



LIVRE BLANC QVCT

QVCT: Où en êtes-vous vraiment?

Un guide express pour prendre la température
de votre organisation

PAR VALERIE DE MEDEIROS



Pourquoi la QVCT aujourd'hui?

Salariés, managers, dirigeants : **chacun attend davantage de reconnaissance, de sens et de conditions favorables pour s'engager pleinement.**

Ce **guide express** vous propose de
faire un premier diagnostic rapide pour
situer votre entreprise... et avancer !



UN LEVIER STRATÉGIQUE POUR TRANSFORMER L'ENTREPRISE

- D'améliorer les conditions de travail,
- De concilier épanouissement des salariés et performance collective,
- De construire un climat de confiance et de coopération durable.

POURQUOI C'EST STRATÉGIQUE ?

- Fidéliser vos talents
- Réduire l'absentéisme et les risques psychosociaux
- Renforcer votre attractivité employeur
- Stimuler la performance et l'innovation

“

Avec la QVCT, chaque petit pas transforme durablement
votre organisation et libère ce potentiel souvent invisible

“

Quelques chiffres clés

qualisocial ipsos

Le Baromètre Santé Mentale et QVCT 2025



1 salarié français sur 4 déclare être en **mauvaise santé mentale** (25 %)

Un salarié ayant une **faible confiance** dans l'avenir a :

4,3 x

+ de probabilité d'être en **mauvaise santé mentale**



Les salariés en bonne santé mentale ont :

2,4 x

+ de capacité de **concentration**

+39 %

d'**engagement** au travail

Les actions de prévention : premier levier pour soutenir la santé mentale des salariés

Moins d'1 salarié sur 4 a accès à un **plan de prévention complet en santé mentale** au sein de son organisation **pourtant...**



83 % des salariés qui en bénéficient estiment que cela a permis une **amélioration de la santé mentale**



Les organisations mettant en place un **plan de prévention complet** ont :

+ 26 %

de salariés en **bonne santé mentale**

+20 %

d'**engagement** au travail

Le management de la QVCT : le levier clé pour créer durablement les conditions de la santé mentale

91 % des salariés jugent que la **QVCT est un enjeu prioritaire** ou important pour les employeurs (une hausse de 3 points par rapport à 2024)

Les salariés qui bénéficient d'une **bonne QVCT** dans leur organisation sont :

64 %

en **meilleure santé mentale**



45 %

+ **engagés** au travail

Les 3 piliers de QVCT à prioriser en 2025 sont :



le sentiment de **sécurité physique et mentale** au travail



les **relations** et l'**ambiance** de travail



l'**organisation** du travail et des tâches



SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

16 AU 20 JUIN 2025

PARLER DU TRAVAIL, C'EST PRODUCTIF !

RÉALISÉ AVEC IPSOS EN FRANCE, CE BAROMÈTRE DÉVOILE DES TENDANCES PRÉOCCUPANTES :

1 salarié sur 4 déclare être en **mauvaise santé mentale**, **impactant** directement leur **concentration** et leur **engagement** au travail.

Dans un contexte marqué par des **incertitudes économiques et sociales**, cette étude explore **trois axes essentiels** :

- ✓ L'état actuel, les causes et conséquences au travail de la santé mentale des salariés
- ✓ L'efficacité des actions de prévention mises en place dans les organisations
- ✓ Le rôle central du management de la QVCT pour créer les conditions durables de la santé mentale au travail

Avec un **panel** représentatif de **3 000 salariés français**, ce baromètre propose des leviers concrets pour agir sur la santé mentale des salariés et renforcer la résilience des organisations en 2025.

“

{Parole d'expert} "55% de femmes se sont vues prescrire un arrêt maladie en 2022 - 10 points de plus que les hommes. C'est vraiment un enjeu de performance que de réduire cet absentéisme en améliorant les conditions de travail." Anact.

”



02.

