



# SYNERGIE CREATIVE

## LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



malakoff médéric



# INTRODUCTION



malakoff médéric

URIOPSS



*Provence-Alpes  
Côte d'Azur  
et Corse*

# AU PROGRAMME

1. Vous avez dit QVT ?
2. La QVT : quel contexte ?
3. Quel cadre réglementaire ?
4. Plus concrètement ...
5. La QVT : comment ça marche ?
6. La démarche QVT ?
7. Comment faire de la QVT au quotidien ?
8. Échanges



TOULON



COWORKING



# SYNERGIE CREATIVE



PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL  
FACILITATRICE EN  
INTELLIGENCE COLLECTIVE  
COACH INDIVIDUEL



**CAMILLE BEAUCHET**

ACCOMPAGNEMENT  
COACHING  
FORMATION

*Accompagner la  
transformation*

[www.synergiecreative.fr](http://www.synergiecreative.fr)







Et vous, qui êtes-vous ?

## AVANT DE COMMENCER ...

- Être ici & maintenant : téléphone dans le sac 😊
- Respect de la parole de l'autre : acceptez la différence
- Écoute : des autres & de soi
- Confidentialité : ce qui est dit ici reste ici !
- Autorisez-vous : posez moi vos questions quand vous le voulez

# LESQUELLES VOUS PARAISSENT JUSTES ?

## LEVEZ LA MAIN

- Faire de la qualité de vie au travail, c'est mettre en place des séances de massages, des salles de sport et du yoga pour les salariés
- Faire de la qualité de vie au travail, c'est davantage écouter la parole de tous les salariés
- Faire de la qualité de vie au travail, c'est une mode comme une autre ça passera.

# LESQUELLES VOUS PARAISSENT JUSTES ?

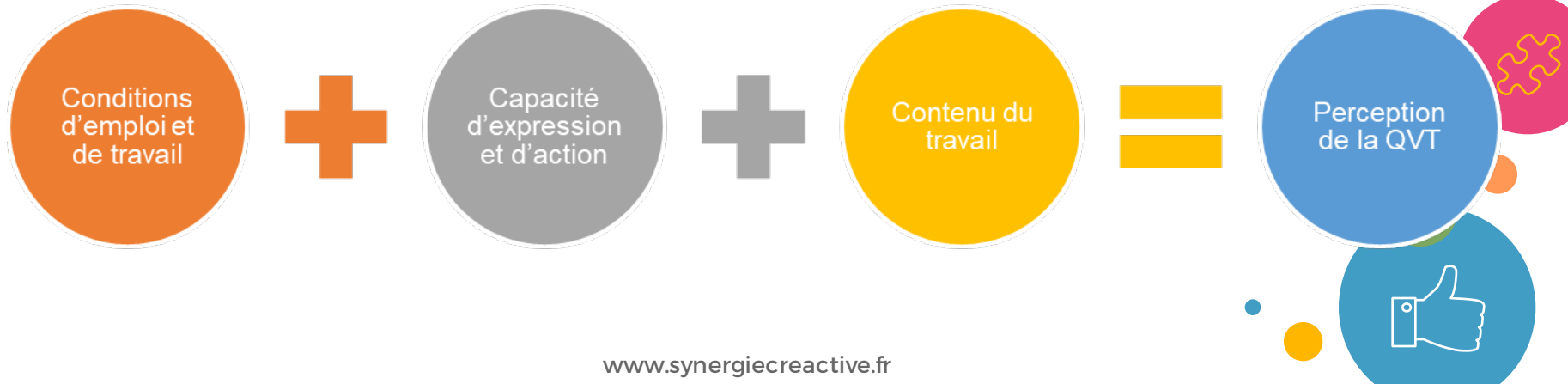
## LEVEZ LA MAIN

- Faire de la qualité de vie au travail, c'est pour faire plaisir aux ressources humaines, ça n'apporte rien de concret
- Faire de la qualité de vie au travail, c'est concilier bien-être des salariés & performance.

