



Écrire ensemble un avenir durable

Conditions de Travail

Conditions de travail

Évaluation de la sécurité, de la santé et du bien-être des employés, montrant l'engagement envers des environnements de travail sûrs et favorables.

Définition

« *La QVCT se sont les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail. Leur capacité à agir et à s'exprimer sur le contenu de celui-ci déterminent la perspective de la QVCT.* » (ANI 2013)

Public concerné

Cette mission s'adresse aux :



- Dirigeants d'entreprises,
- COPIL / CODIR
- Service RH
- Managers
- CSE

Objectif

➤ **Elle vise les conditions de travail des salariés et la performance de l'entreprise. La fidélisation des talents et l'amélioration de leurs engagements.**



En leur offrant un cadre de travail agréable, en instaurant un climat de confiance entre les salariés et au sein de la hiérarchie, les salariés ont une meilleure expérience au travail. Ainsi, ils sont plus épanouis au sein de l'entreprise et auront moins tendance à rechercher une embauche ailleurs. En outre, l'engagement des salariés est amélioré, car la QVCT vise à impliquer et à responsabiliser les salariés à de plus hauts niveaux.

Selon de nombreuses études, la qualité du cadre de travail est plus importante que le salaire pour une majorité de collaborateurs.

Détail de la prestation

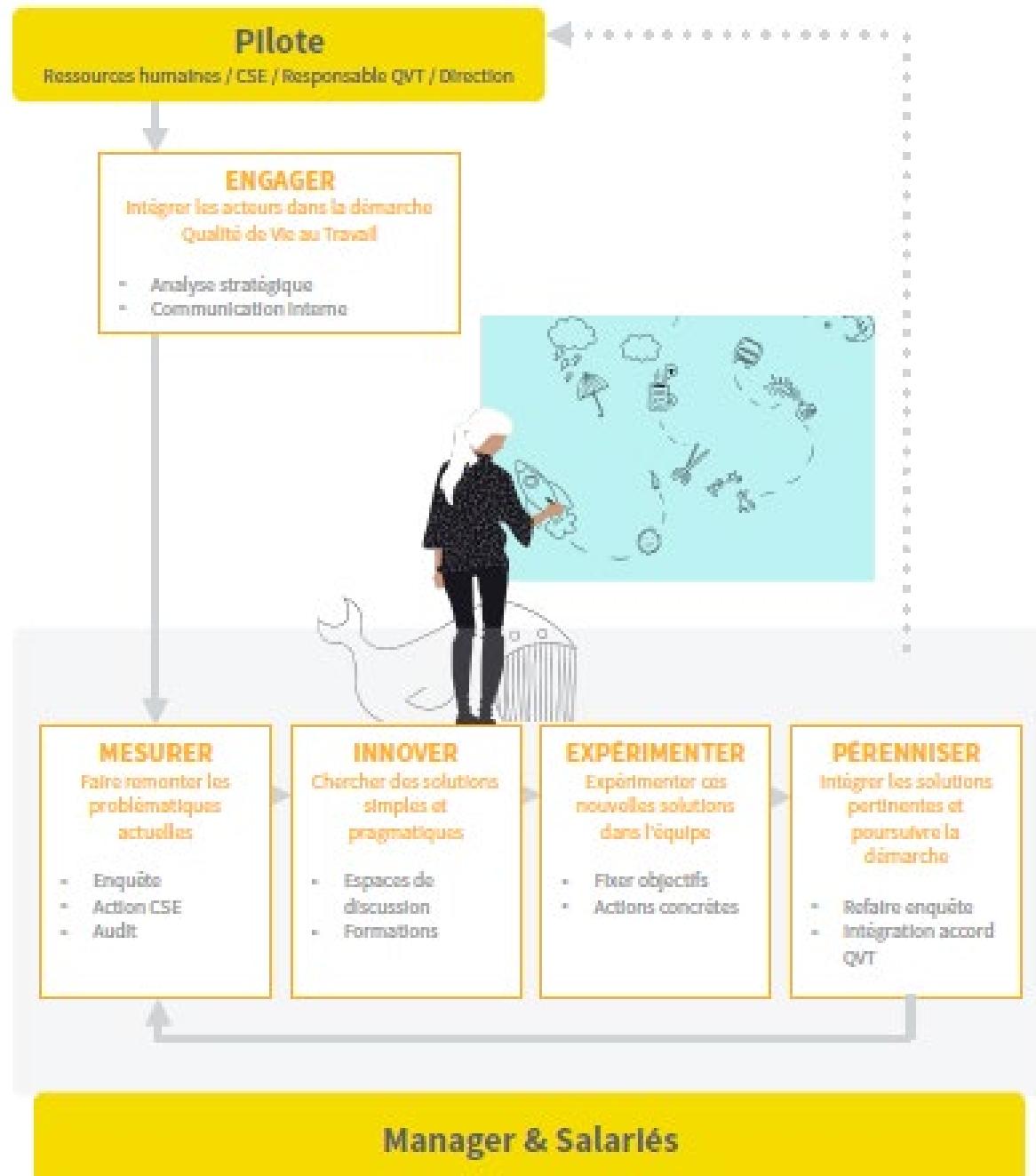
La mise en place d'une démarche qualité de vie au travail doit se faire par un processus réfléchi, qui passe par plusieurs étapes étalementes dans le temps.

