

ÉDITION 2023

LIVRE BLANC

100% QVT



TOUT SUR LA QVT !

Tout savoir sur la QVT, histoire, légalité, définition ...

LES 6 THÉMATIQUES

Distinguer les 6 grands axes à travers lesquels la qualité de vie intervient.

LES CHIFFRES CLÉS

WWW.XXLHAPPYNESS.COM

SOMMAIRE

QVT

- **KÉSAKO ?** p. 2
- **HISTOIRE** p. 3-4
- **ENQUÊTE** p. 5-6
- **SANTÉ** p. 7-10
- **SPORT** p. 11-12
- **NUTRITION** p. 13-14
- **MARQUE EMPLOYEUR** p. 15-16
- **COHÉSION** p. 17-18
- **ESPACE DE TRAVAIL** p. 19-20
- **QVT OÙ EN EST-ON ?** p. 21
- **CHIFFRES CLÉS** p. 22
- **À PROPOS D'XXL HAPPYNESS** p. 23

KÉSAKO ?

La **Qualité de Vie au Travail** (QVT) est le **sentiment de bien-être quotidien** ressenti par l'ensemble des collaborateurs **sur leur lieu de travail**.

C'est une **réflexion en équipe** sur les objectifs communs de l'entreprise.

Les études menées sur l'impact de la Qualité de Vie au Travail concluent à une forte **corrélation** entre **QVT** et la **performance de l'entreprise**.

Les 5 enjeux liés à la QVT :



En ces temps de prise de conscience, le **bien-être de chaque collaborateur** doit être **pris en compte** afin que ce dernier puisse se **sentir bien** dans son travail.

SON HISTOIRE

Le **cheminement français** vers la Qualité de vie au travail suit quasiment sur un **demi-siècle** celui des pays scandinaves et anglo-saxons : d'abord une **critique** marquée du **taylorisme**, puis la montée en puissance de l'approche **sociotechnique** et la prise en charge des **grands risques professionnels**.



Apparition pour la **première fois à New York** de la notion de QVT.
Elle se base sur 4 axes : physique, psychique, dialogue social et équilibre vie pro / perso.

1972



La **loi Rebsamen** du 17/08/2015
Les entreprises sont obligées de négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle lors des négociations collectives avec les représentants du personnel.

2015

2013

« Les **conditions** dans lesquelles les salariés 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. »

Définition de la QVT par : l'ANI (accord national interprofessionnel) juin 2013



Mais c'est l'émergence au tournant des années 2000 des **questions de santé mentale** et la prise en charge des « **nouveaux risques** » multicausaux et à effets différés (RPS, TMS, CRM) qui va **accélérer la prise de conscience** sur les limites d'une approche cantonnée aux seuls risques.



Rapport Lachmann, Larose, Pénicaud sur le bien-être et l'efficacité au travail



Loi Santé au Travail 31 mars 2021 - extension QVCT (qualité et conditions de vie au travail)

2010

2020

2021

Aujourd'hui

Proposition de loi pour promouvoir la santé au travail pour septembre 2020

La qualité de vie au travail est clairement dans le **viseur des stratégies d'entreprise** tant ses effets - **engagement, performance ou santé** - sont aujourd'hui prouvés.



QVT

ENQUÊTE

49%

Des salariés restent dans leur entreprise pour **faute de trouver mieux** ailleurs.

Source : Baromètre 2021 Digital Workplace

25%

des actifs **n'aiment pas** son travail et le fait savoir allant jusqu'à démotiver ses collègues...

Source : Enquête OpinionWay, 2018



42%

des salariés pensent parfois que leur travail **manque de sens**.

Source : Actinéo / Sociovision février 2019

32%

des salariés ressentent le besoin de **s'arrêter** alors qu'ils ne sont pas malades.

Source : Actinéo / Sociovision février 2019

32%

chez les **insatisfaits** au travail

43%

chez les **millenniales** (19-29ans)

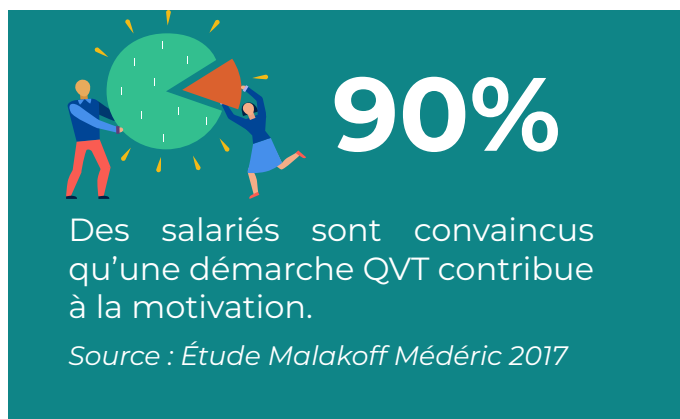
41%

dans les structures de **+ de 250 salariés**

Pourquoi agir ?