# 1. VOUS AVEZ DIT QVT ?

« Les **conditions** dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur **capacité à s'exprimer** et à **agir** sur celui ci déterminent la perception de la **qualité de vie au travail** »

Ani QVT-EP, 2013





## 2. LA QVT : QUEL CONTEXTE ?

Des changements constants

### Salariés

50 % (+ 14 points en 7 ans ) ont vécu une réorganisation ou une restructuration

36 % ne sont pas confiants sur l'avenir de leur situation professionnelle

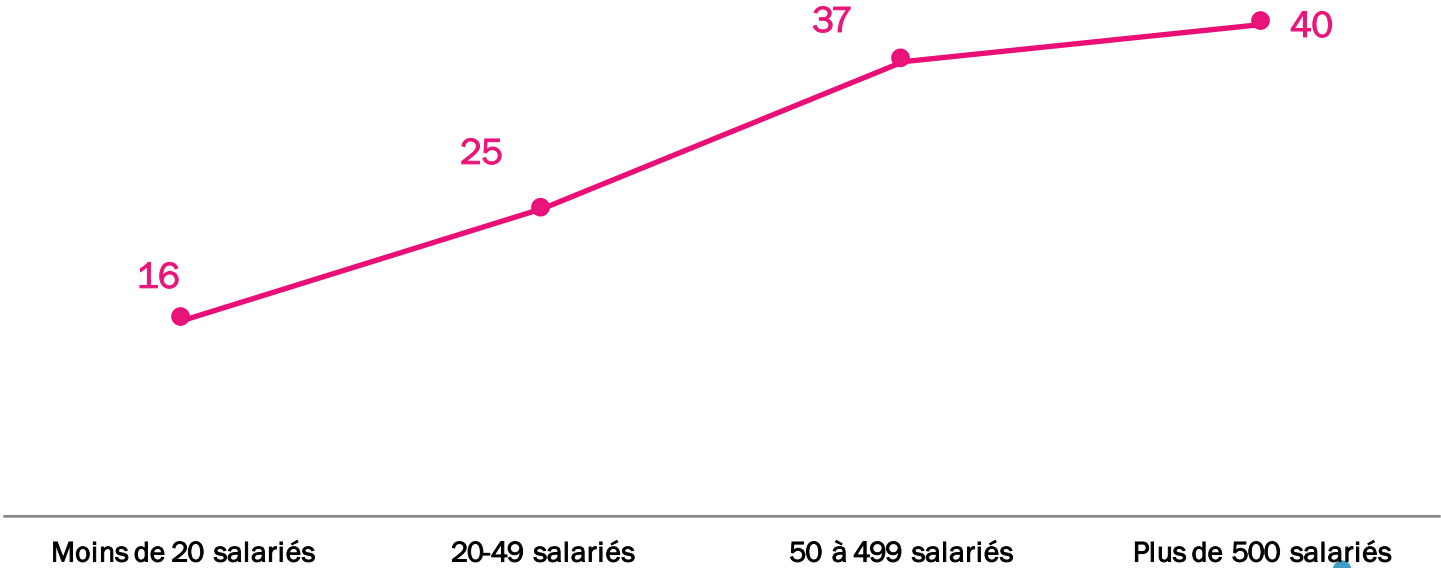
91 % disent faire en sorte de s'adapter



## 2. LA QVT : QUEL CONTEXTE ?

### Des changements constants

—●— Une restructuration ou une réorganisation de votre service ou entreprise



Sources : « Mesure Management Santé » 2015 // SOCIOVISION / OpinionWay pour Malakoff Mederic

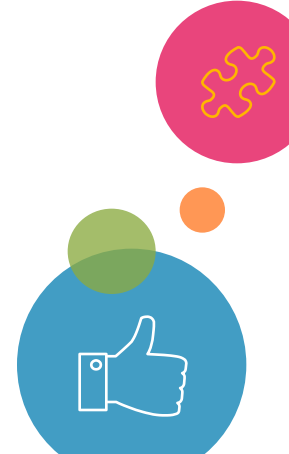
## 2. LA QVT : QUEL CONTEXTE ?

▪ En conséquence ? Un engagement au travail qui se réduit



« Je ne suis pas malade mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie »

Source : « Mesure Management santé » 2015



## 2. LA QVT : QUEL CONTEXTE ?

- En conséquence ? Un engagement au travail qui se réduit

Les arrêts de travail **représentent** l'équivalent de **43** emplois à temps plein (ETP) pour une entreprise de 1 000 **salariés**.

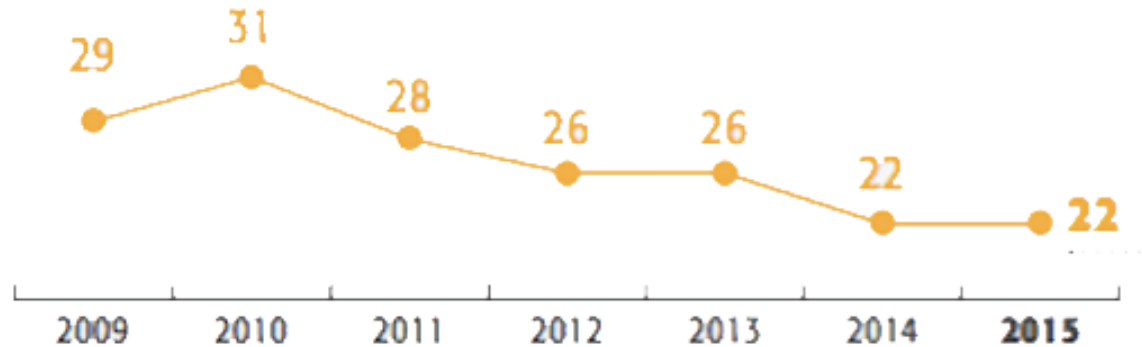
La **durée** moyenne d'un arrêt maladie est de 18,9 jours calendaires.