- **La première étape est de désigner les éléments de l'entreprise directement impliqués dans sa mise en place.** Il s'agit principalement des responsables des ressources humaines, des chefs de services, de bureaux ou de secteurs. Les représentants des travailleurs doivent aussi être impliqués, tout comme des membres de la haute hiérarchie de l'entreprise.
Tous les acteurs impliqués doivent être formés à la QVCT, à ses enjeux, à ses subtilités, ses règles et ses objectifs.
- **La seconde étape consiste à établir un diagnostic du cadre de travail qu'offre l'entreprise.** Ceci peut passer par un audit, un sondage auprès des salariés ou des observations directes.
Une fois le diagnostic établi, c'est la troisième étape qui est entamée, elle consiste à concevoir un plan général pour la mise en place de la démarche qualité de vie au travail. Le plan doit intégrer tous les éléments pratiques de la démarche, comme la mise en place d'espaces et de moyens de communication, des moyens de formation, de détente et d'amélioration du fonctionnement général de l'entreprise.
- **La dernière étape est la mise en place effective du plan qualité de vie et des conditions de travail, son suivi et sa pérennisation.**

Actions de conformités légales obligatoires :

- Accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail
- Accord relatif à la Performance Collective
- Accord relatif à la Mise en place du Forfait Mobilités Durables
- Attestation du salarié requise pour bénéficier du forfait mobilité durable

Accompagnement



Exemple de phase d'accompagnement

Phase	Modalités	Temps
Sensibilisation/formation	Engagement de la Direction Discussion ouverte sur ce que recouvre la QVCT pour les différents acteurs Présentation de la démarche d'autres services Formation des acteurs désignés dans le suivi de la QVCT (enjeux, subtilités, règles et objectifs)	2 jours
Diagnostic	Audit, enquête, Actions CSE	1 à 2 jours
Démarche	Intégration et articulation des enjeux identifiés dans un document. Expérimenter, fixer des objectifs	1 à 3 jours
Projet de l'accord de méthode ou avis sur le plan d'action	Rédaction du projet intégration et articulation des enjeux identifiés	½ jour
Négociation de l'accord de méthode ou avis sur le plan d'action	Ajustement, validation et rédaction finalisé de l'accord	½ jour
Pérenniser	Suivi des actions mises en place, refaire des enquêtes	1 jour
	Total en jours selon l'effectif de l'entreprise :	5-8 jours

Référentiel

- Légifrance
- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ANI du 2013