"Alors vous qui êtes manager, DRH, responsable d'équipe, visualisez le nombre de collaborateurs dans votre entreprise... Et maintenant, imaginez qu'un d'entre eux ne se sente pas bien, et communique ses énergies négatives à vos équipes."

La mise en place d'une **démarche QVT** permet de **remédier** à cette situation.



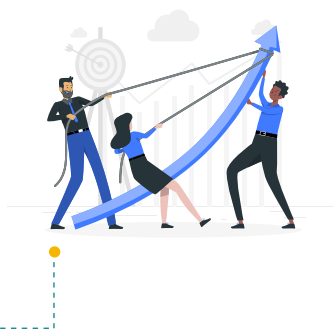
La QVT au delà des frontières

Depuis sa création en 2012, le World Happiness Report est la référence pour mesurer le bien-être des pays. **Les pays nordiques sont systématiquement en 1^{ère} place.**

Même si elle tend à s'améliorer, la France n'est pas en première position lorsqu'il s'agit de Qualité de Vie au Travail. En effet, elle **admet avoir pris du retard** par rapport à certains de ses voisins.

23^{ème}

place, la France a du retard



+3 places anciennement 26^{ième} position

SANTÉ



Les **affections psychiques** reconnues comme maladies professionnelles ont été **multipliées par 7** en seulement 5 ans

Source : Étude de l'Assurance Maladie
"Santé travail : enjeux et actions", janvier 2018

Une situation qui a modifié la mentalité des responsables et directeurs. Aujourd'hui les entreprises **sont plus nombreuses à se consacrer au bien-être** de leurs employés dans la perspective d'améliorer leur santé physique et mentale.

La santé mentale en entreprise

Depuis quelques années, les entreprises sont confrontées à de nouveaux maux. Face à la pression hiérarchique, aux plages de travail étendues, aux pauses réduites et au manque de reconnaissance souvent déplorés, une part élevée de salariés se déclare en état de stress pouvant conduire à la dépression et au burn-out.



41%

des salariés se disent en **détresse psychologique**

Source : Baromètre "Empreinte Humaine T9 sur 2001 salariés du 27 janvier au 11 février 2022"



107 milliards €

coût de l'absentéisme par an pour une entreprise

Source : Opinion Way 2018

19%

des **arrêts de travail** sont dus à des troubles comme la **dépression**, l'**anxiété**, le **stress** ou encore l'**épuisement professionnel**.

Source : Malakoff Humanis 2022



25%

soit 2 millions de salariés en **burnout sévère** entre 2020 et 2021. Le taux d'actifs en burnout a doublé en 1 an.

Source : Opinion Way mai 2021

TMS

Les **troubles musculo-squelettiques** représentent la **première cause** des maladies professionnelles indemnisées en France.

Source : Santé Publique France 2019

24%

Des salariés déclarent avoir pris un **arrêt de travail** pour cause de **stress**

Source : Baromètre annuel absentéisme 2022 Malakoff Humanis



13 598 €

coût du mal-être au travail par an et par salarié

Source : Étude IBET 2019

Les Risques Psychosociaux

"On qualifie de risques psychosociaux (ou RPS) les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel."

Source : Définition du Ministère du Travail, 2018.

Les 6 facteurs RPS :

- Intensité et temps de travail
- Manque d'autonomie
- Estime de soi
- Surcharges émotionnelles
- Relations conflictuelles
- Insécurité de la situation de travail

Les **RPS** peuvent provoquer des troubles de la concentration, du sommeil, de l'irritabilité, de la nervosité, de la fatigue importante ou encore des palpitations :

D'autre part, les salariés confrontés à des mauvaises situations de travail peuvent subir de graves préjudices sur leur santé mais également un épuisement professionnel tel que le burn-out ou le bore-out.

