

# 1.

## METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE QVCT



La mise en place d'une démarche QVCT doit permettre à la structure de décliner la stratégie en actions, afin de traiter simultanément l'ensemble des enjeux auxquels est confrontée l'association.

Les conditions dans lesquelles les salarié.e.s exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte (ANI 2013).

Pour assurer la réussite et la pérennité de la démarche QVCT, il est nécessaire qu'elle émane d'une volonté politique explicite et d'un engagement de la direction, appuyée par le CA. Un certain nombre d'outils et de bonnes pratiques sont présentés à la suite de cette fiche. Ils ne se substituent pas, mais sont complémentaires, à une réflexion permanente et globale concernant l'ensemble des aspects relatifs à la structure par le prisme de la QVCT.

Toutes les parties prenantes de l'association doivent être associées à la démarche et avoir la possibilité d'être force de proposition.

### Les effets

- **Mettre en discussion le travail** et ses conditions d'exercice ;
- **Résoudre ensemble**, au travail, les problèmes (individuels ou collectifs) rencontrés au cours de l'exercice de l'activité par le biais de la mise en place d'Espace de Discussion ;
- Répondre au **besoin de sens au travail** ;
- Favoriser **l'engagement et la motivation** ;
- **Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail** : Favoriser la conciliation des temps professionnels et personnels ;
- **Améliorer la performance**.

### Cadre réglementaire

Les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) de 2013 puis de 2020 définissent le cadre de la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT). Les accords visent à favoriser l'égalité d'accès à la QVCT et à l'Égalité Professionnelle pour tou-te-s les salarié.e.s. La loi Rebsamen vient compléter l'ANI. La notion QVCT est intégrée au Code du travail et doit être un sujet de négociations obligatoires. Les organisations doivent promouvoir la QVCT, prévenir les risques psychosociaux, le mal-être et les maladies professionnelles, et ainsi améliorer les conditions de travail des collaborateur-ric.e.s. Il s'agit de développer la concertation au travail. Enfin, la loi santé au travail du 2 août 2021, vient renforcer les dispositions précédentes et instaure notamment le droit à la déconnexion des salarié.e.s.



CADRER	DIAGNOSTIQUER	EXPÉRIMENTER	PÉRENNISER
Les acteur·rice·s s'interrogent sur la pertinence de la démarche et dans le contexte dans lequel elle va être déployée.	On dresse un état des bonnes pratiques déjà en place afin d'avoir le même niveau d'information pour tous les acteurs.	On améliore la QVCT de façon concrète en construisant de nouvelles manières de travailler.	On définit les modalités de suivi de l'action.
On définit les objectifs généraux de la démarche de façon paritaire et en fonction des problématiques déjà rencontrées au sein de la structure.	On identifie tous les domaines prioritaires d'amélioration de la QVCT.	On inscrit la démarche QVCT au projet social de la structure, afin d'affirmer l'engagement de la structure.	On évalue en continue les actions portées dans le cadre de la démarche QVCT.
On choisit un système de pilotage et identifie les acteurs à mobiliser pour porter les mesures envisagées.	On définit les axes d'expérimentation.	On outille les acteurs et les projets de l'entreprise.	On réfléchit collectivement aux moyens d'inscrire les actions dans la durée au service d'une culture de la QVCT.
En amont, on conclut un accord de méthode. En aval on se met d'accord sur un plan d'action, une feuille de route.	On fixe le calendrier de la démarche et on nomme un·e référent·e pour le projet.		La direction reconnaît les avancées, remercie et encourage les acteur·rice·s à poursuivre.

## FOCUS

### Le manager au cœur de la démarche QVCT



Le manager se doit de veiller à ce que les contraintes ne soient pas plus importantes que les ressources à disposition. Cet équilibre est maintenu à deux niveaux : d'une part par la réélaboration du cadre et des moyens de travail et, d'autre part, par l'aménagement de ce cadre et des moyens avec les équipes.

#### Pour aller + loin

- Guide du dialogue social et de la qualité de vie au travail dans l'aide à domicile et l'insertion de l'UDES : [https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/guide\\_dialogue\\_social\\_et\\_qualite\\_de\\_vie\\_au\\_travail\\_dans\\_laide\\_a\\_domicile\\_et\\_linsertion.pdf](https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/guide_dialogue_social_et_qualite_de_vie_au_travail_dans_laide_a_domicile_et_linsertion.pdf)
- Kit 10 questions sur la QVT de l'ARACT/ANACT : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail>
- Kit 10 questions sur les EDD : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-espaces-de-discussion>
- Guide pour l'amélioration du dialogue social, de la santé, sécurité et des conditions de travail dans les structures d'insertion par l'activité économique de l'IRIAE Hauts-de-France : <https://lmahdf.org/wp-content/uploads/2022/07/19-GUIDE-DIALOGUE-SOCIAL-IRIAE-HdeF.pdf>
- Sens au travail : quelles pistes concrètes? : <https://www.anact.fr/sens-au-travail-queles-pistes-concretes>