Les piliers de la QVCT

- **Sens et utilité du travail**
- **Autonomie et marges de manœuvre**
- **Relations professionnelles et climat social**
- **Reconnaissance et équité**
- **Santé au travail et équilibre des temps de vie**
- **Qualité de l'organisation du travail et du management**
-



Source ILQVT

Enjeux : impacts sur la performance de l'entreprise

Le contexte et l'organisation du travail peuvent avoir un impact les 6 dimensions de l'entreprise



Source ILQVT

Enjeux : impacts pour le personnel

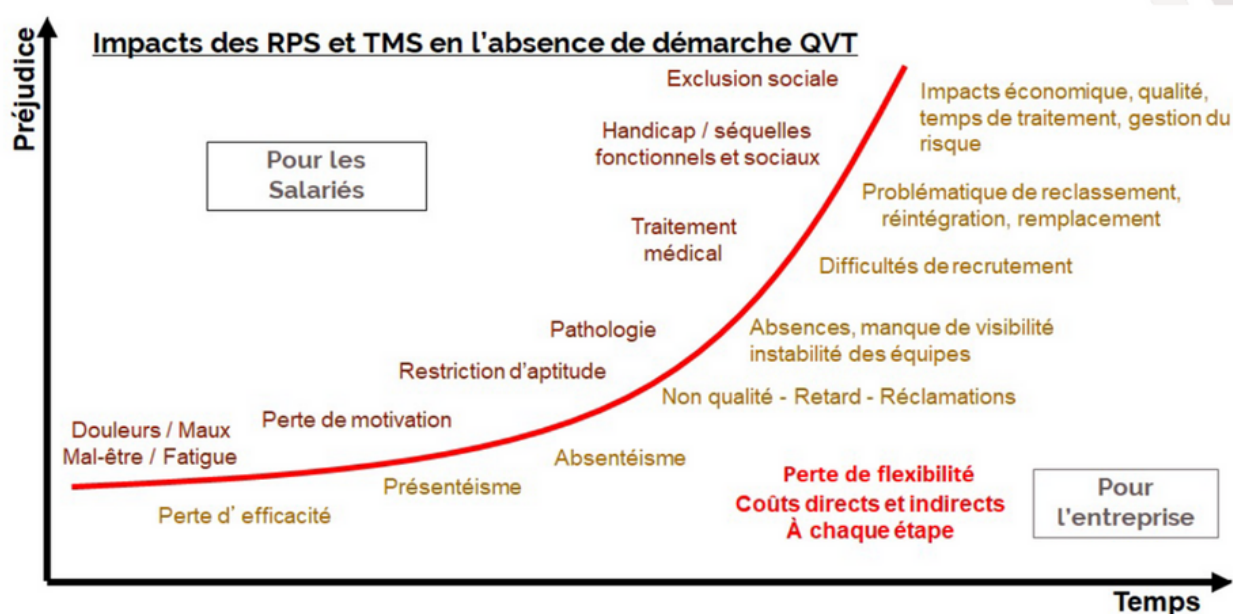
Le travail peut avoir un impact sur les 3 dimensions de l'Homme au travail.



Impacts corrélés et croissants dans le temps



Impacts corrélés et croissants dans le temps



Source: ILQVT

Et si transformer le travail était votre premier pas vers un collectif plus fort et un quotidien plus aligné ?

Et si votre tableau de bord RH devenait un véritable levier pour améliorer la qualité de vie au travail et booster l'engagement de vos équipes?

Suivre les bons indicateurs RH, ce n'est pas seulement une affaire de performance. C'est aussi (et surtout) une manière de mettre l'humain au centre et de piloter efficacement votre démarche QVCT!



5 indicateurs incontournables à intégrer dans votre stratégie

1 Taux d'absentéisme

Un indicateur du mal-être au travail

Un signal d'alerte souvent sous-estimé. Stress, désengagement, conditions de travail...

2 Turnover

Vos collaborateurs restent-ils?

Comprendre les départs: Problème de management ou d'environnement de travail, quête de sens...

3 Indice d'engagement

Un collaborateur engagé est 4 fois plus productif.

L'engagement s'obtient par le sens trouvé dans le travail et les relations professionnelles.

4 Satisfaction au travail

Écouter vos équipes!

La satisfaction comme levier stratégique pour fidéliser et valoriser vos talents.

5 Indice de diversité et d'inclusion

Des équipes aux profils variés sont plus innovantes, plus créatives, plus résilientes. La diversité n'est pas un bonus, c'est une force à mesurer et à cultiver.



Les **acteurs clés** ont un rôle de **facilitateur**. Créer de la confiance, oser questionner, apprendre à dialoguer autrement, sont autant de compétences fondamentales.

Le rôle clé des acteurs internes:

- **Dirigeants** : Donner le cap, incarner les valeurs.
- **DRH** : Structurer et piloter la politique QVCT.
- **Managers** : Être relais du dialogue et soutien opérationnel.
- **CSE** : Coconstruire et suivre la mise en œuvre.