Le nombre moyen de jours d'absence par **salarié** absent s'**élève** à 35,5 jours.

## 2. LA QVT : QUEL CONTEXTE ?

- En conséquence ? Un engagement au travail qui se réduit

« Je cherche systématiquement à améliorer ma façon de travailler »



Source : « Mesure Management santé » 2015



# REGARDS CROISÉS DIRIGEANTS / SALARIÉS SUR LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



POUR **54%**  
DES DIRIGEANTS  
ET **49%**  
DES SALARIÉS  
**L'AMBIANCE ET LES  
RELATIONS ENTRE  
COLLÈGUES**



POUR **97%** **99%**  
DES SALARIÉS ET  
DES DIRIGEANTS  
DE LA CONTRIBUER  
À **LA PERFORMANCE  
DE L'ENTREPRISE**

POUR **3** **4**  
DIRIGEANTS SUR  
UN THÈME D'AVENIR

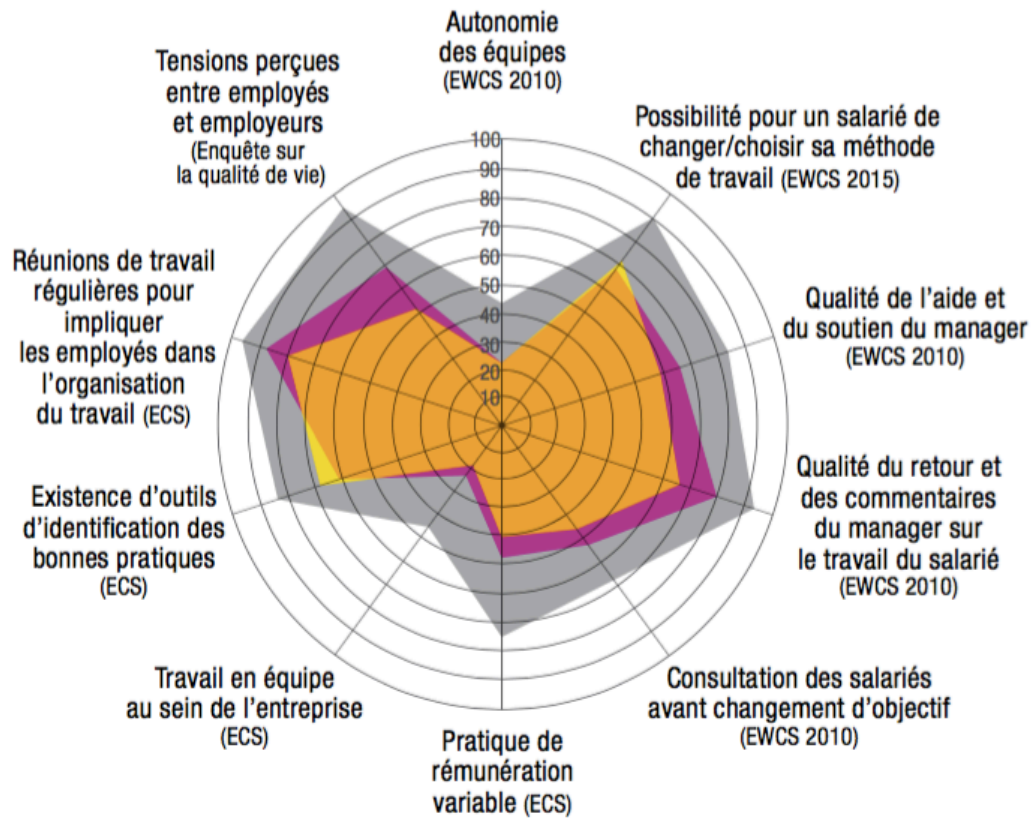


**7,9/10**  
C'EST LA NOTE  
MOYENNE ATTRIBUÉE  
PAR LES  
DIRIGEANTS

**6,3/10**  
C'EST LA NOTE  
MOYENNE ATTRIBUÉE  
PAR LES  
SALARIÉS

Étude du comptoir mm de la nouvelle entreprise : Qualité de Vie au Travail, regards croisés dirigeants / salariés, 2017

(1) Étude menée auprès d'un échantillon représentatif (secteur, âge, genre, taille d'entreprise et statut) de **3 500 salariés et 500 dirigeants** du secteur privé. Recueil des données respectivement en ligne et par téléphone durant le mois de mai 2017.



