



IDET

Inspirer et développer les environnements de travail

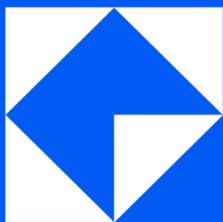
FICHE

L'EssenTiel sur...

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

BIEN-ÊTRE

Mai 2023



Inspirer et
développer les
environnements
de travail

etudes@idet.fr

+33 (0)1 47 48 93 39

www.idet.fr

Contexte

- ◆ Ces dernières années ont été particulièrement éprouvantes pour les entreprises et leurs salariés. En effet, la crise sanitaire de 2019 a changé en profondeur le monde du travail (ex. hybridation des environnements de travail, normes de sécurité, etc.).
- ◆ Les entreprises doivent prendre en compte ces changements afin d'adapter et améliorer leurs environnements de travail.
- ◆ Selon l'Ifop (2022), 79 % des salariés français estiment que leur entreprise devrait consacrer plus de temps aux enjeux de santé au travail.
- ◆ Les environnements de travail sont au cœur des enjeux de la QVCT. En effet, les espaces de travail ont directement un impact sur le bien-être physique et mental des salariés ainsi que sur leur épanouissement professionnel.



Définitions

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte

Quelles sont les évolutions de la QVCT ?

En **2013**, l'ANI (l'Accord National Interprofessionnel) présente la **Qualité de Vie au Travail (QVT)**. Elle est définie comme « les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et performance globale de l'entreprise. ».

Le 9 décembre **2020**, l'ANI propose un nouvel acronyme pour remplacer celui de la QVT : la **QVCT**. Depuis le 31 mars **2022** dans le Code du Travail, le terme QVT a été changé par QVCT. Presque semblables, cette dernière est un indice porté sur la qualité de vie au travail ainsi que sur les conditions qui l'encadrent. Ce changement de nom a pour but d'encourager les salariés à s'exprimer et à devenir acteurs du bien-être au travail.

La QVCT permet de renforcer la prévention autour de la santé au travail ainsi qu'optimiser les modes de travail afin de contribuer à l'épanouissement des salariés au travail. Selon Absys Cyborg, ce changement d'acronyme met en avant les éléments qui peuvent avoir un impact sur la santé au travail comme :

- ◆ La conciliation vie professionnelle / vie personnelle
- ◆ L'égalité professionnelle
- ◆ La reconnaissance au travail
- ◆ L'évolution professionnelle
- ◆ Le partage de l'information entre tous les collaborateurs
- ◆ Une ambiance de travail saine et agréable
- ◆ La conduite des transformations

Les enjeux – intérêts pour les entreprises

Dernièrement, la QVCT est une notion faisant la une de l'actualité et pour cause, elle représente de véritables enjeux économiques et sociaux pour les entreprises et leurs environnements de travail.

Performance économique

- ◆ Une amélioration de la productivité de l'entreprise grâce à une bonne QVCT. En se sentant bien au sein de leurs environnements de travail, les salariés pourraient être davantage productifs et produire un travail de meilleure qualité. En effet, une étude menée par l'institut Great Place to Work (2021) a montré que les entreprises offrant une bonne QVCT ont une croissance de 10 % par an, contre 6 % pour les autres entreprises.
- ◆ Des coûts réduits grâce à l'amélioration de la QVCT. Effectivement, cela pourrait limiter le taux d'absentéisme et de turnover des salariés en préservant leur santé physique et mentale.
- ◆ Une image de marque employeur valorisée et attractive grâce à une bonne QVCT. Une entreprise qui fait attention à la santé et au bien-être de ses salariés pourrait retenir et attirer davantage de nouveaux talents. De plus, cela pourrait également attirer de nouveaux clients.

