit donc penser à son avenir. La QVCT constitue donc une belle opportunité de transformation et s'intègre parfaitement à la stratégie globale de l'entreprise. À travers la négociation, la fonction RH et la direction seront en mesure :

- D'identifier les bonnes pratiques à amplifier ;
- Définir les actions à mener pour préserver la santé mentale ;
- D'inclure les salariés dans cette réflexion de fond et les impliquer durablement.

Il convient donc de garder en tête que la QVCT s'articule autour des conditions de réalisation du travail, sur lequel la direction peut agir, mais aussi le contenu du travail, sur lesquels les salariés doivent être entendus. Ainsi, chaque membre de l'organisation participe à faire émerger les conditions de son bonheur au travail.

4-2 La QVCT : Identifier les dysfonctionnements

La QVCT va de pair avec la prévention des risques psychosociaux (RPS). Cependant, la QVCT traduit davantage une approche positive alors que l'approche RPS s'attache à identifier les dysfonctionnements de l'organisation afin d'agir dessus.

Partant de ce postulat, la QVCT apparaît comme le meilleur moyen d'analyser les situations de travail et le management au quotidien. En effet, se lancer dans une démarche QVCT est une démarche collaborative dans laquelle chacun s'engage à traiter les dysfonctionnements et pas à simplement les lister.

4-3 La QVCT : Négocier sur le fond du travail

Les salariés ont incontestablement besoin de trouver plus de sens dans leur travail et leur engagement en entreprise. En parallèle, les attentes en matière de préservation de la santé mentale par les entreprises restent fortes.

Dans cette optique, il convient de s'interroger sur les enjeux de la démarche, les moyens à déployer pour la rendre concrète et enfin, ce qui est attendu de cette démarche. Le dialogue social conditionne, quant à lui, la réussite de la démarche QVCT.

5- Notre outil coup de cœur : l'application ZestMeUp

[ZestMeUp](#) est une solution digitale novatrice qui ambitionne de rendre votre organisation plus épanouissante, mais aussi plus performante. Elle propose des fonctionnalités innovantes permettant d'aborder les trois piliers centraux d'une démarche QVCT :

- L'écoute des collaborateurs afin d'identifier ce qui leur importe et transformer l'entreprise ;
- L'alignement permettant de booster les performances individuelles et collectives ;
- L'élaboration d'une culture collaborative et stimulante pour innover et créer ensemble les conditions de la réussite de tous.

[ZestMeUp](#) est donc la solution idéale pour s'appuyer sur des indicateurs fiables de QVCT et réaliser des baromètres pertinents afin de mesurer leur évolution et de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Conclusion

En conclusion, le passage de la QVT à la QVCT s'inscrit pleinement dans l'évolution des autres thématiques RH, et notamment la [GEPP](#). En outre, la place désormais centrale des conditions de travail et la quête de sens exprimée par nombre de salariés font de la QVCT un axe de développement majeur de l'entreprise.

[Lire aussi : 5 Tendances RH pour 2022](#)

Notre sélection d'ÉVÉNEMENTS RH à venir

Le 2 Juin : Marketing RH : le service RH devient visible

Du 20 au 24 Juin : Semaine de la QVT

Le 21/06 : Sens au travail, de quoi parle-t-on ?


Le 22/06 : Métiers en tension et conditions de travail : quels leviers pour recruter ?

Le 22/06 : La participation des salariés au service de la QVCT.

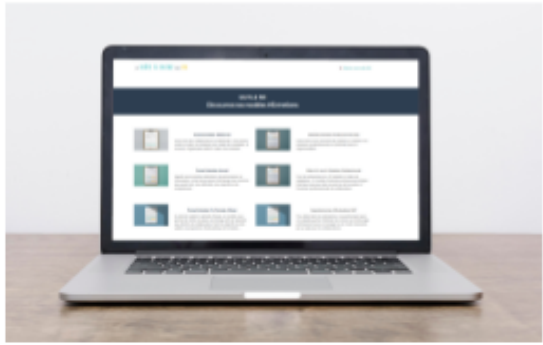
Le 23/06 : Attractivité, recrutement et fidélisation : 3 entreprises racontent ...