● France

● Moyenne UE

● Score du pays le plus performant dans chaque dimension

Sources : Enquêtes sur les conditions de travail (EWCS), sur les entreprises (ECS) et sur la qualité de vie d'Eurofound.  
Extrait de France Stratégie, 2016a.



### 3. QUEL CADRE RÉGLEMENTAIRE

- Un ANI du 19 juin 2013 comme fondement, la loi Rebsamen et les ordonnances Macron dans son prolongement
- Faible portée normative,
- Renvoi à d'autre ANI davantage prescripteur (télétravail, déconnexion, handicap, égalité femme-homme)
- Mets en avant les espaces d'expression (loi Auroux, 1982)

### 3. QUEL CADRE RÉGLEMENTAIRE

- **Quelles nouveautés ?** le but est de faire le lien entre les différentes négociations déjà existantes
- Rebsamen et les ordonnances Macron, avec les 3 blocs de négociation :
  - rémunération, OTT, et partage de la valeur ajoutée
  - QVT - EP
  - GPEC ( + de 300 salariés)

### 3. QUEL CADRE RÉGLEMENTAIRE

→ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, [JO](#) du 9 août 2016

Volonté de renforcer la négociation collective car certaines dispositions du code du travail sont devenues "supplétives »

Les entreprises ont désormais la possibilité de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, par accord collectif

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans.



## 4. PLUS CONCRÈTEMENT ...

Concrètement, quand on vous dit « **Qualité de vie au travail** » vous pensez à ?



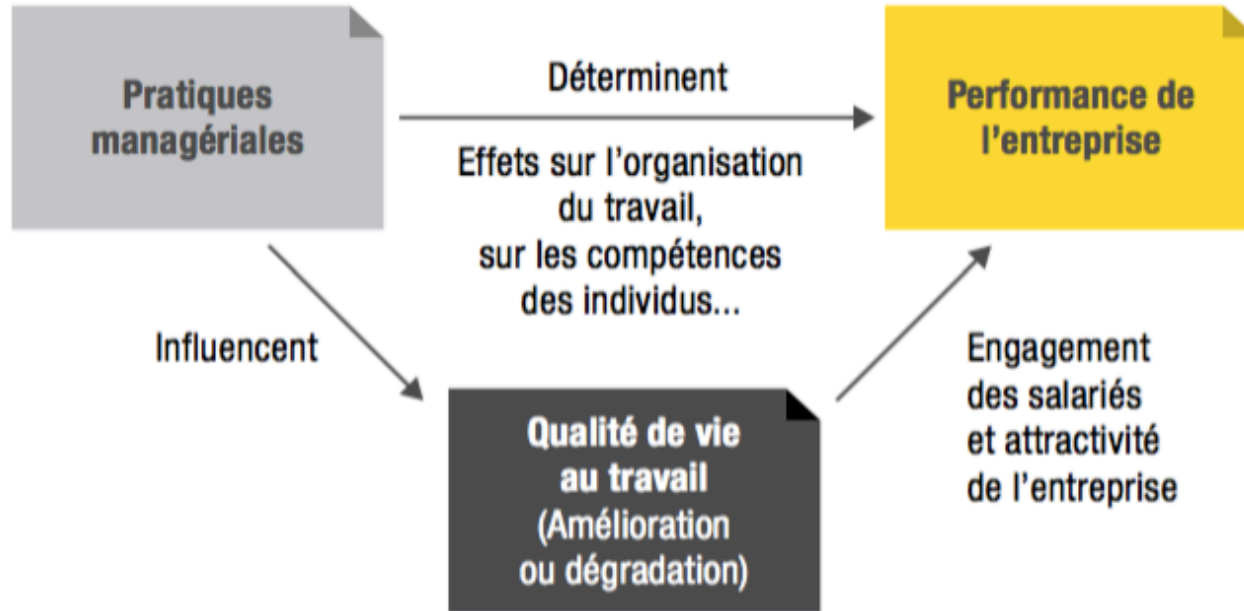
## 4. PLUS CONCRÈTEMENT ...



