

LA LETTRE D'INFORMATION QVCT

Edito

Pourquoi améliorer le travail de manière collective ?

En donnant aux salariés la possibilité de **s'exprimer sur le contenu de leur travail** par la mise en place d'**espaces de discussion**, ces derniers permettent **d'écouter, de s'écouter et de construire ensemble des propositions d'amélioration en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.**

Le travail collaboratif représente un véritable enjeu pour les entreprises et ses effets bénéfiques se répercutent directement sur les équipes. Il permet une réelle mutualisation des connaissances, expériences et expertises des collaborateurs. La communication s'en trouve delà facilitée par une meilleure circulation et partage de l'information, favorisant ainsi l'efficacité et les gains de temps.

Grâce à cette mise en commun des compétences et des connaissances, les équipes atteignent plus rapidement les objectifs augmentant ainsi la performance de l'entreprise.

Le travail collaboratif, permet ainsi aux collaborateurs d'échanger et d'exprimer des points de vue différents, de limiter les éventuelles tensions et les non-dits par une meilleure communication entre les acteurs et de renforcer aussi le **sentiment d'appartenance**. Il contribue ainsi à la **cohésion et au développement de l'intelligence collective.**

Toutefois, travailler de manière collective peut s'avérer être un **exercice complexe, qui demande de la diplomatie et du respect**. Chaque membre doit se sentir à sa place, cela doit être une source d'épanouissement. Pour l'entreprise, dans une démarche collective, l'élément central est la communication et l'échange avec les salariés. Ces derniers se sentiront impliqués dans la vie de l'entreprise et plus libre de s'exprimer. Une équipe qui se sent en confiance, sera plus libre d'échanger en toute transparence et sera donc plus efficace et productive. Le **rôle de l'animateur des espaces de discussion est également central**. Se sentir en confiance, valorisé dans son travail, avoir un bon échange avec ses collègues, son manager et sa hiérarchie : améliore le bien-être au travail et participe à la fidélisation des salariés.

“

Les meilleures choses qui arrivent dans le monde de l'entreprise ne sont pas le résultat du travail d'un seul homme. C'est le travail de toute une équipe.
Steve Jobs.

La **mise en place d'une démarche QVCT** permettra ainsi d'**améliorer la façon de travailler au sein d'une entreprise** en apportant une **réponse collective concertée et partagée** sur différentes problématiques rencontrées, telles que résoudre collectivement un problème de non-respect des délais, apporter des solutions collectives pour l'amélioration de la satisfaction clients, améliorer la sécurité au travail dans l'entreprise par une meilleure prise en compte des attentes et des besoins des équipes.



QUELQUES CHIFFRES

38 % des cadres estiment que la reconnaissance professionnelle est un déterminant essentiel de la qualité de vie au travail.
Source : Baromètre Cadremploi/IFOP, 2017

88 % des managers déclarent **faire des retours réguliers à leurs collaborateurs sur leur travail** (pratique du « feedback en continu »), **près de la moitié des salariés (46 %) ne le perçoit pas.**

Source : Nouvelle vie professionnelle, 17/12/2018

La bienveillance au travail est attendue par les salariés, 86% d'entre eux estiment qu'elle doit être la base de la culture de l'entreprise, et **ses impacts positifs sur l'absentéisme et l'image de l'entreprise sont réels.**

Source : Etude Bienveillance, Deloitte, 2017

A partir des entretiens individuels, comment initier une démarche collective QVCT ?

Tout au long de son parcours professionnel, un salarié pourra avoir plusieurs **entretiens, notamment individuels avec sa hiérarchie ou le service RH** : entretien annuel ou entretien d'évaluation, entretien professionnel (tous les 2 ans), entretien de reprise suite à une absence de longue durée ou lié à une modification du temps de travail, entretien de milieu de carrière, entretien de fin de carrière. Il y a aussi des entretiens individuels renvoyant à des questions de management ou à des situations particulières comme par exemple le besoin pour le salarié de réponse à ses questions de la part de son manager ou la nécessité pour ce dernier de faire un point motivationnel avec le salarié ou encore un entretien de recadrage. Il est donc nécessaire de **poser un cadre et un format approprié selon l'objectif visé par l'entretien**.

Bien souvent de ces temps d'**échanges individuels**, s'ils sont examinés avec attention, **ressortent des éléments se référant à l'organisation du travail et aux conditions de travail**, par exemple une tâche professionnelle non pleinement réalisée faute d'outil approprié mis à la disposition du salarié.

Il est souvent très **intéressant de voir les points de convergence issus de plusieurs entretiens individuels et qui renvoient à des sujets organisationnels**. Ainsi un problème individuel réitéré est en réalité un problème collectif. Le vécu du travail discuté entre un manager et un collaborateur alimente fréquemment l'amélioration de l'organisation du travail. Autre exemple, de nouvelles missions données à une salariée engendrent généralement des conséquences d'organisation pour les professionnels du service auquel appartient la salariée.

Les temps et espaces d'échanges individuels sont générateurs d'indicateurs sur l'organisation du travail.

Des points identifiés en entretiens individuels ont tout intérêt à amener l'employeur, le manager à se questionner à un niveau collectif, pour le collectif et in fine pour la performance d'entreprise.

Au-delà des entretiens individuels, il est **primordial pour un employeur de dépasser la dimension individuelle et d'installer une démarche plus globale, collective et visant à améliorer l'organisation du travail**. L'une des pistes est donc d'engager une **démarche collective de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** dans l'objectif d'apporter une réponse adéquate et d'amélioration continue aux salariés.

Ainsi, la démarche QVCT vise à questionner l'existant pour amener des **améliorations organisationnelles** quand c'est nécessaire et **renforcer les acquis objectifs**. Pour cela, l'échange, la rencontre avec ceux qui réalisent le travail est une étape incontournable. Des échanges et rencontres sont souvent déjà réalisés en entreprise par les différents temps et espaces d'échanges entre les encadrants et leurs collaborateurs, mais ce n'est pas toujours le cas. Pour autant, il est fondamental d'**installer toutes les conditions pour permettre l'expression de la réalité du travail**.



Nous étions présents... Matinale spéciale QVCT au Moho à Caen

Une matinale spéciale QVCT a été organisée le **20 juin 2023** au Moho à Caen dans le cadre de la Tournée du PRST.

Les outils créés par le groupe QVCT du PRST pour mettre en place une démarche QVCT ont été présentés à une cinquantaine de personnes (employeurs, managers, représentants d'employeurs, représentants syndicaux, professionnels de santé, consultants).



ACTUALITÉS À VENIR

Une matinale spéciale **Allongement des carrières & maintien en emploi** est organisée le **5 octobre 2023, de 10h à 12h30**, chez AMI Santé au Travail à Evreux dans le cadre de la Tournée du PRST.

Pour y participer, veuillez vous inscrire :

<https://urlz.fr/mUWY>

Quels sont les 9 PGP prévention ?

Réponse dans le prochain numéro !



COMITÉ DE
RÉDACTION

Elsa Mouret - Aract Normandie,
Thierry Lebey - CFDT,
Pascaline Bellier de Fromont - FRSEA,
Laurène Basille - ISTF
Haja Louis - MIST Normandie

PR
ST
PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ
AU
TRAVAIL
NORMANDIE
2021 - 2025