

# le journal du dirigeant

JAN  
FEV  
25

## La QVCT\*



\*Qualité de Vie et des Conditions de Travail

by évolvia

Le Journal du Dirigeant est édité tous les 2 mois

# SOMMAIRE



|  |      |
|--|------|
| Thématique de l'édition : Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) | 4-7  |
| L'interview  | 8-11 |
| 5 minutes chrono !   | 12   |
| Quick Tips   | 13   |
| Les actualités du cabinet  | 14   |
| L'actualité des entreprises du territoire                                    | 16   |
| Présentation du cabinet  | 17   |

« *L*a réussite appartient à tout  
le monde.  
C'est au travail d'équipe qu'en  
revient le mérite. »

*Franck Picard*

# La QVCT : vecteur de performance durable !

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est un enjeu pour les TPE/PME qui souhaitent prospérer dans un environnement économique en constante évolution. C'est une véritable stratégie qui vise à améliorer le bien-être des collaborateurs et, par conséquent, la performance globale de l'entreprise.



L'engagement des collaborateurs, dans le travail et dans l'entreprise, est à la source des gains de performance et de l'innovation.

Cet engagement des salariés dans l'entreprise dépend de différentes conditions : comme les conditions de travail, les opportunités de carrière, le management ou encore l'ambiance de travail.

Près de 70% des initiatives en matière de QVCT échouent en raison d'un manque d'adhésion des acteurs clés :

- > collaborateurs,
- > managers,
- > et décideurs.

Pour réussir une démarche d'amélioration, la QVCT doit être portée par tous les niveaux de l'entreprise, de la direction aux employés.

Chacun doit se sentir concerné et trouver sa place dans le projet. Les meilleures idées émergent d'ailleurs souvent des collaborateurs eux-mêmes, lorsqu'ils se sentent écoutés et valorisés.

## Qu'est-ce que la QVCT ?

La QVCT peut être définie comme l'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail. Un environnement facilitateur où chaque collaborateur peut s'exprimer, être force de proposition et s'épanouir sur son poste de travail.

Elle englobe les aspects suivants :

- > **Les conditions de travail** : il s'agit de l'environnement physique (locaux, ergonomie, sécurité), des outils mis à disposition, de l'organisation du travail et des horaires.
- > **Le contenu du travail** : cela concerne les missions confiées, leur intérêt, leur variété, le niveau de responsabilité et d'autonomie accordé aux salariés.
- > **Les relations de travail** : il s'agit de l'ambiance au sein de l'équipe, de la qualité de la communication, du management, de la reconnaissance du travail accompli et des possibilités de développement professionnel.
- > **L'équilibre vie pro/vie perso** : cela concerne la flexibilité des horaires, le télétravail, les congés, les services proposés par l'entreprise pour faciliter le quotidien des salariés (crèche, conciergerie, etc.) et l'accompagnement personnalisé.

La QVCT est un enjeu majeur pour les entreprises, car elle a un impact direct sur la performance, l'engagement, la motivation et la fidélisation des salariés. Une démarche QVCT réussie permet d'améliorer le bien-être des collaborateurs, de réduire l'absentéisme et le turnover, d'attirer les talents et de renforcer l'image de marque de l'entreprise

# Pourquoi la QVCT est-elle essentielle pour les TPE/PME ?

- **Amélioration de la performance** : Des études ont montré qu'un collaborateur heureux et épanoui est jusqu'à 30% plus productif et 55% plus créatif. La QVCT favorise l'engagement, la motivation et la satisfaction au travail, ce qui se traduit par une augmentation de la performance globale de l'entreprise.
- **Réduction de l'absentéisme et du turnover** : Une bonne QVCT contribue à réduire le stress, les risques de burn-out et les problèmes de santé liés au travail. Elle favorise également un sentiment d'appartenance et de loyauté envers l'entreprise, ce qui réduit le turnover et les coûts liés au recrutement et à la formation de nouveaux collaborateurs.
- **Attractivité** : Les TPE/PME qui se soucient du bien-être de leurs collaborateurs sont plus attractives pour les candidats potentiels, notamment les jeunes générations qui sont très attentives à la qualité de vie au travail. La QVCT permet ainsi d'attirer et de retenir les meilleurs talents.
- **Image de marque** : Une entreprise qui met en place une démarche QVCT solide et sincère améliore son image de marque auprès de ses clients, partenaires et prospects. Elle se différencie de la concurrence et renforce sa réputation.

