



Démarche Collective

RSEAGRO
Occitanie

Entreprises Agroalimentaires
Coopératives Agricoles
OCCITANIE - Pyrénées Méditerranée

FICHE TECHNIQUE

La qualité de vie et des conditions de travail

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL



3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



EN QUELQUES MOTS

Quelle articulation entre la RSE et la Qualité de Vie au Travail (QVT) ?

Parmi les sept questions centrales de la RSE, présentées par la Norme ISO 26 000, se trouve celle sur les « relations et conditions de travail » ; elle soulève des interrogations sur la manière de développer ou conserver l'attractivité des entreprises, d'accroître les compétences, de favoriser un environnement de qualité, de créer les conditions permettant une écoute et des échanges constructifs, etc... L'ensemble de ces thèmes rentrent dans le champ de la QVT défini par les partenaires sociaux.

En effet, de manière plus précise la QVT peut être définie comme regroupant « sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises » (ANI du 19 juin 2013).

Le réseau Anact- Aract propose une organisation de la QVT en 6 champs, qui sont autant de leviers d'actions :

- Management participatif (le partage de la stratégie, la participation aux projets, les possibilités de discuter du travail,...).
- Santé au travail (la prévention des risques, le travail facteur de santé, ...)
- Compétences et Parcours (la possibilité de mobiliser et de développer ses compétences dans le travail, ...)
- Contenu et organisation du travail (la richesse des métiers, la responsabilisation des personnes, l'autonomie accordée, ...).
- Egalité professionnelle pour tous (la lutte contre les discriminations, la conciliation des temps, ...)
- Relations de travail & climat social (la qualité du dialogue social, la qualité des relations de travail, ...)



FIL CONDUCTEUR

Il s'agit d'une démarche globale visant à mobiliser l'ensemble des salariés : managers, opérateurs et leurs représentants.

La démarche s'appuie sur un partage des enjeux (les orientations stratégiques de l'entreprise, les aspirations des équipes) et met chacun en position d'acteur pour produire des améliorations concrètes dans le travail.

Une QVT peut permettre de répondre à une variété d'enjeux :
-Décloisonner les équipes (impliquer les IRP dans le projet).

- Améliorer la performance, la productivité de l'entreprise (diminution des coûts cachés, innovation, ...).
- Améliorer l'attractivité de l'entreprise (diminution du turn-over, de l'absentéisme).
- S'adapter au monde de demain (capitaliser les compétences, les savoir-faire, les talents).

En associant la QVT à une démarche RSE, cela permet de structurer les actions et de sortir d'une logique « d'empilement d'actions ».

Il est primordial d'adapter la démarche QVT à l'entreprise, il s'agit notamment de :

- Identifier ce qui est déjà fait en matière de QVT.
- Favoriser l'écoute et la mise en place d'espaces d'échanges sur le travail.
- Mettre en œuvre des expérimentations sur de nouveaux modes de fonctionnement.

Quelques clés de réussites pour une bonne mise en œuvre de la QVT :

- L'engagement et la conviction de la direction.
- Une définition partagée de la QVT et des enjeux QVT
- Une logique participative (dialogue social, implication du management, ...)
- Une démarche de conduite de projet adaptée / proportionnée à l'entreprise (des rôles, des attendus, du temps,...)
- Une ouverture au changement (accepter d'essayer de nouveaux modes de fonctionnement, de management et de dialogue).



LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

- La direction générale/Le Conseil d'Administration.
- Les salariés/Les adhérents.
- Le/La DRH / service RH / Le Management
- Les IRP / Le CSE.
- Les partenaires externes (service de santé au travail, Aract, ...)



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

- L'instauration de temps d'échanges réguliers permettant aux salariés de faire remonter les difficultés rencontrées dans leur travail.
- L'aménagement du temps de travail (télétravail, etc...).
- Les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences (formations, etc...).
- Un travail collaboratif avec l'ensemble des salariés.



QUELQUES INDICATEURS

- Santé / Conditions de travail :
 - Nombre d'accidents de travail
 - Nombre d'inaptitudes
 - Nombre de maladie professionnelle (TMS)
 - Taux d'absentéisme
 - Investissement réalisé
- Compétences / Parcours :
 - Taux de salariés formés
 - Nombre de journées de formation
 - Nombre de promotions
 - Investissements réalisés
- Relations au travail / Climat Social :
 - Nombre d'événements organisés
 - Taux de participation aux événements
- Management / Dialogue social :
 - Nombre d'accords d'entreprise



Source : Anact PIGA
Mikael Anact - Anact

Source : Fiche élaborée à partir d'un atelier animé par l'ARACT OCCITANIE



BOITE À OUTILS

- L'atelier « Qualité de Vie au Travail : des salariés engagés pour une performance économique et sociale » du 5 décembre 2014.
- L'atelier « Qualité de Vie au travail un levier de performance : comment mettre en place une démarche » du 10 mars 2016.
- Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 : <https://www.anact.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juin-2013-relatif-la-qualite-de-vie-au-travail>
- Les indicateurs de la QVT (ANACT) : <https://www.anact.fr>
- Le diagnostic QVT (EREA/ARACT)