Performance sociale

- ◆ Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés. En effet, l'amélioration de la QVCT pourrait permettre aux employés de réduire leur stress et ainsi, améliorer leur qualité de vie en dehors du travail.
- ◆ Un épanouissement professionnel grâce à l'amélioration de la QVCT. Effectivement, des conditions de travail satisfaisantes pourraient permettre aux salariés de se sentir plus impliqués et d'avoir plus de contrôle sur leur travail.
- ◆ La santé mentale et physique des salariés préservée grâce à une bonne QVCT. En effet, des environnements de travail agréables pourraient éviter aux employés des problèmes de santé, tel que la dépression, l'anxiété ou encore les maladies cardiovasculaires.
- ◆ Une inclusivité favorisée grâce à l'amélioration de la QVCT. Effectivement, des espaces de travail inclusifs et équitables pour tous les salariés pourraient permettre de promouvoir la diversité et l'égalité des chances. De fait, les employés se sentiraient inclus et respectés.



À savoir

Selon le baromètre Malakoff Humanis 2022, les **motifs psychologiques** représentent la **2^{ème} cause d'absentéisme** au travail.

D'après une étude réalisée par Générali (2022), les 4 **principaux critères de choix des candidats** sont : le salaire (64 %), le **bien-être (47 %)**, la situation géographique (31 %) et l'ambiance (25 %).

Selon l'INRS (2020), le **stress au travail** représente un coût de **2 à 3 milliards d'euros par an** pour les entreprises.

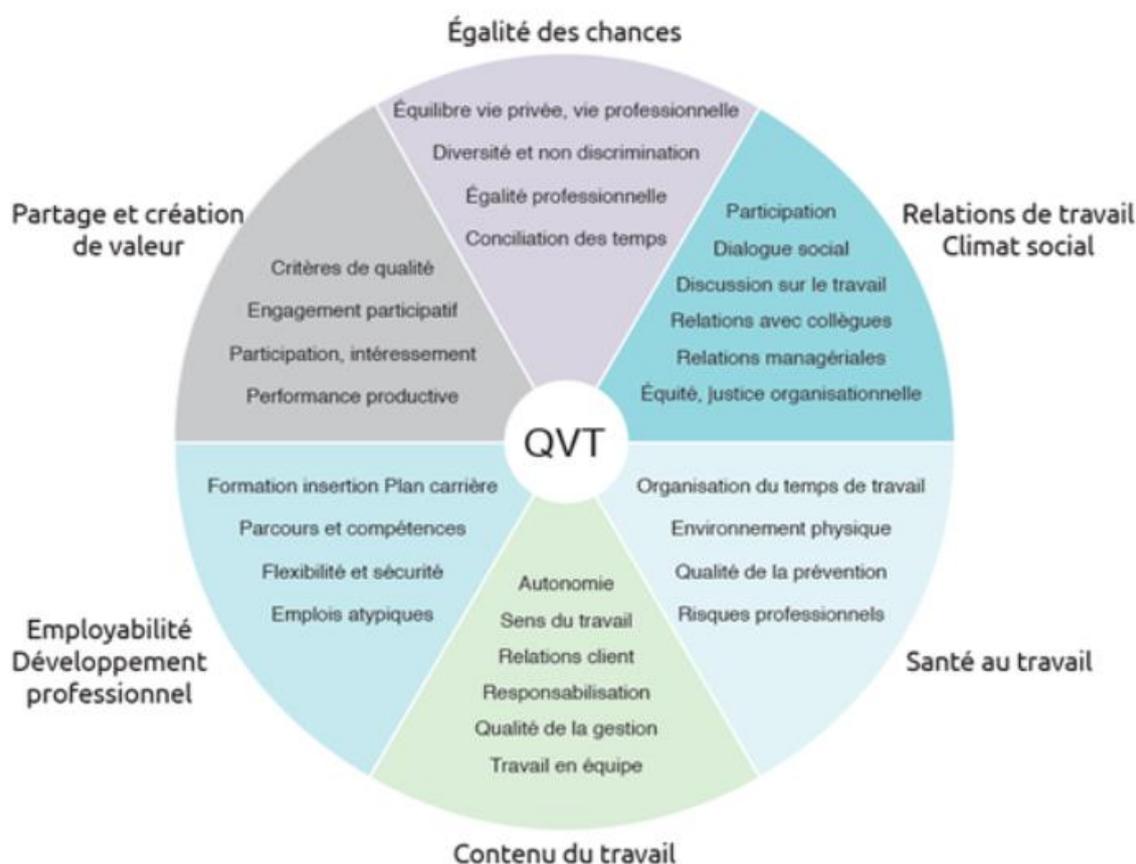
Quels sont les indicateurs de la QVCT ?