## 4. PLUS CONCRÈTEMENT ...



## 4. PLUS CONCRÈTEMENT ...



10' de pause

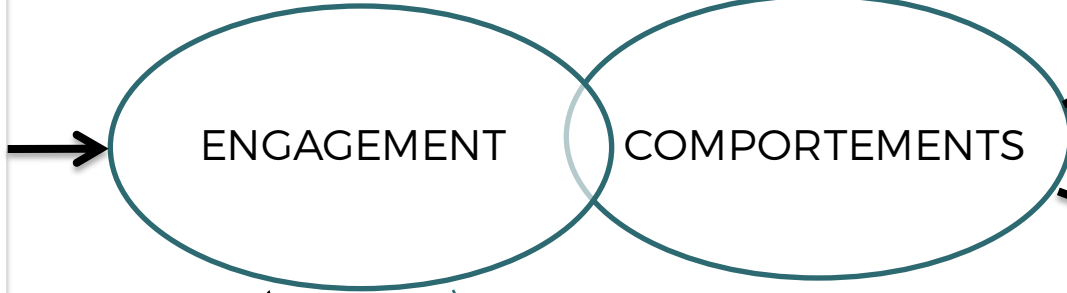
unplug 



## 5. LA QVT : COMMENT ÇA MARCHE ?

### SYSTÈME GAGNANT/GAGNANT

6 Familles



Attentes

Sentiment de bien-être, perception de la QVT

Performance



sociale



économique



## 5. LA QVT : COMMENT ÇA MARCHE ?

Jusqu'à notre cerveau !

**D**opamine = NT de la réussite

**O**cytocine = NT de la l'attachement

**S**erotonine = NT de la reconnaissance

**E**ndorphine = NT du bien-être

## 6. LA DÉMARCHE QVT

La QVT : c'est l'affaire de qui ?

- De tous !

- Direction
- RH
- Représentants du personnel
- Chef de service
- Salariés ...

- Conditions de réussite :

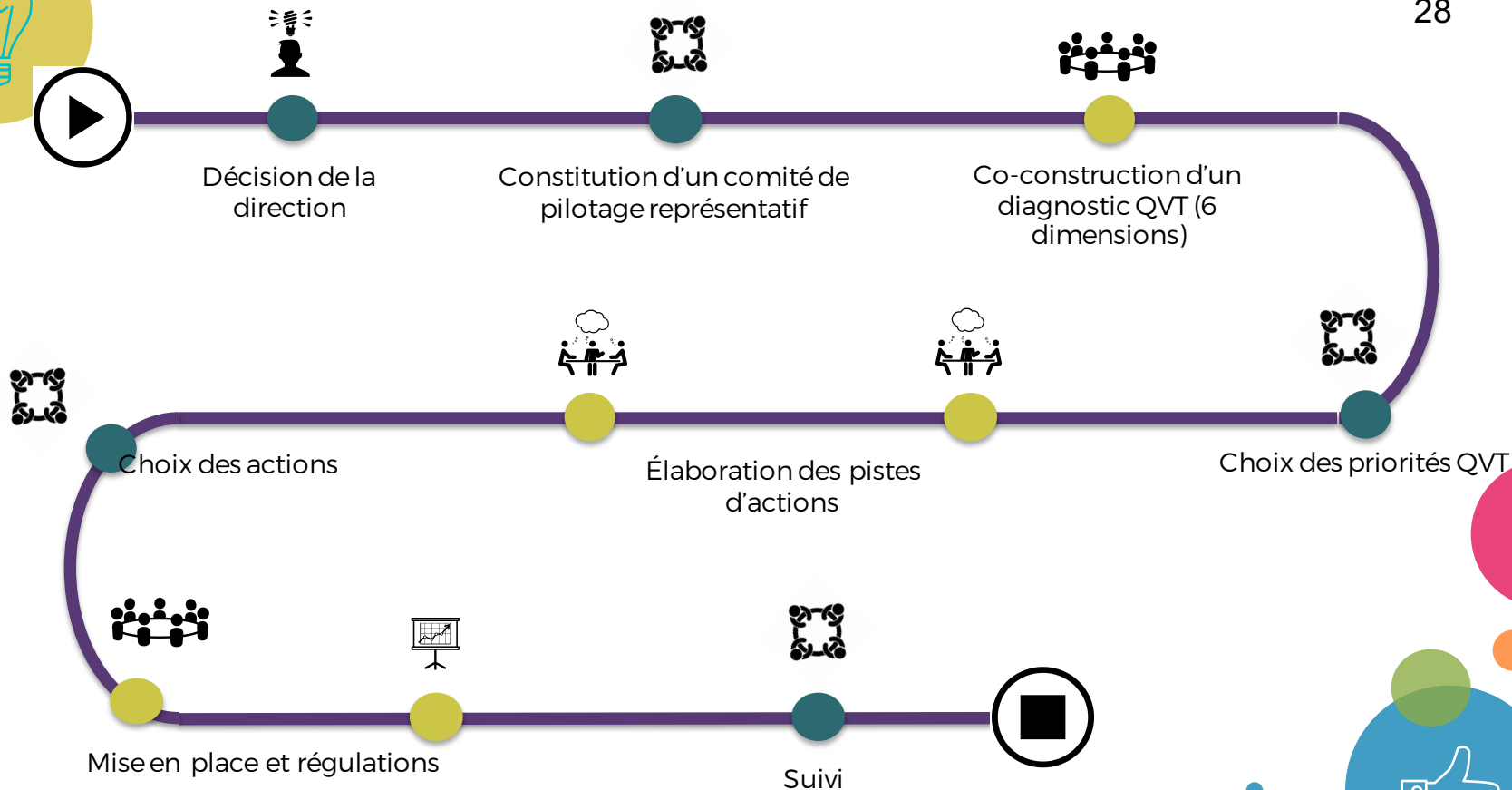
- Une envie de faire ensemble,
- Une volonté mutuelle d'entendre les points de vue de chacun