[Un sujet en particulier vous intéresse ?](#)  
Dites le nous



**Il est important de noter que la QVCT est une démarche qui doit être adaptée aux spécificités de chaque entreprise et aux besoins de ses salariés. Elle nécessite une écoute attentive des collaborateurs, une implication de la direction et des managers, ainsi qu'une évaluation régulière des actions mises en place.**



La QVCT n'est pas une dépense, mais un investissement à long terme qui profite à la fois aux collaborateurs et à l'entreprise. En améliorant le bien-être des salariés, vous améliorez leur engagement, leur motivation et leur productivité, ce qui se traduit par une augmentation de la performance globale de l'entreprise.

Pour en savoir plus, vous pouvez visionner notre webinar sur [\*\*« La QVCT : vecteur de performance durable »\*\*](#)

Les entreprises ayant une démarche QVCT sont en moyenne 71% plus performantes que celles qui n'en ont pas, selon l'enquête QVCT 2024 réalisée par Qualisocial et Ipsos.

C'est une triple opportunité : pour les salariés, pour les dirigeants et pour la pérennité de l'entreprise.

REPLAY

**WEBINAIRE**  
**La QVCT\***, vecteur de performance durable pour les équipes et l'entreprise

\*Qualité de Vie et Conditions de Travail

\*Pour visionner le webinar, appuyez sur le lien orange ou l'image



**Paul-François HOUVION**  
Directeur Général des  
Thermes Balaruc-les-Bains

Au bord de la Méditerranée, la SPLETH (Société Publique Locale d'Exploitation des Thermes) de Balaruc-les-Bains possède un savoir-faire thermal, des équipements de haut niveau et surtout une équipe de collaborateurs mobilisés.

- 1er établissement thermal de France
- O'balia : spa d'excellence
- Balaruc-les-Bains cosmétique : soins innovants conçus et fabriqués sur place dans le laboratoire interne.

# Interview

## Qu'est-ce qui vous a amené à mettre en place une démarche QVCT ?

Pour moi, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) n'est pas une simple démarche que l'on met en place pour faire bien ! C'est bien plus que cela : c'est la mission première de tout dirigeant d'entreprise.

Quand on est seul à la tête de son entreprise, on doit tout gérer, mais dès qu'on s'entoure d'une équipe, notre responsabilité fondamentale devient le bien-être de nos collaborateurs.

L'adage «Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin» prend tout son sens ici. La QVCT n'est pas une action isolée, c'est une mission de fond, un état d'esprit qui doit imprégner toute l'organisation.

Si nous créons une entreprise, c'est avant tout une aventure humaine. Nous devons prendre soin de nos collaborateurs, car ils sont le reflet de notre entreprise et, par un effet de miroir, ils prendront soin de nos clients.

## Comment vous avez procédé pour construire une dynamique QVCT collaborative ?

Le véritable courage managérial ne consiste pas à mettre en place des actions QVCT, mais à les incarner, à les vivre au quotidien. Il ne s'agit pas de se demander si on a installé un baby-foot dans l'entreprise, mais plutôt de se demander si

on prend le temps de saluer chaque collaborateur avec un sourire sincère. C'est une question de posture, d'authenticité. Si je vous aborde avec un sourire chaleureux, il est fort probable que vous me répondiez de la même manière. C'est un mécanisme simple, mais puissant.

## Quels sont les bénéfices de cette démarche ?

L'un des bénéfices majeurs de la QVCT réside dans le partage de connaissances et de compétences qu'elle favorise, notamment entre les générations. Prenons l'exemple d'un collaborateur de 23 ans et d'un collaborateur de 55 ans. En améliorant la QVCT de ces deux personnes et en les encourageant à travailler ensemble, on crée un terrain fertile pour un échange mutuel de savoir-faire. Le jeune collaborateur apporte sa connaissance des nouvelles technologies et des tendances actuelles, tandis que le collaborateur plus expérimenté partage sa sagesse, son expérience et sa connaissance approfondie du métier.

Cette intergénérationnalité, lorsqu'elle est bien gérée, est une véritable mine d'or pour l'entreprise. Une étude que nous avons menée pour l'entreprise a révélé que les entreprises qui misent sur cette collaboration intergénérationnelle sont 30% plus innovantes et 20% plus rentables. C'est un atout considérable dans un environnement économique en constante évolution.



Travailler sur le bien-être et la QVCT de ses salariés est donc un véritable investissement qui génère un retour significatif. Il est essentiel de comprendre que «dix têtes pensent mieux qu'une». En favorisant le travail d'équipe, les échanges et l'écoute, on permet à chacun de contribuer avec ses idées et ses compétences.

Le rôle du dirigeant n'est pas d'avoir toujours raison, mais de créer un environnement où les meilleures idées peuvent émerger. Il doit encourager ses collaborateurs à développer leurs arguments, à exprimer leur créativité et à prendre des initiatives. Le droit à l'erreur doit être reconnu, ce n'est pas le devoir à l'erreur.