Selon l'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), il n'existe pas de liste-type de « bons » indicateurs prêts à l'emploi. Les enjeux de la QVCT dépendent du contexte de l'entreprise, des caractéristiques de sa population, du type d'activité réalisée ainsi que de ses projets de développement.

Cependant, il existe des **indicateurs pertinents au regard des orientations stratégiques et des problématiques spécifiques** en matière de qualité de vie et de conditions de travail :

- ◆ **Indicateurs démographiques** (structures d'âges, répartitions homme-femme, qualification, ancienneté, etc.)
- ◆ **Indicateurs d'absentéisme** (taux d'absentéisme, durée des absences, motifs des absences, âge des absents, etc.)
- ◆ **Indicateurs liés au parcours à l'emploi** (accès à la formation, mobilités, promotions, turn-over, etc.)
- ◆ **Indicateurs de santé** (troubles de santé, inaptitudes, reclassements, maladies professionnelles, etc.)
- ◆ **Indicateurs de sécurité** (accidents du travail, incidents, agressions, etc.)
- ◆ **Indicateurs de conditions de travail** (contraintes temporelles, pénibilités, autonomie, vécu du travail, qualité des relations de travail, etc.)

Ainsi, les conditions de mise en œuvre de la QVCT varient en fonction des caractéristiques de l'entreprise mais aussi en fonction **des attentes et des besoins des salariés**. Malgré une évolution constante des critères de QVCT, on retrouve ces différents éléments :



Rapport de l'ANACT (2007) définissant 6 facteurs clés de la QVT

Réglementation

Loi Santé au travail (n°2021-1018 du 2 août 2021)

- ◆ **Objectif** : Cette loi transpose l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 10 décembre 2020, visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail. On ne parle désormais plus de QVT mais QVCT. Ainsi, cette loi ajoute de nouvelles obligations à la charge des entreprises.

Loi Rebsamen

- ◆ **Objectif** : En 2015, cette loi ajoute un cadre juridique à l'ANI. Les entreprises de plus de 50 salariés avec au moins 1 délégué syndical devront ainsi aborder 3 grands thèmes :
 - ◆ **Chaque année** :
 - ◆ La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
 - ◆ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
 - ◆ **Tous les 3 ans** :
 - ◆ La gestion des emplois et des parcours professionnels.

Code du Travail

- ◆ **Article L2242-1** : Il prévoit l'engagement régulier de négociations obligatoires dans les entreprises dotées d'une section syndicale. Aussi, il intègre la QVCT et l'égalité professionnelle hommes/femmes au contenu de ces négociations. La négociation peut avoir lieu au maximum tous les 4 ans.
- ◆ **Article L2242-17** : Il prévoit 7 sous-thèmes de négociation :
 - ◆ L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.
 - ◆ Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
 - ◆ Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination.
 - ◆ Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
 - ◆ Les modalités de définition d'un régime de prévoyance.
 - ◆ L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.
 - ◆ Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour assurer le respect de la vie personnelle et familiale des salariés.
- ◆ **Article L4121-1** : L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Les mesures qui doivent être prises s'organisent autour de 3 axes :
 - ◆ Les actions de prévention des risques professionnels, les risques psychosociaux (ex. surcharge de télétravail), les dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (ex. pénibilité au travail).
 - ◆ Les actions d'information et de formation au profit des nouveaux talents, des salariés changeant de poste de travail, des employés temporaires et des salariés qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail.
 - ◆ La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Comment améliorer la QVCT ?

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVCT) est devenue une priorité pour les entreprises. En effet, de nombreuses actions sociales et économiques peuvent être mises en place pour améliorer la QVCT au sein des environnements de travail.