# 6. LA DÉMARCHE QVT

28







**Agir**  
sur les conditions de travail



## Qualité de vie au travail & égalité professionnelle

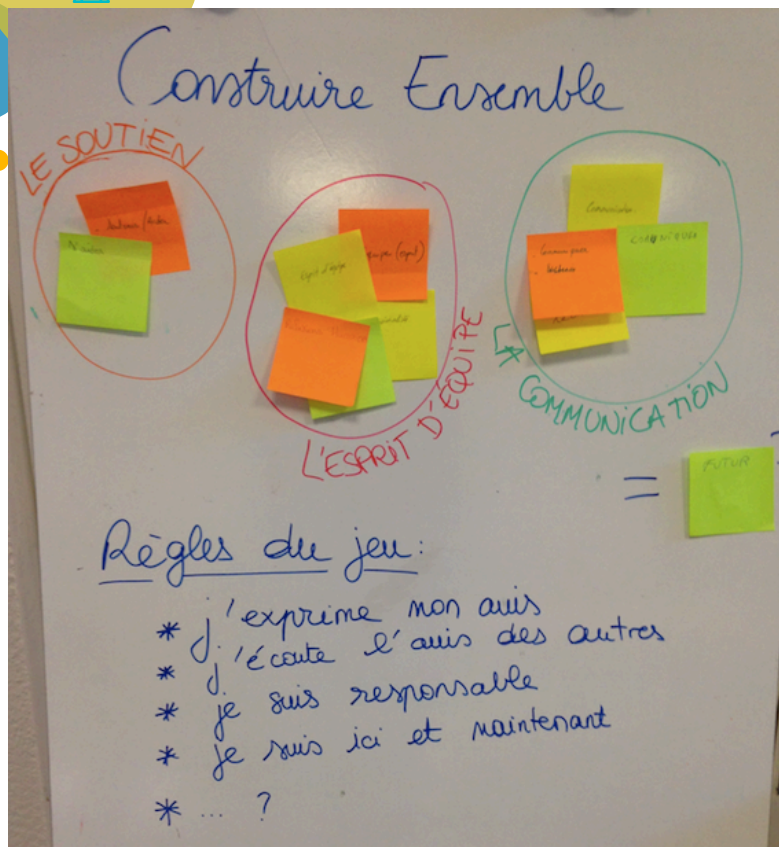


**ACTION COLLECTIVE**  
dans le secteur de l'économie sociale et solidaire



## 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

### Relations au travail



- Thématiser la réunion du lundi pour que tout le monde soit concerné.
- Étudier l'agencement des bureaux pour favoriser les échanges
- Proposer un horaire identique de début de journée afin de faire un briefing-café de 10mn.