Les entreprises prennent de plus en plus conscience que la qualité de vie au travail est un enjeu essentiel. L'absence de RPS est indispensable pour que les collaborateurs soient productifs, efficaces et performants.



Le focus sur les «out»

Le **Burn - Out** est défini par :

- Un manque d'énergie (physique, psychique, émotionnel)
- Un retrait vis-à-vis du travail avec des sentiments négatifs ou cyniques
- Une perte d'efficacité professionnelle (dévalorisation de soi, peur de l'échec)

18 % des salariés estiment avoir été victimes d'un burn-out.

Source : Étude menée par ViaVoice pour Harmonie Mutuelle, 2017

A l'inverse, le **Bore - Out** est lié au manque de travail. Il s'agit d'un épuisement professionnel par l'ennui. Être payé à ne rien faire mène à une détresse psychologique de plus en plus conséquente.

63 % des français s'ennuient au travail

Source : Étude Qapa 2019

Enfin, le **Brown - Out** se traduit par une baisse d'attention. Tâches absurdes et missions peu représentatives à accomplir, le collaborateur ne se sent pas utile. Baisse de motivation, arrêt maladie et démission, l'état psychique en est affaibli.

34 % seulement des actifs interrogés estiment que leur entreprise valorise leur travail

Source : Étude IPSOS 2016



SPORT

Législation sport en entreprise

En 2019, **170 mesures** ont été prises par le gouvernement dont l'objectif est de démocratiser la pratique sportive au travail.

Mesure 9

Lutter contre la sédentarité par la pratique d'une activité physique et sportive régulière

Mesure 21

Faciliter les démarches administratives et les dépenses portées par l'employeur

Mesure 22

Créer un label "entreprise sportive" pour mettre en lumière les actions existantes et les initiatives locales

Mesure 58

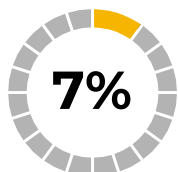
Accompagner les entreprises pour améliorer la qualité de vie au travail dans le cadre des Jeux Olympiques futurs

Source : France 2024, 170 mesures



Le sport en entreprise

Les Français sont aujourd'hui désireux d'intégrer le sport dans leur quotidien de salarié. Si la demande d'activité sportive en entreprise est en forte croissance, l'offre est encore très faible sur ce marché.



Seuls **7% des employeurs** mettent en place des programmes sport pour leurs salariés

Source : Étude Sport en entreprise menée par le cabinet Market Audit, 2017



80% des salariés ont des attentes dans ce domaine

Source : Baromètre Sport santé mené par la FFEPGV avec Ipsos, 2017



59 min

Les salariés se disent prêts à consacrer près d'une heure au sport sur leur temps de travail



Près **d'un Français sur deux** pratique une activité sportive pendant sa semaine de travail

Les impacts du sport en matière de QVT

Santé

Prévention contre le stress, le burn out, les TMS, la sédentarité.

Pour une activité sportive régulière, l'entreprise économisera **6 à 9% sur les frais de santé annuels**

Rétention des talents

La mise en place d'une politique sportive permet d'observer **un taux de turnover en moyenne 25% moins élevé** que la moyenne.

Productivité

Pratiquer une activité physique au sein des entreprises augmente **sa productivité de 9 %** et **sa rentabilité de 14%**

Cohésion Sociale

- Échanges intergénérationnels et interservices.
- Création d'une culture commune
- Affranchissement des barrières hiérarchiques.
- Créateur de bien-être.

NUTRITION

Nutrition, santé mentale et gestion du stress

L'**humeur et la nourriture sont étroitement liées**. Une étude publiée dans l'American Journal of Psychiatry a révélé que les régimes riches en **aliments transformés** et en glucides comme les fast-food, la nourriture transformée et le sucre, étaient associés à une probabilité plus élevée de **dépression** et de **troubles anxieux**. Par conséquent, une alimentation saine peut nous aider à nous sentir mieux !

48%

des français ont pris du poids suite à leur **état mental**.

Cela s'explique par l'**alimentation émotionnelle**, plus copieuse ou plus riche en sucre, réputée réconfortante.

Déjà qualifiée de mal du siècle, ces dernières années la situation ne s'est pas améliorée. **Charge et pression de travail, isolement, porosité entre la vie perso et pro**, toute les conditions sont réunies pour que les collaborateurs aient une perception importante du **stress**.

Or gérer son stress passe aussi par l'assiette. Des études montrent qu'une mauvaise alimentation augmente la perception du stress alors que la consommation de certains aliments rend plus heureux.

