

LA QVT

**LE LIVRE BLANC
100% QVT !**



**XXL
HAPPYNESS**

Osez la Qualité de Vie au Travail

LA QVT

KÉSAKO ?

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est le sentiment de bien-être objectif ressenti dans l'exécution quotidienne du travail par l'ensemble des collaborateurs.

Cette notion s'appréhende **individuellement** et **collectivement** à travers :

Les conditions de travail

La reconnaissance du travail effectué

Le sentiment d'appartenance

La culture d'entreprise

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

BONHEUR = BIEN- ÊTRE - SUBJECTIF

Le bonheur est un état ressenti. Quiconque estime être parvenu à la satisfaction de ses aspirations éprouve une sérénité à l'intérieur de soi.

Or, le lieu de travail n'est pas là pour donner du bonheur, c'est bien trop prétentieux et surtout trop personnel !

QVT = BIEN- ÊTRE - OBJECTIF

La Qualité de Vie au Travail permet de créer un environnement de travail satisfaisant pour chaque collaborateur.

Du partage à la reconnaissance en passant par un équilibre vie pro/vie perso, la QVT est une réflexion en équipe sur les enjeux actuels de l'entreprise.

En ces temps de crise, le bien-être de chaque collaborateur doit être pris en compte afin qu'il puisse se sentir bien dans son travail et ce malgré la distance due au télétravail.

CADRE LÉGAL

Une politique Qualité de Vie au Travail est spécifique à chaque entreprise et à chaque collaborateur.

Les démarches pour améliorer le bien-être au travail sont sur-mesure selon les besoins et les demandes des sociétés qui souhaitent augmenter leur plus-value interne et externe.

2 accords réglementaires et 1 proposition de loi :

- L'Accord National Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail du 19/06/2013
- La loi Rebsamen du 17/08/2015
- La proposition de loi pour promouvoir la santé au travail pour septembre 2020

Pour améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise, une démarche QVT est une réflexion indispensable.



LA QVT

ON EN PARLE

90%

Des salariés sont convaincus qu'une démarche QVT contribue à la motivation.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET MOTIVATION

La génération Z est l'exemple parfait d'exigences face aux conditions de travail. Mais qu'attendent-ils exactement ?

1 - De bonnes relations avec leurs collègues et leur management (premier déterminant de la QVT pour 49% d'entre eux)

2 - Trouver du sens dans leur travail

3 - Recevoir de la reconnaissance (attente prioritaire pour 38%)

4 - Avoir des horaires plutôt flexibles et un équilibre vie pro/ vie perso (attente prioritaire pour 37%)

(Sources : Etude Malakoff Médéric 2017)

CULTIVER LE BIEN -ÊTRE AU TRAVAIL

Au delà d'un phénomène de mode, les aspirations des collaborateurs changent.

COLLABORATEUR, DRH, DIRIGEANTS ?

Pour progresser en équipe, le partage et les échanges entre collaborateurs ont prouvé leur efficacité.

PROGRAMME QVT : QUELS OBJECTIFS

Mettre en place un programme QVT c'est booster ses résultats, développer sa marque employeur, fidéliser ses collaborateurs, capter de nouveaux talents, éviter les risques psychosociaux.

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.



En 26^{ème} place la France a du retard

AGIR CONCRÈTEMENT DANS LA VIE D'ENTREPRISE

Plus d'1 salarié sur 4 n'aime pas son travail (enquête OpinionWay, 2018) et le fait savoir allant jusqu'à démotiver ses collègues...

"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

FÉDÉRER ET STIMULER

Les zones d'échanges informels permettent de créer des liens au sein de la vie de l'entreprise, ce qui améliore considérablement la cohésion et le bien-être des équipes mais aussi l'émergence de nouvelles idées.

LES ENJEUX DU SPORT EN ENTREPRISE

Dynamiser et motiver

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

Recruter et fidéliser

Les entreprises qui proposent du sport ont en moyenne **7,7/10 pour la QVT contre 6/10 (moyenne nationale)**

LOI SPORT ET SOCIÉTÉ

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 22

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

Mesure 21

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

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

59 minutes par semaine

c'est le temps que les salariés se disent prêt à consacrer au sport sur leur temps de travail

Source : sondage OpinionWay, 2018

Les entreprises proposant des initiatives sportives ou qui insite les collaborateurs à prendre soin d'eux, ont une image moderne et dynamique.

QUAND LA PAUSE S'IMPOSE

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

Source : enquête Hub One, OpinionWay, 2018

LA QVT

ET LES SALARIÉS

Les études prouvent que la mise en place d'un programme QVT a des répercussions positives sur les collaborateurs.

Une dynamique positive se crée : moins de stress, meilleure concentration, motivation donc une performance individuelle accrue et une amélioration de la productivité.

89% Des salariés estiment que leur environnement de travail est un facteur de bonne santé physique.