Le 23/06 : Le télétravail comme levier d'égalité Homme-Femme.

[Voir tous les événements RH](#)



L'OUTIL DU MOIS



Tous nos modèles #Entretiens

Retrouvez tous nos modèles liés aux entretiens :

#Télétravail
 #Entretien Professionnel
 #Entretien Annuel
 #Bilan à 6 ans
 #Fin Période d'essai
 #Evaluation 360°

[Voir les modèles](#)

Solution #télétravail #flexoffice

Pour cette lettre des RH nous avons choisi de vous présenter la solution [Hubtobee](#).

Cette solution vous permet de **gérer les présences des collaborateurs en télétravail** et facilite l'optimisation des espaces dans l'entreprise.

Bénéfices :

- Renforcer les liens autour d'un projet de l'entreprise
- Flexibilité maîtrisée pour favoriser l'engagement
- Réduire les coûts liés aux espaces, location, déplacements ...
- Faciliter l'organisation du travail hybride

Fonctionnalités :

- [Gestion des présences et du télétravail](#)
- Calcul des variables de paie
- Réservation de salles / bureaux
- Personnalisation du paramétrage ...



DÉCOUVRIR HUBTOBEE

L'article à ne pas manquer

Communication 3.0 : comment utiliser les chatbotRH en 2022 ?

Le monde des ressources humaines n'échappe pas à la digitalisation croissante des entreprises. Parmi les nouveaux outils issus du marketing, les chatbots raflent désormais la mise et s'imposent progressivement dans le quotidien des professionnels de la fonction RH.

De quoi s'agit-il ? Quels sont les enjeux derrière l'utilisation d'un chatbotRH ? Nous vous dévoilerons quatre étapes simples pour mettre en place un chatbotRH au sein de votre organisation.

Bonus : nous vous proposons un outil afin de vous assurer **le bon déroulement de votre mise en place d'un chatbotRH** (cadrage, pilotage, technique, arborescence des questions, design ...)

[Lire la suite ...](#)



L'ACTU RH DU MOIS



#Rémunération des stagiaires

Depuis le 1er Mai, la rémunération des stagiaires est revalorisée pour les stages agréés par l'Etat ou la Région :

- Pour les 16-18 ans 200€ / mois
- Pour les 18-25 ans 500€ / mois
- Pour les +25 ans 685€ / mois.

#Prolongation des aides

L'aide de l'État est une nouvelle fois prolongée jusqu'au 31/12/2022 pour l'embauche des alternants. Le simulateur du gouvernement prend en compte cette prolongation, vous pouvez utiliser le site pour vérifier le montant des aides pour un futur alternant 🖱️

[Accès au simulateur](#)

#Nouveau CERFA arrêt de travail

Un même CERFA sera utilisé par les professionnels de santé pour maladie, maternité, paternité, accident du travail et maladie professionnelle. On ne constate pas de changement sur les règles mais ce formulaire inclut l'ajout d'une prescription spécifique pour le congé de deuil parental et prévoit le cas des salariés ayant plusieurs activités professionnelles.

La mise en place se fera au fur et à mesure avec les professionnels de santé.

#Journée de Solidarité

La journée de solidarité est :

- un jour férié travaillé autre que le 1er mai (ex : lundi de la pentecôte)
- un jour de repos travaillé dans le cadre de l'aménagement du temps de travail
- tout autre jour permettant le travail de 7h habituellement non travaillé
- la suppression d'un jour d'un congé supplémentaire d'ancienneté - RTT ...

Attention, cela ne peut pas être un jour de congé payé légal ou un repos compensateur.

Cette journée est non rémunérée et elle peut être un samedi.

L'organisation de cette journée relève d'un accord d'entreprise ou à défaut de la convention collective. Si rien n'est prévu, il appartient à l'entreprise de définir de façon unilatérale la mise en place de cette journée en consultant les membres du CSE.