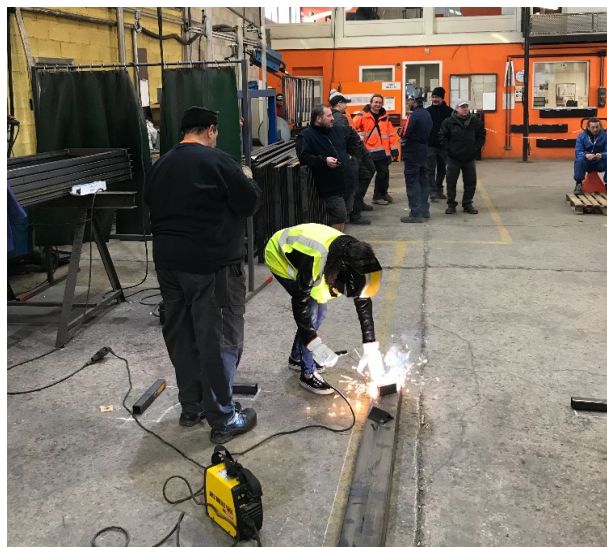




## 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

Relations au travail

### REPAS PARTAGÉ



ACTIVITÉ  
COMMUNE SUR  
LE MÉTIER



## 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

### Contenu du travail / sens au travail



- Étudier la possibilité de pouvoir travailler de chez soi sur certaines tâches de fond.
- Mettre un tableau pour y faire figurer les projets de chaque service.
- Faire un point « réussites » en réunion

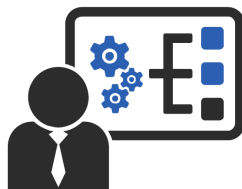


## 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

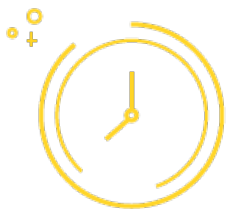
Contenu du travail / sens au travail



**LA BOITE À RÉUSSITE -  
RÉUNION D'ÉQUIPE**



**L'ÉQUILIBRE DU PLANNING  
SALARIÉ/RÉSIDENT**



**LAISSER UN TEMPS EN FIN DE JOURNÉE POUR  
MARQUER « MES RÉUSSITES DE LA JOURNÉE »**

# 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

Santé au travail

## DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES

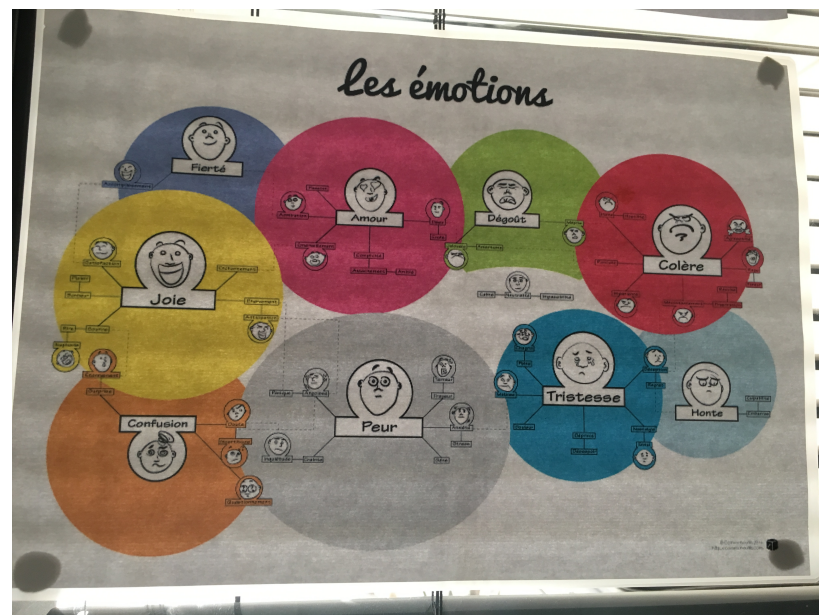


OPTIMISER LES  
DÉPLACEMENTS, LES  
GESTES & POSTURES...

COMMENT JE ME  
SENS AUJOURD'HUI ?  
= CRÉER DES ESPACES



DOCUMENT UNIQUE  
COMME OUTIL





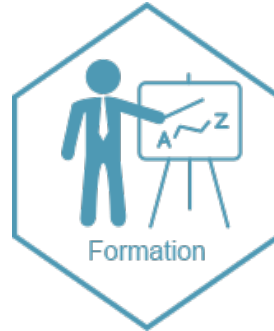
# 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

## Compétences



**ENTRETIENS  
PROFESSIONNELS SUR LES  
POINTS FORTS**

**AVOIR UN BUDGET DE  
FORMATION  
DIFFÉRENT**



**Programme  
Parrainage**

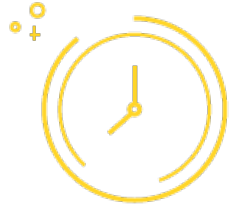


**LE SALARIÉ  
INTRAPRENEUR**

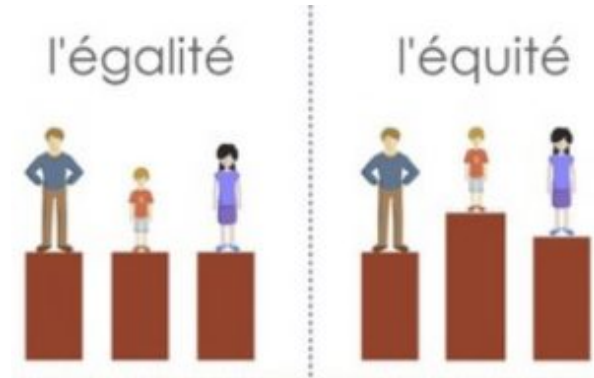
**1J / MOIS POUR DÉVELOPPER UN PROJET DANS  
L'ORGANISATION**