03.

La posture du dirigeant, du RH et du manager

En tant que dirigeant, vous avez le pouvoir de créer un environnement où chacun grandit, avance, et s'engage!





04.

Par où commencer?

**QVCT : un levier stratégique
pour faire rimer qualité de
vie, performance RH et
attractivité.**

- Démarche participative et progressive
- Diagnostic partagé : recueil de perceptions, analyse collective
- Co-construction d'actions simples et concrètes
- Suivi, évaluation, ajustement

**La première pierre: Mettre en place une
démarche QVCT efficace**

**Diagnostic initial : sondage collaborateurs, entretiens,
analyse RPS.**

**Co-construction : groupes de travail, ateliers
participatifs.**

Déploiement : actions ciblées, communication interne.

**Évaluation : indicateurs de suivi et réajustements
réguliers**

05.

Outil clé:

Sondage interne pour “Prendre la température”



Testez votre organisation !

Voici un mini-sondage de 20 questions pour évaluer, avec vos collaborateurs, où vous en êtes.

DRH, RRH, Vous êtes la clef de voûte du bien-être au travail. Activez la QVCT comme moteur d'engagement et de transformation.

Managers, donnez du sens, créez du lien, libérez les potentiels : avec la QVCT, vous êtes au cœur de l'évolution positive.

En tant que **dirigeant**, vous avez le pouvoir de créer un environnement où chacun grandit, avance, et s'engage.

Collaborateurs, Vous avez le pouvoir de contribuer à un mieux-être collectif. La QVCT, c'est aussi votre voix, votre place, votre quotidien.



05.

Outil clé: 20 questions simples à adresser à vos collaborateurs pour “Prendre la température”

Échelle 1 à 5 (1= Pas u tout d'accord et 5= Tout à fait d'accord)

- **Me sens-je écouté(e) dans mon travail ?**
- **Ai-je les moyens matériels et humains de bien faire mon travail ?**
- **Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est respecté.**
- **Mon travail est reconnu à sa juste valeur.**
- **Je comprends clairement le sens et l'objectif de mes missions.**
- **Je peux exprimer librement mes idées et mes désaccords.**
- **Les décisions sont prises de manière équitable et transparente.**
- **L'ambiance de travail est positive et respectueuse.**
- **J'ai accès à des opportunités de développement professionnel.**
- **Mon travail correspond à mes compétences et aspirations.**
- **J'ai la possibilité de contribuer à des projets collectifs.**
- **Je reçois des retours réguliers sur mon travail.**
- **Ma charge de travail est raisonnable et réaliste.**
- **Je sais vers qui me tourner en cas de difficulté.**
- **Les outils et équipements mis à ma disposition sont adaptés.**
- **Les locaux favorisent de bonnes conditions de travail.**
- **La coopération entre équipes est encouragée.**
- **Je perçois une politique QVCT clairement définie dans l'entreprise.**
- **Je ressens que ma santé et ma sécurité sont une priorité.**
- **Je suis fier/fière de travailler dans cette entreprise.**

06.

Comment mettre en place une démarche QVCT efficace?

À quoi faire attention ?

- Un taux élevé de réponses négatives ou neutres est un signal d'alerte.
- Les écarts entre services ou catégories de collaborateurs sont aussi révélateurs.

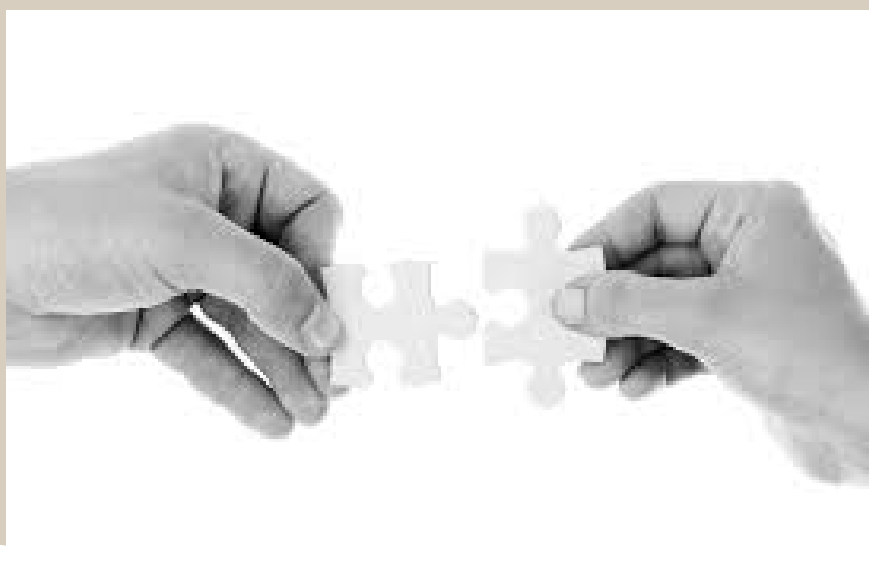
Vos prochaines étapes:

- Analysez les réponses : quels thèmes ressortent ?
- Priorisez 2 ou 3 axes d'amélioration simples à lancer.
- Associez vos collaborateurs dans la co-construction des solutions.

Besoin d'aide pour passer à l'action ?

Je peux vous accompagner dans :

- L'analyse de vos résultats,
- La définition de votre stratégie QVCT,
- La mise en œuvre d'actions concrètes et adaptées à vos réalités.



La QVCT n'est pas un luxe, c'est un choix stratégique pour les organisations qui veulent durer.

Osez enclencher votre transformation!

07.

Quelques idées pour améliorer la QVCT en 2025

En 2025, améliorer la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) demande de prendre en compte les évolutions du monde du travail, les aspirations humaines profondes et les nouveaux enjeux organisationnels. Voici quelques idées concrètes et inspirantes:

1. Redonner du sens au travail

Coconstruire une vision d'équipe ou d'entreprise porteuse de sens.
Organiser des cercles de parole sur le « pourquoi on fait ce qu'on fait ».
Favoriser des projets internes alignés avec les valeurs des collaborateurs (ex. : RSE, mentorat, inclusion...).

2. Prendre soin de la santé mentale et émotionnelle

Intégrer des ateliers bien-être réguliers (sophrologie, méditation, gestion du stress).
Former les managers à la reconnaissance des signaux de mal-être.
Créer un espace d'écoute confidentiel ou des permanences de soutien.

3. Repenser le temps et les rythmes de travail

Expérimenter des modèles de semaine de 4 jours, ou des horaires flexibles.
Encourager les micro-pauses et la déconnexion numérique réelle.
Organiser le travail en cycles (alternance de focus et de récupération).

4. Renforcer la qualité des relations au travail

Déployer des temps réguliers de cohésion (rituels d'équipe, cercles d'appréciation...).
Former aux communications non violentes, à l'écoute active et au feedback constructif.
Encourager la coopération interservices / intergénérationnelle.

5. Stimuler l'engagement et l'autonomie

Impliquer les collaborateurs dans la prise de décision (projets participatifs).

Mettre en place des “initiatives libres” (ex : 10% du temps sur un projet personnel utile à l'équipe).

Reconnaître les succès, les idées, les progrès — même petits.

6. Optimiser l'expérience hybride / télétravail

Coconstruire des chartes de télétravail flexibles et humaines.

Former à la gestion du temps à distance et aux rituels d'équipe connectés.

Proposer des aménagements ergonomiques à domicile.

7. Valoriser la reconnaissance et la progression

Mettre en place des parcours d'évolution clairs et visibles.

Déployer des feedbacks positifs réguliers et sincères.

Célébrer les victoires d'équipe, les avancées collectives.

8. Mesurer et ajuster en continu

Utiliser des sondages QVCT courts et réguliers (type baromètre d'humeur).

Créer des indicateurs simples et humains (ex : sentiment d'utilité, plaisir à travailler, niveau d'énergie).

Faire des bilans QVCT collectifs pour ajuster les pratiques.



Merci et à bientôt !

Félicitations d'avoir parcouru ce guide ! Le plus important, c'est de **passer à l'action!**

« Cultivons ensemble les conditions d'un travail épanouissant. »

Transformez le travail pour mieux faire ensemble... et inspirez une culture où chacun peut s'épanouir pleinement.

RETROUVEZ-MOI ICI :

VALERIE DE MEDEIROS
CONSULTANTE FORMATRICE EN QVCT

VALERIEDEMEDEIROS@GMAIL.COM
WWW.VALERIEDEMEDEIROS.COM

LINKEDIN : VALÉRIE DE MEDEIROS