Renforcer la résistance face au stress de vos collaborateurs, c'est améliorer leur **bien-être**, leur **engagement**, la **cohésion**. C'est diminuer le risque d'anxiété, d'irritabilité, de fatigue, de dépression et d'épuisement. C'est aussi prévenir les pathologies liées au stress et au surmenage.

C'est facteur de plus de performance.



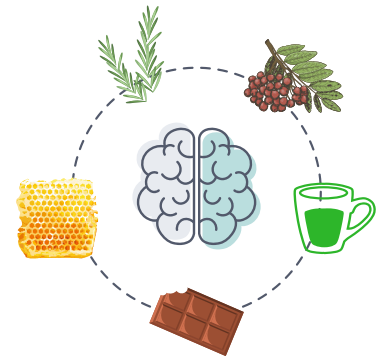
Nutrition, bien-être et concentration

De nombreuses études ont montré qu'une **bonne nutrition** permet de maintenir la **performance du cerveau**.

Bien s'alimenter, permet de disposer d'assez d'énergie pour améliorer ses **performances intellectuelles**, sa **concentration** et sa **mémoire**, son **apprentissage** et la **gestion des émotions** et **du stress**. Cela réduit également les risques d'accident du travail, et les troubles psychiques.

5 aliments pour booster notre concentration

- Romarin
- Miel
- Chocolat
- Thé vert
- Guarana



Pause déjeuner = convivialité et bien-être

La pause déjeuner est indissociable de la qualité de vie au travail

C'est aussi un temps propice à la **décontraction**, au **relâchement** de son esprit, de toute **sollicitation** pour régénérer sa **capacité attentionnelle** et **booster la concentration**.

C'est un instant d'échanges informels et de régénération des neurones via l'alimentation et nutriments indispensables au fonctionnement cérébral.

Les dirigeants d'entreprise portent leur intérêt sur les **impacts de la pause déjeuner** et plus globalement sur **la santé et le bien-être**, ils sont motivés sur les perspectives suivantes :

- 77% sur la sensibilisation des risques d'une mauvaise santé
- 75% sur la sécurité
- 75% sur la réduction du stress
- 77% sur la productivité.



MARQUE EMPLOYEUR

La marque employeur fait la **différence** auprès des potentiels candidats et **améliore la rétention des talents**. Au travers de l'enquête de Welcome to the jungle, voici les 7 enjeux d'attractivité pour une entreprise :

49%

d'actifs considèrent que la **culture d'entreprise** est indispensable.

88%

des actifs considèrent que **l'ambiance de travail** est primordiale.

85%

optent pour une entreprise privilégiant un **équilibre vie pro / perso**

60%

préfèrent avoir la possibilité de **négoier régulièrement leur salaire**

95%

souhaitent un **télétravail** à la carte et de la **flexibilité**

91 %

sont plus sensibles à l'**impact social** de l'entreprise

70 %

préfèrent **évoluer et changer de métier** au sein de la même entreprise.



La culture d'entreprise

Pour l'ensemble des générations, la **culture d'entreprise** est indispensable. Son **ADN**, ses **valeurs**, ce qu'elle incarne sont des éléments d'**attractivité** à travailler et mettre en avant.

L'ambiance au travail

L'**ambiance générale au travail** est un **facteur clé** du bien-être au travail. Elle incarne : le lien social, les échanges informels, la cohésion d'équipe, la communication intra et inter service ...

La politique salariale

La **transparence** est très importante : il faut mettre en place des règles d'évolution, de négociation et des perspectives claires concernant le salaire. En parallèle, les entreprises doivent **banir l'infantilisation**, et donner les clés de leur **évolution** aux collaborateurs.

L'équilibre vie pro et perso

C'est un critère clé, toute génération confondue. Une entreprise qui privilégie un **équilibre**, une **flexibilité** sera très attractive.

La politique de télétravail

Impossible de faire l'impasse quelle que soit la catégorie d'âge visée par votre recrutement : le **télétravail régulier et à la carte** est une pratique largement plébiscitée par tout le monde.

L'impact de l'entreprise

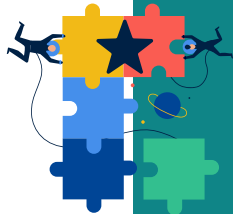
Toutes les générations sont concernées par la **politique RSE de l'entreprise**. L'impact social prend le dessus à 91% mais l'impact écologique le succède de près à 85%.