Solutions sociales

Améliorer le bien-être et la santé des collaborateurs

- ◆ Améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés. En effet, cet équilibre peut être optimisé en créant des espaces de détente (ex. salle de pause, espaces verts, etc.) et/ou en encourageant la communication et la collaboration à distance afin de faciliter le télétravail. Ces éléments permettraient de contribuer à l'épanouissement des salariés, ce qui pourrait réduire leur stress et améliorer leur qualité de vie en dehors du travail.
- ◆ Augmenter l'autonomie des salariés, grâce à des conditions de travail améliorées. Effectivement, des espaces de travail offrant davantage de flexibilité et de services (ex. télétravail, salle de sport, programme de santé mentale, outils collaboratifs, etc.). Ainsi, les salariés pourraient avoir plus de contrôle sur leur travail. Cela pourrait renforcer le sentiment d'accomplissement des salariés et leur donner un plus grand sentiment de satisfaction au travail.
- ◆ Améliorer la santé mentale et physique des salariés en optimisant les espaces de travail. Les entreprises peuvent proposer des espaces dédiés au bien-être (ex. espace de bien-être, de soutien, de parole, etc.). Aussi, les postes de travail peuvent être adaptés (ex. chaises et bureaux réglables, signalisation claire, entretiens réguliers des équipements, etc.) afin de limiter les risques d'accidents du travail.

Promouvoir la diversité et l'inclusion

- ◆ Favoriser l'égalité hommes/femmes en proposant aux salariés des environnements de travail équitables. Les entreprises peuvent analyser les écarts de genre, afin d'identifier les domaines qui nécessitent une attention particulière (ex. sanitaires équitables, des espaces de travail ne véhiculant pas de stéréotypes de genre, etc.). Cela pourrait avoir un impact positif sur la qualité de vie au travail de tous les collaborateurs.
- ◆ Encourager l'inclusion dans les espaces de travail afin de favoriser l'égalité des chances. En effet, des environnements de travail adaptés et inclusifs (ex. espaces physiques accessibles, éclairage satisfaisant, etc.) pourraient permettre aux salariés de se sentir valoriser et intégrer au même niveau que tous au sein de leur entreprise. Les outils de travail peuvent également être adaptés afin de permettre à tous les salariés de collaborer ensemble et avec la même facilité.
- ◆ Obtenir des certifications et/ou labels afin de prouver l'engagement de l'entreprise auprès de ses salariés. Par exemple, la certification « Top Employers » ou le label « Great Place to Work » qui récompensent les entreprises offrant des environnements de travail de qualité et prenant en compte les besoins de leurs salariés. De fait, ces certifications et labels pourraient rassurer et assurer aux collaborateurs des espaces de travail inclusifs répondant à leurs besoins.

Quels sont les avantages économiques d'une bonne QVCT ?

En améliorant la QVCT au sein de vos environnements de travail, cela augmentera le bien-être ainsi que la santé physique et mentale des salariés. De fait, cela aurait un impact positif direct sur l'économie de l'entreprise :

Augmenter la performance globale de l'entreprise

- ◆ Améliorer l'engagement et la motivation des salariés grâce à des espaces de travail agréables. En effet, l'entreprise peut mettre en place des espaces collaboratifs (ex. salle de réunion, zone de collaboration, espaces de travail en équipe, etc.) des espaces de détente (ex. salle de pause, espaces de repos, jardins, etc.), ainsi que des espaces de travail flexibles (espaces de travail partagés, postes de travail flexibles, etc.). Ces différents espaces peuvent contribuer au bien-être des salariés dans leur travail. De fait, ils auraient tendance à être plus engagés et motivés dans leurs missions.
- ◆ Réduire le taux d'absentéisme et le turnover en améliorant la QVCT. Effectivement, les salariés seraient plus susceptibles de rester dans une entreprise qui valorise leur bien-être grâce à de bonnes conditions de travail. En exemple, des conditions de travail flexibles permettraient aux employés d'avoir un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle, ce qui aurait un impact positif sur leur santé mentale et physique (ex. prise de rendez-vous facilitée). De fait, cela limiterait les accidents du travail et le turnover et donc, assurerait une production de qualité de la part des employés.
- ◆ Augmenter la créativité et l'innovation grâce à une bonne QVCT. En effet, des environnements de travail agréables et stimulants (ex. espaces de travail esthétiques, outils de travail modernes, etc.) peuvent encourager la créativité ainsi que la prise de risque chez les salariés. De fait, cela pourrait permettre à l'entreprise d'améliorer sa compétitivité.
- ◆ Améliorer la productivité de l'entreprise grâce à une bonne QVCT. Effectivement, des environnements de travail qui favorisent la QVCT (ex. horaires flexibles, espaces de travail collaboratifs, outils performants, etc.) pourraient avoir un impact positif sur la motivation des salariés ce contribuerait à améliorer la productivité de l'entreprise.