Si un collaborateur se sent bien au travail, qu'il bénéficie de conditions favorables à sa réussite et qu'il sent qu'on lui fait confiance, il sera naturellement plus enclin à s'engager, à faire preuve de créativité et à donner le meilleur de lui-même.

La QVCT, c'est aussi une question d'équité. Chaque collaborateur doit avoir la possibilité de s'épanouir et de progresser en fonction de ses compétences et de ses qualités, sans discrimination ni favoritisme.

### **Pour les dirigeants qui nous lisent, pouvez-vous nous décrire une action complète mise en place au sein de l'entreprise ?**

Nous avons rejoint l'initiative STOPE, un groupement d'entreprises françaises engagées dans la lutte contre le sexisme ordinaire. Cette démarche est bien plus qu'une simple adhésion à un label, c'est un engagement profond et concret.

Le principe de STOPE repose sur plusieurs piliers essentiels :

- > Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro, il s'agit d'affirmer haut et fort que le sexisme, même le plus subtil, n'a pas sa place dans notre entreprise.
- > Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts. Il est important d'informer les collaborateurs sur l'impact de ces comportements, qui sont souvent perçus comme anodins, mais qui peuvent avoir des conséquences importantes sur les personnes qui en sont victimes.
- > Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire.
- > Diffuser des outils pédagogiques aux salarié-es pour faire face aux agissements sexistes en entreprise.
- > Inciter l'ensemble des salarié-es à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire.
- > Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes.
- > Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
- > Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

Notre engagement dans l'initiative STOPE témoigne de notre volonté de créer un environnement de travail respectueux et inclusif, où chacun se sent à sa place et peut s'épanouir pleinement.

# 5 minutes chrono !

## Cochez la bonne réponse !

Comment fidéliser vos collaborateurs ?

Leur crever les pneus pour ne pas qu'ils partent

Partager le projet d'entreprise clairement et simplement

Mettre de la glue sur leurs chaises

Comment avoir un environnement de travail sain ?

Donner des coups de bâtons quand l'équipe n'atteint pas ses objectifs

Être sollicité uniquement pour faire le café

Avoir une équipe qui prend du plaisir à travailler ensemble

Comment challenger ses collaborateurs ?

Développer les compétences et stimuler le potentiel

Celui qui arrête de respirer a gagné

Donner un objectif flou et inatteignable

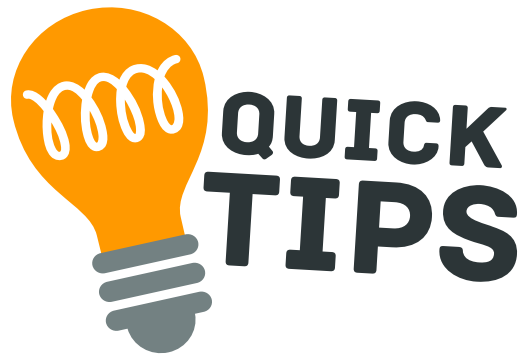
Comment faire vivre la cohésion d'équipe ?

Organiser des duels

Organiser des temps d'échanges en équipe / teambuilding

Isoler chaque collaborateur

*Les réponses sont à la page 15*



## Faire vivre votre démarche QVCT



### Aract Occitanie

**Impulser des projets d'amélioration des conditions de travail avec les acteurs d'entreprises et du territoire.**

L'Aract Occitanie agit sur l'organisation du travail et les relations professionnelles, en priorité dans les TPE/PME, pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail de tous, accroître l'efficacité des entreprises et des organisations, promouvoir des démarches d'innovation sociale.

### Les missions de l'Aract Occitanie

- > La promotion de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, en particulier lors de la conception des organisations, des équipements et des installations de travail.
- > La prévention des risques professionnels sous l'angle de l'organisation du travail et des relations professionnelles.
- > L'innovation pour la réussite des transformations technologiques, organisationnelles et sociales.



### Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2025

Depuis plus de 20 ans, l'Aract organise la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail, le rendez-vous régulier de tous ceux qui souhaitent s'informer, débattre et progresser en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

La Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2025 aura lieu du 16 au 20 juin.

**Une semaine pour valoriser dans toute la France les démarches d'entreprises qui permettent de conjuguer amélioration des conditions de travail et performance des organisations.**

*Pour avoir plus d'informations, cliquez sur l'image*

# Les actualités du cabinet

**Une entreprise à mission, c'est une entreprise qui prend une autre dimension et qui élargit son rayonnement. C'est une autre façon de piloter son entreprise !**

Retour sur la rencontre Evolvia x ETHICS Group (qui apporte son expertise aux sociétés à mission en tant qu'OTI\*) :

**Relever le challenge de l'entreprise à mission !**



Ce mardi 11 février, plusieurs entreprises ont pu découvrir comment mieux cerner les enjeux et les bénéfices de l'entreprise à mission.