L'évolution de carrière

L'**évolution de carrière** est l'un des critères déterminants de l'attractivité d'une entreprise pour les candidats. La **progression verticale** est importante pour 80,24 % de la génération Z et la possibilité de **changer de métier dans l'entreprise** est décisive pour 78,18 % de la génération X. Il est indispensable que les règles d'évolution soient claires pour les salariés et les candidats.

COHÉSION

La crise sanitaire, le télétravail, les réglementations ont eu un impact sur les équipes. Où en sont alors la convivialité, la cohésion, l'esprit d'équipe ? Les entreprises parviennent-elles à reconstruire et fédérer leurs collaborateurs ? Au travers d'une enquête réalisée par SWILE en mai 2022 voici ce qu'il en ressort :



74%

des salariés déclarent que les moments de convivialité entre collègues leur ont manqué.

Ces instants entre collègues ont **réellement manqué** aux personnes :

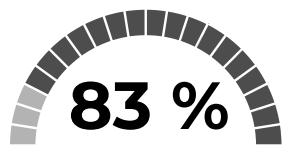
- en télétravail
- déjeunant sur leur lieu de travail habituellement
- travaillant en bureau (non-ouvrier / production)

Les occasions célébrées au sein d'une équipe

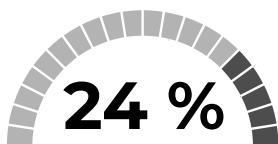
Voici le **top 5** des occasions qui réunissent en majorité les équipes

- les départs (70%)
- les anniversaires (49%)
- Noël (37%)
- les naissances (31%)
- les arrivées (26%)

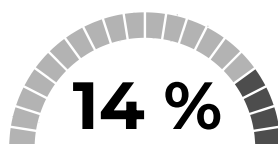
Qui porte la convivialité en entreprise ?



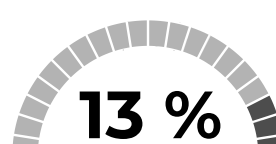
Salariés



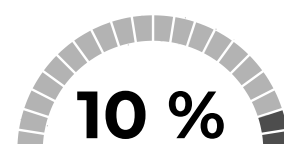
Managers



Comité
Entreprise



Direction



RH

La spontanéité des salariés est un facteur clé, cependant ne pas négliger l'implication du CSE, de la direction et des ressources humaines

Où prend vie la convivialité ?

44%

des salariés déclarent la **pause café** comme le moment de convivialité par excellence.

suivie de très près par :

- la **pause déjeuner** à 33%
- l'**afterwork** à 21% plus apprécié par la génération des plus de 55 ans.



Focus sur la pause déjeuner haut lieu de la convivialité

• **63 %** des salariés déjeunent principalement sur leur lieu de travail (via une cantine ou un lieu dédié)

• **35 %** des salariés déclarent que le plus agréable c'est de partager sa pause avec ses collègues



ESPACE DE TRAVAIL

Épanouissement au travail

Nourrir les talents grâce à des espaces de travail centrés sur l'humain

73%

des salariés aspirent à travailler dans des environnements plus «humains».

Source : JLL Top 10 des tendances de l'immobilier 2022

Le lieu de travail de demain priorisera le bien-être physique et mental des salariés afin de créer les conditions de leur performance.



Le **top 3** des attentes des salariés :

- espace de relaxation
- restauration saine
- espace extérieur

43%

des entreprises aspirent à créer des espaces qui promeuvent un style de vie sain, la sécurité psychologique et le bien-être

Source : JLL Top 10 des tendances de l'immobilier 2022

Les équipements qui font «rêver»

D'après le rapport de mars 2019 par Sociovision et l'observatoire Actineo, voici les équipements souhaités et attendus par les collaborateurs :

- une table réglable en hauteur
- du mobilier connecté
- un siège ergonomique
- un espace qui permet de s'isoler
- un casier, meuble individuel pour ranger ses affaires personnelles
- un éclairage individuel réglable

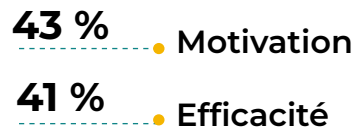
L'impact de l'espace de travail sur la QVT

Toujours d'après le rapport de mars 2019 par Sociovision et l'observatoire Actineo, l'espace de travail, incluant aménagement des locaux et bureaux, a un effet direct sur 3 thématiques QVT :

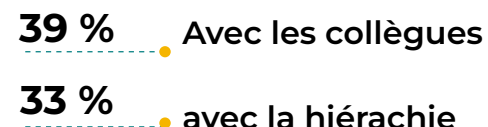
Santé



Performance



Relationnel



L'espace de travail nouvel outil managérial

Les 4 points clés selon l'étude «The place to work» CBRE.