Renforcer l'image de l'entreprise

- ◆ Améliorer la réputation de l'entreprise en mettant en avant les engagements pris concernant la QVCT. En effet, les entreprises peuvent communiquer sur les actions mises en place (ex. communication interne, articles sur le site de l'entreprise, etc.), participer à des événements (ex. salon, conférence, etc.).
- ◆ Renforcer l'attractivité (ex. communication, certifications et labels, etc.) de l'entreprise grâce à la mise en avant de la QVCT au sein des environnements de travail. Effectivement, cela pourrait attirer de nouveaux talents ainsi que de nouveaux clients et améliorer la marque de l'entreprise.

Comment définir les besoins et les attentes de la QVCT ?

Pour améliorer la QVCT au sein des environnements de travail, il est important d'impliquer les collaborateurs afin de connaître et de comprendre leurs attentes et leurs besoins ainsi que ceux de l'entreprise.

Pour ce faire, voici plusieurs étapes à suivre :

- ◆ **1. Faire un état des lieux** : Pour commencer, il est conseillé de faire un état des lieux de la QVCT actuelle au sein de l'entreprise, en identifiant les points forts et les points faibles de l'environnement de travail. Cette étape permettra de cibler les actions à mettre en place.
- ◆ **2. Impliquer les salariés** : Les salariés sont les premiers concernés par l'amélioration de la QVCT. Il est donc important de les impliquer dans la démarche en leur demandant leur avis, leurs besoins et leurs attentes (ex. entretiens, questionnaires, etc.).
- ◆ **3. Identifier les actions à mettre en place** : En fonction de l'état des lieux et des retours des salariés, il convient d'identifier les actions à mettre en place pour améliorer la QVCT (cf « Comment améliorer la QVCT ? »).
- ◆ **4. Mettre en place les actions** : Une fois les actions identifiées, il convient de les mettre en place. Il est important de communiquer sur les changements auprès des salariés et de les accompagner dans leur mise en place.
- ◆ **5. Évaluer l'impact** : Enfin, il est important d'évaluer l'impact des actions mises en place sur la QVCT et sur les salariés. Cette évaluation permettra d'ajuster les actions en fonction des résultats obtenus.



◆ Sources

[Anact](#)

[Growing Attitude](#)

[Pole emploi](#)

[Lily facilite la vie](#)

[Chorum](#)

[Code du travail numérique](#)

[Legifrance](#)

[Nicomak](#)

[Culture RH](#)

[Editions Tissot](#)

[Santé.gouv](#)

[Squadeasy](#)



À propos de l'IDET

Inspirer et développer les environnements de travail est l'unique instance représentative des professionnels des environnements de travail. Grâce à ses 2 000 membres, elle forme un réseau d'organismes privés ou publics, appartenant à tous les secteurs et ayant toutes les tailles.

Pour le prochain l'EssenTiel sur, n'hésitez pas à nous transmettre vos suggestions ou documents à : etudes@idet.fr

Avertissement

Ce rapport de recherche du Pôle Etudes et Prospective de l'IDET est principalement basé sur des informations publiques. Il n'est fourni qu'à titre d'information et n'est pas adapté à une entreprise en particulier. Nous déclinons toute responsabilité dans le cas où vous agiriez ou manqueriez d'agir d'une manière particulière sur la base de ce document. Les opinions exprimées dans ce rapport reflètent les opinions de leurs auteurs.

La reproduction, l'archivage ou la transmission de tout ou partie de ce document est autorisée sous réserve d'en citer la source. En raison de la possibilité d'erreur de la part de nos sources, nous ne pouvons garantir l'exactitude des informations et nous nous dégageons de toute responsabilité en cas d'imprécisions ou d'erreurs éventuelles.

© 2023 - IDET