

Article publié le 21 juin 2019 sur le blog de la Maison Bleue  
<https://www.la-maison-bleue.fr/actualite/maison-bleue/rh/la-demarche-qvt-au-coeur-dun-epanouissement-collectif>

# La démarche QVT, au cœur d'un épanouissement collectif

Pour illustrer notre focus sur la seizième semaine dédiée à la Qualité de Vie au Travail organisée par le réseau ANACT-ARACT du 17 au 21 juin 2019, nous avons participé à un atelier au sein même de l'Aract île-de-France, place du Colonel Fabien à Paris.

Nous l'avons sélectionné pour la qualité de son intervenante, Nadine BOURGAUX – que nous avons eu le plaisir d'interviewer - et pour son thème : « La Qualité de Vie au Travail : levier de performance(s) dans l'entreprise ». Retour d'expérience.

Lorsque nous sommes arrivés, déjà 14 personnes attendaient autour d'une grande table, dont 8 femmes. Parmi ces participant(e)s, des Responsables RH, un Office Manager, un DGA, un responsable du département QVT, un Manager IT, un responsable développement, une femme en reconversion professionnelle, une autre en plein bilan de compétence... Bref, une variété de profils qui témoigne de l'intérêt croissant à l'égard de la QVT.

Après un rapide **tour d'horizon des mutations économiques** (concurrence, mondialisation, innovation), **sociétales** (pyramide vieillissante, famille monoparentale) **et professionnelles** (autonomie, sens, mobilité, utilité, engagement) qui justifient aujourd'hui la **nécessité de mettre en place une démarche QVT**, Nadine BOURGAUX nous a pris à partie : « Qu'est-ce que vous évoque la QVT ? » Sur un paper board, cette fine pédagogue a écrit tous les mots clés qui nous venaient instinctivement à l'esprit : bien-être, qualité du travail, stress, liberté, autonomie, collectif, écoute... Les idées ont surgi tous azimuts, soulevant un point essentiel : **qu'est-ce que la QVT, au fond ?**

# QVT, une notion en mouvement

Nadine BOURGAUX a alors diffusé une vidéo dont l'objectif était de mettre en évidence les deux principes fondateurs de la démarche QVT, chacun stipulé dans [l'Accord National Interprofessionnel sur la QVT de juin 2013](#). À savoir, **le lien direct entre les conditions de travail et la performance globale de l'entreprise** - notamment la capacité d'un(e) salarié(e) à pouvoir s'exprimer sur le contenu de son poste et à agir sur son travail.

Une fois ce cadre posé, Nadine BOURGAUX a détaillé la **typologie des démarches possibles pour agir sur la QVT**, au nombre de trois. **Une démarche de conciliation entre performance de l'entreprise et de bien-être des salariés ; une démarche collective qui implique des acteurs transverses ; une démarche ad hoc et intégrée à chaque entreprise centrée sur la façon de travailler.** L'objectif de ces trois démarches ? « Construire une action qui améliore les conditions de travail et la qualité de service, et choisir les sujets sur lesquels l'entreprise et les salariés veulent intervenir de façon prioritaire », répond Nadine BOURGAUX. Mais, peu à peu, un murmure général s'est élevé dans l'assemblée, jusque-là silencieuse. « Pourquoi, si la QVT est si importante aujourd'hui, n'est-elle pas obligatoire ? Pourquoi n'existe-il pas une loi ou un document unique pour obliger les entreprises à mettre en place cette démarche ? » Bien en peine de répondre à ces questions, la chargée de mission de ARACT a nuancé nos propos en avançant deux arguments : **le champ d'exploration de la QVT est trop large pour être aujourd'hui réglementé, et il existe - à défaut d'une loi globale - des obligations légales liées à la QVT telles que le droit à la déconnexion et le télétravail.**

## Alors concrètement, que faire ?

Consciente du débat que soulève la QVT, Nadine BOURGAUX a ensuite expliqué la démarche à travers **quelques exemples d'interventions de l'Aract**, au sein d'un lycée d'enseignement agricole, d'un établissement hospitalier, d'un CHU et d'une Université. De ces exemples, la chargée de mission a dégagé **4 étapes clés de la démarche QVT** :

- Phase de cadrage et constitution des instances
- Phase de diagnostic et identification des thématiques prioritaires
- Phase d'expérimentation avec des nouvelles façons de faire, un droit à l'erreur et une évaluation embarquée

- Phase de déploiement et pérennisation des actions

Et de ces étapes clés, elle a mis en exergue **6 champs d'action possible** :

- Partage et création de valeurs
- Égalité des chances
- Développement et parcours professionnel
- Organisation et contenu du travail
- Relations de travail et climat social
- Santé au travail

## Clou de l'atelier : les outils

Nadine BOURGAUX a terminé son atelier en décrivant les outils qui existent aujourd'hui pour initier une démarche QVT. Outre les traditionnels espaces de discussion, elle a évoqué un « **Vis ma vie** » pour que « **chaque professionnel comprenne les contraintes de l'autre** » et un « **Safari photo** » où il est demandé à un(e) professionnel(le) de présenter son quotidien au travail à travers une **série de 6 photos** (3 négatives et 3 positives), présentée ensuite à un groupe de travail dont la mission est d'en tirer des propositions d'action.

Mais l'outil phare de cet atelier organisé par l'ARACT était ailleurs. « Maintenant, jouons », a gentiment ordonné Nadine BOURGAUX à l'assemblée alors qu'elle sortait de son sac **un jeu de cartes** : [Les essentiels de la QVT](#). Aussitôt, nous avons formé deux groupes puis nous sommes installés autour de tables rondes. Devant nous, 32 cartes organisées par couleurs en plusieurs grandes thématiques, toutes évoquant une action liée à la QVT. La règle était d'en tirer une au hasard puis d'en discuter de manière collégiale, chacun(e) notre tour, avant de la placer dans l'une de ces quatre catégories : inexistante et non souhaitée ; inexistante mais souhaitée ; existante mais à améliorer ; existante et bien traitée. En l'occurrence, nous avons pioché la carte « Équilibre vie pro/vie privée », ce qui a constitué une excellente opportunité pour nous de suggérer, au cours du mini-débat qui s'en est suivi avec les participant(e)s, la crèche d'entreprise comme levier de performance, d'attractivité, de fidélisation. Et donc, de qualité de vie pour les salarié(e)s, quel que soit le secteur où ils travaillent. Parmi les femmes et les hommes de la table ronde, tous ont opiné du chef.

« En s'appuyant sur les 32 cartes qui illustrent chacune des actions essentielles pour développer la Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise, les joueurs(euses) pourront **faire un état des lieux de la QVT et initier un plan d'actions** », explique Ségolène JOURNOUD, chargée de mission co-conceptrice du jeu. Un moyen simple, ludique et efficace de jouer cartes sur table : de libérer la parole pour y déposer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas à ce jour dans l'entreprise\*.

Pour toutes celles et ceux qui seraient intéressé(e)s par ces questions, l'ARACT organise régulièrement des ateliers gratuits et ouverts à toutes et tous. À bon entendeur.

Plus d'infos sur <http://www.aractidf.org/>

*\* Jeu disponible sur [anact.fr](http://anact.fr) à 30€ TTC.*