

Capter et fidéliser :
osons repenser les
conditions de travail !



Contexte et enjeux

- Un contexte économique et social en tension, en constante évolution
- Des difficultés de recrutement persistantes pour les entreprises avec des causes multiples, notamment (cf études Dares) :
 - ✓ Le manque de candidats
 - ✓ L'inadéquation entre les besoins des entreprises en compétences et celles disponibles sur le marché de l'emploi
 - ✓ Une plus grande volatilité des salariés
 - ✓ La rémunération
 - ✓ Le logement
 - ✓ Les conditions de travail (environnement physique, organisationnel et relationnel)

Contexte et enjeux

- **Des questions de société qui font écho dans les entreprises et sur lesquelles elles doivent agir :**
 - ✓ Télétravail, seniors, salariés en situation de handicap, égalité professionnelle, diversité (...)
- **Des attentes, des exigences plus fortes des candidats /salariés**
 - ✓ L'engagement social, sociétal et environnemental des entreprises sont un enjeu de plus en plus central dont dépend leur image, leur crédibilité, l'engagement et la fidélisation des salariés, la capacité à attirer la diversité des talents.

Dares : quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ? (Juin 2022)

France stratégie : Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ?

Dares : Compétences inadéquates, efforts de recrutement insuffisants : quelle place dans les difficultés d'embauche ?

La Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) comme levier

- Les conditions de travail sont la pierre angulaire de la qualité de vie au travail. On parle d'ailleurs, désormais, de QVCT (ANI du 9 décembre 2020)
- La QVCT que l'on peut concevoir comme un sentiment de bien être individuel et collectif lié à 3 déterminants :
 - ✓ La possibilité de s'exprimer sur son travail et d'agir sur celui-ci,
 - ✓ Le contenu et le sens du travail,
 - ✓ Les conditions de travail (environnement physique, organisationnel, relationnel)
- En visant un double objectif d'amélioration des conditions de travail **et** de performance globale de l'entreprise, elle est un des éléments constitutifs d'une **Responsabilité Sociale/Sociétale d'Entreprise**
- Faire de la QVCT c'est s'intéresser au travail et ses conditions de réalisation pour permettre aux collaborateurs de faire du bon travail (qualité du travail). C'est une source de leur engagement et donc de la performance de l'entreprise
- Intégrée dans la stratégie de l'entreprise, elle permet de renforcer son attractivité (marque employeur) son agilité et son développement durable (résilience)

LA QVCT : lever les idées reçues

QUIZZ

*Q1 - Se soucier de la QCVT (qualité de vie et conditions de travail), c'est avant tout proposer un babyfoot ou des corbeilles de fruits aux collaborateurs ?
Etes-vous d'accord avec cette affirmation ?*

1. Oui
2. Non

*Q1 - Se soucier de la QCVT (qualité de vie et conditions de travail), c'est avant tout proposer un babyfoot ou des corbeilles de fruits aux collaborateurs ?
Etes-vous d'accord avec cette affirmation ?*

1. Oui
2. Non

*R1 - Se soucier de la QCVT (qualité de vie et conditions de travail), c'est avant tout proposer un babyfoot ou des corbeilles de fruits aux collaborateurs ?
Etes-vous d'accord avec cette affirmation ?*

~~1. Oui~~

2. Non

Q2 - Quand on parle de QVCT, on parle de quoi ?

Choisir les bonnes réponses

1. Contenu et organisation du travail
2. Management et engagement participatif
3. Relations au travail et climat social
4. Compétences, parcours d'intégration, entretiens professionnels, plan de formation, évolution professionnelle
5. Egalité professionnelle
6. Santé sécurité au travail

R2 - Quand on parle de QVCT, on parle de quoi ?

Les sujets de la QVCT illustrés par ces 6 pétales permettent d'aborder les questions du travail de manière transversale. Agir sur ces éléments d'organisation c'est agir sur la performance globale de l'entreprise et sur sa marque employeur



La QVCT concerne les **conditions et le contenu du travail**. Elle est centrée sur les pratiques managériales, le maintien durable dans l'emploi, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, les relations interpersonnelles (...).

Elle ne concerne pas les avantages décorrélés du travail (conciergerie, babyfoot) : peut favoriser le confort, mais insuffisant pour agir réellement sur la QVCT.

