



Mai 2022

SE LANCER DANS UNE DÉMARCHE QVCT, POURQUOI PAS VOUS ?

PHASE 1 - LA QVCT, DE QUOI PARLONS-NOUS ?

PHASE 1
DE QUOI
PARLONS
NOUS ?

PHASE 2
POURQUOI
FAIRE ?

PHASE 3
EXPÉRIMENTER,
QUÉSACO ?

PHASE 4
ET DU COUP
ON Y GAGNE
QUOI ?

LE CONTEXTE

La crise liée à la COVID-19 a engendré et accéléré des **changements profonds** dans les **rapports que les salariés entretiennent avec le travail**. Les attentes ont changé, les modes de vies ont été bouleversés. L'entreprise doit **s'adapter** à ces attentes, afin de **fidéliser** et **attirer** les salariés.

Suite à un appel à projets lancé par le **FACT** (Fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail) en 2021, la **Fédération SCOP BTP OCCITANIE** a été retenue pour son projet de mise en place de démarches QVCT dans 6 SCOP du BTP par ailleurs engagées dans une démarche RSE.



LA QVCT, C'EST QUOI ?

L'ANI (Accord National Interprofessionnel) du **9 Décembre 2020** réexplique que: « **La Qualité de Vie au Travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de faire du « bon travail » dans une bonne ambiance** » et de ce fait la QVT devient la **QVCT** !



Une démarche QVCT permet d'agir sur les 3 piliers RSE d'une entreprise : **l'économique, le social, l'environnemental**, pour une performance globale. Elle est un outil puissant dans l'entreprise pour **attirer les talents** et travailler sur les causes, afin d'agir pour un **travail de qualité** qui permet :



Les thèmes de la QVCT sont en lien direct et étroit avec une **démarche RSE** d'une entreprise :

- la Question Centrale N°4 de l'ISO 26000 (Norme RSE)
- les ODD suivants :



VOIRE LA VIDÉO
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL,
QU'EST-CE QUE C'EST ?

VOIRE LA VIDÉO
LA QVT, COMMENT FAIRE ?

CONCRÈTEMENT, COMMENT FAIT-ON POUR DÉMARRER ?

1/ METTRE EN PLACE UN COMITÉ DE PILOTAGE ÉQUILIBRÉ ET REPRÉSENTATIF

Un comité de pilotage permettra d'orienter, d'animer la démarche en interne. Il sera attentif aux liens avec les autres instances telles que le CA et le CSE. Il est **composé de 4 à 8 personnes** (selon l'entreprise), avec le **respect d'une parité** entre la direction et les salariés :

- Représentation de la direction :

Direction Générale, Responsable Financier et Responsable des RH : afin de valider les méthodes et moyens qui peuvent être alloués à la démarche.

- Représentation des salariés :

Les élus du CSE ou à défaut (ou en complément) des représentants issus des différents services d'une entreprise : atelier, fonctions support, poseurs, monteurs, grands déplacements...

2/ RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX GÉNÉRAL PARTAGÉ :

C'est une étape essentielle, car cet état des lieux est le socle de la démarche !

- Inclure d'une manière ou d'une autre l'ensemble des salariés des différents services.
- Expliquer aux salariés la démarche et les sensibiliser en amont, afin d'éveiller la réflexion.



- Balayer l'ensemble des sujets de la QVCT, puis choisir les sujets à traiter pour démarrer.
- Ne pas hésiter à s'appuyer sur les actions déjà mises en place : Audit RH ou QSE/RSE, DUERP, CSE, Conseil d'administration...

3/ UTILISER DES OUTILS SIMPLES ET ACCESSIBLES À TOUS POUR L'ÉTAT DES LIEUX :

☀ La Fleur de la QVCT :

Autour d'une table, on réfléchit par groupe (10 collaborateurs maxi) aux thèmes de la fleur de la QVCT, en notant sur les post-It de couleur différente, ce qui est positif, ou ce qui est problématique.

☀ Le Cadran de l'existant :

On prend un des thèmes de la QVT, puis on va référencer tout ce qui existe ou pas, et ce qui est à conserver ou non.

☀ Les autodiagnostic :

Ce sont des questionnaires adaptés au secteur du BTP. Libre à chacun de s'en inspirer et de les modifier en interne :

- Questionnez votre QVT- ReflexQVT | reflexqvt.anact.fr
- Bâtiment et travaux publics (BTP) | occitanie.aract.fr



☀ Le safari photo :

On prend des photos de situations réelles lors d'un tour de chantiers. Ensuite on se retrouve en groupe de travail et on observe, on discute de ce qui peut être amélioré ou évité.



ET DANS LA VRAIE VIE DES ENTREPRISES, ÇA SE PASSE COMMENT ?

Chaque entreprise **adapte son choix d'outil et la composition de son comité de pilotage** en fonction de ses propres besoins. Retrouvez ci-après des exemples concrets issus des choix des SCOP du projet « CAP SUR LA QVCT » pour composer leur comité de pilotage QVCT et engager l'état des lieux.