Pour perdurer, l'entreprise doit être **hyper-connectée** et proposer à ses équipes et clients des **parcours** diversifiés, intelligents et conviviaux au sein de ses espaces.

Les modes de travail **collaboratifs** évoluent, déclenchés par la **technologie** et les nouvelles générations de travailleurs, bouleversant le management conventionnel.

Productivité et qualité de l'espace vont de pair, grâce à un aménagement préparé, propice au bien-être et conforme à la stratégie et à la culture de l'entreprise.

En tant qu'**outil de transformation** et de gestion, il met l'accent sur les **valeurs humaines et collectives** dans un contexte plus transparent entre vie personnelle et vie professionnelle.



OÙ EN EST ON ?

Selon le dernier baromètre Malakoff Humanis de la Qualité de Vie au Travail de 2019, **56%** des salariés estiment que leur entreprise s'occupe de leur bien-être.



L'ambiance au travail et le collectif y jouent pour beaucoup.

En effet **81%** des salariés interrogés trouvent que l'**entente dans leur entreprise** est bonne (+4 points par rapport à 2018) et **87%** se **sentent bien intégrés**.

C'est en mouvement également du côté des salariés.

La prise de conscience pour améliorer leur santé est enclenchée :



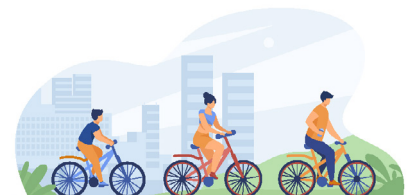
21%

pratiquent une activité sportive quotidienne



16%

rejoignent leur travail à pieds



7%

rejoignent leur travail à vélo

Pour lutter contre le stress, **52%** utilisent des **méthodes de relaxation** comme la méditation, le yoga ou la sophrologie.

CHIFFRES CLÉS

+ 235 % de R.O.I (retour sur investissement)
C'est le résultat obtenu avec une mise en place d'une démarche QVT
Malakoff Humanis 2021 compare Camp 2020/2021

1€ = 13€ 1€ investi dans la santé au travail génère jusqu'à 13€ de R.O.I
Étude EU Agency Safety Healthwww at Work, 2019

66 % des salariés avouent que leur engagement dépendra de la façon dont l'entreprise s'occupe de leur bien-être.
Source : Étude EU Agency Safety Health at Work, 2019

70 % des salariés sont engagés suite à la mise en place d'une démarche QVT

93 % Des collaborateurs pensent que les pauses contribuent à leur bien-être

80 % Apprécient de retrouver leurs collègues

66 % En profitent pour échanger avec leur hiérarchie

À PROPOS DE XXL HAPPYNESS

La QVT est une réflexion en équipe sur les objectifs communs de l'entreprise. En tant que tiers indépendant de confiance, nous agissons avec vous pour initier et cultiver la Qualité de Vie au Travail de façon concrète, durable et à votre image.

Pourquoi s'intéresser au bien-être de vos collaborateurs ?

Les études menées sur l'impact de la QVT concluent sur une corrélation avec la performance d'entreprise.



L'expertise XXL Happyness

XXL Happyness a développé 2 domaines d'expertise : QVT et Évènementiel avec en plus une spécialisation dans la RSE.

La méthode XXL pour booster votre performance

1

AUDIT GRATUIT

2

PRÉCONISATIONS

3

ACTIONS

Travaillons ensemble !



Sélectionnez votre activité
Choisissez une activité parmi nos 2 domaines d'expertise



Un devis sous 48 heures
Notre équipe vous propose un devis adapté à vos besoins



Un interlocuteur dédié
Envoyez un mail à hello@xxlhappyness.com
ou appelez le 05 33 48 50 15



Votre évènement sur mesure
Avec toute l'équipe XXL



[CONTACTEZ-NOUS](#)



2 impasse Clémenceau 33000 Bordeaux

05 33 48 50 15 - 06 35 41 28 09

hello@xxlhappyness.com - www.xxlhappyness.com