# 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

## Égalité professionnelle



- CONCILIATION DES TEMPS DE VIE**
- CHOIX COLLABORATIF SUR LES CONGÉS
  - HORAIRES FLEXIBLES & ADAPTÉS
  - SERVICE POUR LA PARENTALITÉ (EX : ACCORD DE PARENTALITÉ)



- ADAPTER LES OUTILS DE COMMUNICATIONS AUX :**
- AGES
  - HANDICAPS

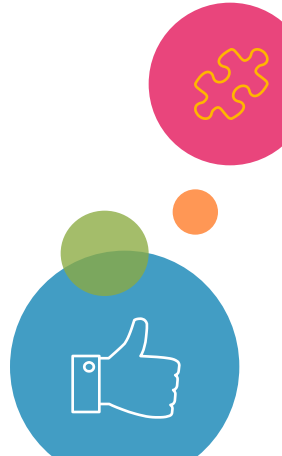
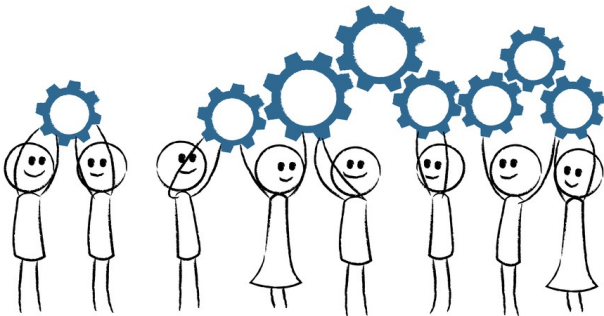
**= AVOIR DES ALTERNATIVES**  
**= PARLER DES DIFFÉRENCES**

# 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

## Engagement et management

### MÉTHODES COLLABORATIVES :

Plus que des espaces d'expressions, des espaces de décisions, de réflexions collectives

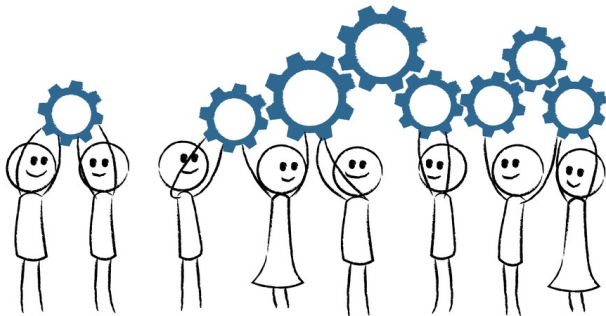


# 7. LA QVT AU QUOTIDIEN : EXEMPLES

## Engagement et management

### UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE

Chacun son travail,  
chacun ses talents pour  
une même entreprise



- Animation déléguée
  - Faire un organigramme partagé
  - Co-développement : échanges de pratiques
  - Élargir la stratégie d'entreprise
  - World café - Forum ouvert ...
  - nouveau rôle pour le manager et le dirigeant
- = nécessite un accompagnement



## Tâches

**Pouvoir définir  
ses tâches**

Intervention sur  
le séquençement,  
la méthode  
d'exécution, le rythme  
de travail,  
les outils utilisés...



## Coopération

**Pouvoir influencer  
son environnement  
organisationnel  
et collectif**

Implication dans  
l'amélioration de  
l'organisation du travail  
de son équipe, capacité  
à influencer sur  
les décisions, les modes  
de coopération dans  
le travail...



## Gouvernance

**Pouvoir  
s'impliquer dans  
la gouvernance  
de son entreprise**

Rôle et place  
du dialogue social,  
mise en œuvre d'un  
mode de management  
participatif, présence  
de représentants des  
salariés dans  
les organes de  
gouvernance...

Émilie Bourdu,  
Marie-Madeleine  
Péretie, Martin  
Richer





# SYNERGIE CREACTIVE



[WWW.SYNERGIECREACTIVE.FR](http://WWW.SYNERGIECREACTIVE.FR)