Un cadre de travail agréable représente ainsi jusqu'à :

30% de productivité supplémentaire

23% de risque d'absentéisme en moins

97% des salariés pensent que la santé et la QVT contribuent à la performance de l'entreprise



LE COÛT DU MAL-ÊTRE

ABSENTÉISME MOYEN SANS QVT — **18** jours par an = **107 milliards** pour les entreprises Françaises

ABSENTÉISME AVEC DE LA QVT — Moins **37%** que la moyenne

COÛT DU DÉPART D'UN SALARIÉ — **90 à 200%** de son salaire annuel

OÙ LA QVT A UN ROLE — **70%** des collaborateurs sont engagés

GRACE À LA QVT — **50%** moins de départs volontaires

LE SPORT EN RÉDUIT — **-40%** d'absentéisme

Source : sondage OpinionWay, 2018

Le stress professionnel se caractérise par un déséquilibre entre les contraintes imposées par l'activité professionnelle et les ressources dont une personne dispose pour travailler dans un environnement.

LA QVT

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.

Après 5 à 6 semaines de confinement,
47% des collaborateurs sont en détresse psychologique.

Source : sondage Empreinte Humaine, avril 2020.

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.



IDENTIFIER LES RPS

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.

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.

LA QVT

LES 6 CATÉGORIES DE FACTEURS DE RPS

- 1 Intensité et temps de travail**
Objectifs irréalistes, imprévisibilité des horaires, surcharge de travail, imprévus et planifications tardives...
- 2 Manque d'autonomie**
Rythme de travail imposé, marges de manœuvres contrôlées, manque d'implication et de participation aux décisions...
- 3 Estime de soi**
Manque de fierté face à son travail, manque de sens aux objectifs, qualité de travail empêchée, conflits éthiques...
- 4 Surcharges émotionnelles**
Contact avec la souffrance d'autrui, exigence de cacher ses émotions et de devoir faire bonne figure, tensions avec le public...
- 5 Relations conflictuelles**
Rapports sociaux dégradés entre collègues ou avec la hiérarchie, harcèlement moral ou physique, manque de reconnaissance...
- 6 Insécurité de la situation de travail**
Restructuration interne, incertitude sur l'avenir de son métier, peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire...

PERFORMANCES

c'est ce qu'obtiennent les entreprises ayant placé le bien-être au cœur de leur vision d'entreprise.

Source : étude menée par Opinion Way, 2018

Un collaborateur épanoui est :

2x moins malade

6x moins absent

9x plus investi

31 % plus productif

55% plus créatif

Source : étude menée par Harvard et le MIT, 2018.

PERFORMANCE ET LE CHIEF HAPPINESS OFFICER AU COEUR DU PROJET

Le poste de Chief Happiness Officer CHO se démocratise et de nombreuses solutions existent pour renforcer la QVT.

A la fois médiateur et bon communicant, le CHO est chargé de veiller au bien-être de l'ensemble des collaborateurs.

+ 235% de R.O.I*,

*Retour sur Investissement

LA QVT

CHERS LECTEURS, MERCI !

Entrepreneurs, managers, DRH, nous souhaitons vous apporter quelques clés pour vous aider à relever les prochains défis auxquels vous aurez à faire face . Nous vivons une crise exceptionnelle qui va nous amener à penser, agir et travailler différemment.

- Exceptionnelle par l'ampleur de la tâche qui nous attend en termes de redémarrage économique.
- Exceptionnelle par les modifications sociétales profondes qui vont se mettre en place.
- Exceptionnelle sur le rôle social, fédérateur, que joue l'entreprise pour chaque individu, mais aussi collectivement. Sur ce point nous avons beaucoup de travail pour sortir de l'individualisme...

Pour réussir, nous devons agir rapidement avec l'HOMME.

Les hommes et femmes de vos entreprises sont sans aucun doute vos ressources les plus précieuses. Vous devez alors veillez à leur bien-être.

A travers de ce livre blanc sur la QVT, vous avez découvert certains leviers et actions qui développent le capital le plus important de votre organisation. Les valeurs de bienveillance, de solidarité et le sens de vos actions porteront les succès futurs.

OUI, avec un certain recul, nous pouvons affirmer que la Q.V.T a un rôle structurant au sein des organisations.

Chez XXL Happyness, nous avons réadapté les enjeux sociétaux de la pyramide de Maslow qui présenter les besoins primaires en termes de QVT. Nous sommes à vos côtés pour vous permettre de performer sainement et durablement.

Cindy, votre agitateur de bien-être au travail



13

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 à une corrélation forte entre celle-ci et la performance de l'entreprise.

Que demander de plus ?

Un expert du climat de confiance, un crack de la convivialité et un mordu de la motivation le tout accentué de bienveillance.

Nos 3 domaines d'expertise

Bien-être & relaxation



Evenementiel



RSE



14

CONTACT

À TRÉS VITE

Nous contacter :

hello@xxlhappyness.com

05 33 48 50 15

Chez XXL Happyness :

2 impasse clémenceau

33000 Bordeaux

Réseaux Sociaux :



<https://www.facebook.com/xxlhappyness/>



<https://www.instagram.com/xxlhappyness/>



<https://www.linkedin.com/company/xxlhappyness>



xxlhappyness.com