AHJ

14 salariés

Comité de pilotage - 4 membres :
Direction : Gérant + Secrétaire
Salariés : 1 Salarié Sociétaire + 1 Salarié Non Sociétaire

Existant :
 DEMARCHE RSE depuis 2017 + Réunions d'équipe sur l'avenir de la SCOP

Outils de diagnostic :
 L'état des lieux se fera en appui sur une réflexion participative pour travailler sur la future organisation

BV SCOP

57 salariés

Comité de pilotage - 4 membres :
Direction : DG + Responsable QSE-RSE
Salariés : Chef de Chantier (et CSE) + Salarié Chantier

Existant :
 DEMARCHE RSE Depuis 2015 + Engagements stratégiques 2022 + Certification MASE + Projet d'extension des bureaux

Outils de diagnostic :
 Vidéos + fleur de la QVT en amont + Questionnaire papier auprès des salariés à la prise de poste

CABROL

50 salariés

Comité de pilotage - 8 membres :
Direction : DG + RH + Responsable Technique + Responsable de Production
Salariés : Représentants BE + Atelier + Montage + Services Supports

Existant :
 DEMARCHE RSE depuis 2017

Outils de diagnostic :
 Vidéos en amont + Questionnaire auprès des salariés diffusé en papier

CITEL

 120 salariés



Comité de pilotage - 8 membres :

Direction : DG + Contrôleur de Gestion + Responsable QSE-RSE + Chef de Chantier
Salariés : 1 Élu CSE + 1 Représentant Administratif + 1 Salarié Bureau d'Étude + 1 Magasinier



Existant :

DEMARCHE RSE depuis 2012 + Audit RH en 2021 + Questionnaire annuel de satisfaction des collaborateurs



Outils de diagnostic :

Présentation et vidéos (en petits groupes) + L'outil du Cadran en s'appuyant sur les thèmes de l'Audit RH existant

COUSERANS CONSTRUCTION

 60 salariés



Comité de pilotage - 2 membres : RH et QSE + le Conseil d'Administration + Élus CSE en Ambassadeurs



Existant :

DEMARCHE RSE depuis 2012 + Préquestionnaire auprès des 11 membres du CA



Outils de diagnostic :

Questionnaire auprès de l'ensemble des salariés entièrement retravaillé

EGA

 26 salariés



Comité de pilotage - 4 membres : DG + Responsable Administratif + Assistante de Gestion + 1 Chef d'Équipe + Renfort ponctuel par quelques Salariés Motivés



Existant :

DEMARCHE RSE depuis 2017 + Diag RH réalisé en 2021



Outils de diagnostic :

Présentation QVCT + Outils de la Fleur de la QVCT + Questionnaire retravaillé

CE QU'IL FAUT RETENIR :

1/ CONSTITUER UN COMITÉ DE PILOTAGE ÉQUILIBRÉ ET REPRÉSENTATIF.

Ce comité de pilotage doit être **paritaire** et **représentatif**. Il doit pouvoir proposer, valider et ajuster des modalités de travail à mettre en œuvre dans la démarche.

2/ BIEN COMMUNIQUER AUX SALARIÉS, EN AMONT ET À CHAQUE ÉTAPE.

Il est important **d'expliquer** la future démarche à l'ensemble des salariés et de les **sensibiliser** avant d'entamer l'état des lieux. Ils participent, s'impliquent mieux, car ils comprennent l'intérêt du sujet pour eux-mêmes mais aussi pour l'entreprise.

3/ CHOISIR DES OUTILS ADAPTÉS À PARTIR DES ÉLÉMENTS EXISTANTS DANS L'ENTREPRISE.

Il faut se baser sur **l'existant** et le réel (audit RH, audit organisationnel, démarche RSE, ou projets de travaux en cours ...) et se servir des **outils simples** et accessibles à tous afin de mener à bien un état des lieux solide et réel.

4/ INCLURE TOUS LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE :

Il est important de recueillir les attentes de **tous les collaborateurs** et de **tous les secteurs ou services** de l'entreprise. Cela réduit les risques de tensions, voire de blocages. Le CSE est bien sûr informé de cette démarche et interagit avec le comité de pilotage.

5 /PRENDRE LE TEMPS, TRAVAILLER PAR PETITS GROUPES ET ANIMER LES GROUPES : LES EDT.

Des Espaces de Discussion du Travail (demi-journée /une dizaine de collaborateurs) permettent de mieux libérer la parole en groupe. Une **animation des groupes** est à mettre en place afin de cadrer les débats (voir prochain numéro de ce « Pourquoi pas vous ? »).

LES TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTS



ORGANISEZ VOTRE ÉVÉNEMENT SQVT



Directeur de la publication : Patrick ROUAIX

Directrice de la rédaction : Véronique MALECKI

Rédacteurs : Thierry PINEL et Manouya RAZAFITRIMO

Conception/réalisation : Marie SANDRE

Crédit photos : Fédération SCOP BTP OCCITANIE et Pexels.com

VOICI COMMENT ON DÉBUTE EFFICACEMENT UNE DÉMARCHE QVT/QVCT !
ET MAINTENANT, POURQUOI PAS VOUS ?

ILS SONT DÉJÀ ENGAGÉS :