Intérêts ? Maîtrise des risques, performance individuelle et collective (adéquation homme/poste, motivation) diminution de l'absentéisme, qualité du climat social.

Q3 - Selon vous quelle forme de dialogue social est privilégiée par la QVCT ?

1. Le dialogue avec et entre les collaborateurs
2. Le dialogue avec les représentants du personnel
3. Les deux

R3 - Selon vous quelle forme de dialogue social est privilégiée par la QVCT ?

~~1. Le dialogue avec et entre les collaborateurs~~

~~2. Le dialogue avec les représentants du personnel~~

3. Les deux

Q4 - Selon vous, le management joue-t-il un rôle particulier dans la QVCT ?

1. Oui, il est un rouage essentiel
2. Non, le rôle du management n'est pas différent de celui des autres collaborateurs

R4 - Selon vous, le management joue-t-il un rôle particulier dans la QVCT ?

1. Oui, il est un rouage essentiel

~~2. Non, le rôle du management n'est pas différent de celui des autres collaborateurs~~

Q5 - Les petites structures ne sont pas concernées par la QVCT.

Que pensez-vous de cette affirmation ?

1. Je suis d'accord
2. Je ne suis pas d'accord

R5 - Les petites structures ne sont pas concernées par la QVCT.

Que pensez-vous de cette affirmation ?

~~1. Je suis d'accord~~

2. Je ne suis pas d'accord

Q6 - Quelles sont les conditions pour se lancer dans une démarche QVCT ? Trouvez les bonnes réponses

1. Considérer le travail comme un facteur d'amélioration de la santé
2. Avoir réalisé l'évaluation des risques professionnels
3. Impliquer les représentants du personnel et les collaborateurs
4. Être aidé par un conseil extérieur
5. Être prêt à modifier ses façons de travailler
6. C'est une démarche d'amélioration continue
7. Donner un rôle central au management

R6 - Quelles sont les conditions pour se lancer dans une démarche QVCT ? Trouvez les bonnes réponses

1. Considérer le travail comme un facteur d'amélioration de la santé
2. Avoir réalisé l'évaluation des risques professionnels
3. Impliquer les représentants du personnel et les collaborateurs
- ~~4. Être aidé par un conseil extérieur~~
5. Être prêt à modifier ses façons de travailler
6. C'est une démarche d'amélioration continue
7. Donner un rôle central au management

Témoignages et échanges

- Quelles actions menées ?
- Pourquoi ?
- Pour quels effets ?
- Quels écueils ?
- Et l'étape d'après ?



GETransport en quelques mots : groupement d'employeurs régional sous forme d'association à but non lucratif, spécialisé dans les métiers du transport depuis 1998 – 125 salariés. 60 adhérents

Eloise Morin Directrice générale : « Comment donner envie aux salariés de rester ? »

➡ Donner du sens, étoffer notre promesse employeur

- Attention portée aux besoins de chacun
- Aménagement des horaires de travail
- Formation
- Mobilité professionnelle encadrée par une procédure et des délais, journées découvertes



Autonomie douceur en quelques mots : Entreprise d'aide à domicile située à Niort, 450 clients, 85 salariés (essentiellement temps partiel) - Rodolphe Leliard Dirigeant

- Réflexion et démarche axées sur l'optimisation de l'organisation du travail et des horaires de travail
- Objectifs : un meilleur équilibre de vie professionnelle/vie personnelle et qualité des prestations
 - ➔ Organisation en petites équipes de matin et de soir en raisonnant en tournées et zones géographiques



Canamétal en quelques mots : Entreprise de construction et structure métallique. Environ 115 salariés (75% ouvriers). Organisation du travail en 2x8 et 3X8 (22h-5h).

Caroline Paitrault chargée de communication, santé et sécurité. « La santé et sécurité au travail objectif n°1 inscrit au plan stratégique ».

- ➔ Secteur à risque (taux d'AT important). La question de la santé sécurité au travail impacte l'ambiance au travail, l'engagement des collaborateurs
- ➔ Un contexte général de difficultés de recrutements avec par ailleurs, peu ou pas de formation sur les métiers propres à l'entreprise : Plan de formation structurant orienté métier et SST (capter et fidéliser)



Merci de votre attention