> Un apport de connaissance, des échanges, et des témoignages.

*\*Un OTI (Organisme Tiers-Indépendant) est un organisme accrédité selon la norme ISO 17029 pour les missions de vérification des objectifs statutaires des sociétés à mission.*

> [En savoir plus](#)

## Autres actualités



**SAVE THE DATE**  
Jeudi 20 mars  
de 13h00 à 13h45

**WEBINAIRE**  
Pourquoi la RSE est un levier de développement pour l'entreprise ?

- Pourquoi mettre en place une démarche RSE ?
- Les indispensables pour réussir la démarche

**Pourquoi la RSE est un levier de développement pour l'entreprise ?**

**WEBINAIRE - Save The Date**

Jeudi 20 mars  
de 13h00 à 13h45

> [Inscription](#)



**Evolvia lance une nouvelle offre : PILOT'RH !**

Pilot' RH est conçu pour vous faciliter au quotidien la direction des Ressources Humaines.  
Un abonnement annuel et sur-mesure.

> [En savoir plus](#)

# L'actualité des entreprises du territoire



## L'UPG propose le sport en entreprise

Une soirée dynamique avec des ateliers sportifs pour découvrir comment intégrer le sport dans son entreprise et faire du sport un atout de fidélisation de ses salariés et de bien-être en entreprise.

> En savoir plus



## Florian Mantione Institut soutient le rebond des entrepreneurs en Occitanie !

Mécène de l'association 60 000 Rebonds qui aide les entrepreneurs à se relever, à rebondir et à écrire un nouveau chapitre de leur vie.

> En savoir plus



Midi Verre Emballages est fier d'offrir des bouteilles et des bouchons au lycée agricole de Cognin !

Cette contribution permettra aux élèves de 4ème d'embouteiller de l'huile de noix, un projet pédagogique enrichissant et concret. Une initiative que MVE est ravie de soutenir dans le cadre de son engagement RSE.



Faites de votre comité de mission un levier stratégique pour votre entreprise !

La Communauté des Entreprises à Mission, vous propose des ateliers pratiques et concrets pour répondre à vos questions. Rejoignez la communauté pour faire de votre comité de mission un atout stratégique durable !

# Présentation du cabinet

Créé en 2005, le cabinet de conseil Evolvia s'est imposé comme un partenaire stratégique incontournable pour les dirigeants de TPE-PME en Occitanie. Fort de plus de 20 ans d'expérience, Evolvia accompagne les entrepreneurs dans le développement de leur entreprise, avec des solutions pertinentes et cohérentes.

## Nos formules

### Audit & Diagnostic spécifiques

*Une vision réaliste de son entreprise grâce au diagnostic stratégique, pour prendre les bonnes décisions pour soi et pour son entreprise.*

[> En savoir plus](#)

### Conseil en stratégie d'entreprise

*Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en alignant vision, valeurs et stratégie, grâce au conseil stratégique.*

[> En savoir plus](#)

### Formation en management

*Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en formant des managers inspirants et efficaces.*

[> En savoir plus](#)

### Accompagnements collectifs

*Libérez le potentiel de votre entreprise grâce au coaching d'équipe.*

[> En savoir plus](#)

### Entretiens externalisés

*Optimisez votre gestion RH grâce à la préparation des entretiens professionnels et annuels.*

[> En savoir plus](#)

### Coaching du dirigeant

*Soyez au clair avec vous-même, redéfinissez votre vision et franchissez un nouveau cap grâce au coaching de dirigeants d'évolvia.*

[> En savoir plus](#)

[Contactez-nous](#)



# 5 minutes chrono !

## QUIZZ

### Les réponses

Comment fidéliser vos collaborateurs ?

- Leur crever les pneus pour ne pas qu'ils partent
- Partager le projet d'entreprise clairement et simplement
- Mettre de la glue sur leurs chaises

Comment avoir un environnement de travail sain ?

- Donner des coups de bâtons quand l'équipe n'atteint pas ses objectifs
- Être sollicité uniquement pour faire le café
- Avoir une équipe qui prend du plaisir à travailler ensemble

Comment challenger ses collaborateurs ?

- Développer les compétences et stimuler le potentiel
- Celui qui arrête de respirer a gagné
- Donner un objectif flou et inatteignable

Comment faire vivre la cohésion d'équipe ?

- Organiser des duels
- Organiser des temps d'échanges en équipe / teambuilding
- Isoler chaque collaborateur