

## FICHE

# PRATIQUES RH

DES MÉTIERS DU PRENDRE  
SOIN



## LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi

# LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Sanaé

Aider les entreprises à structurer et piloter leur démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) en réalisant un état des lieux 360° leur permettant d'activer les bons leviers.

## QVT : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La QVT vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation.

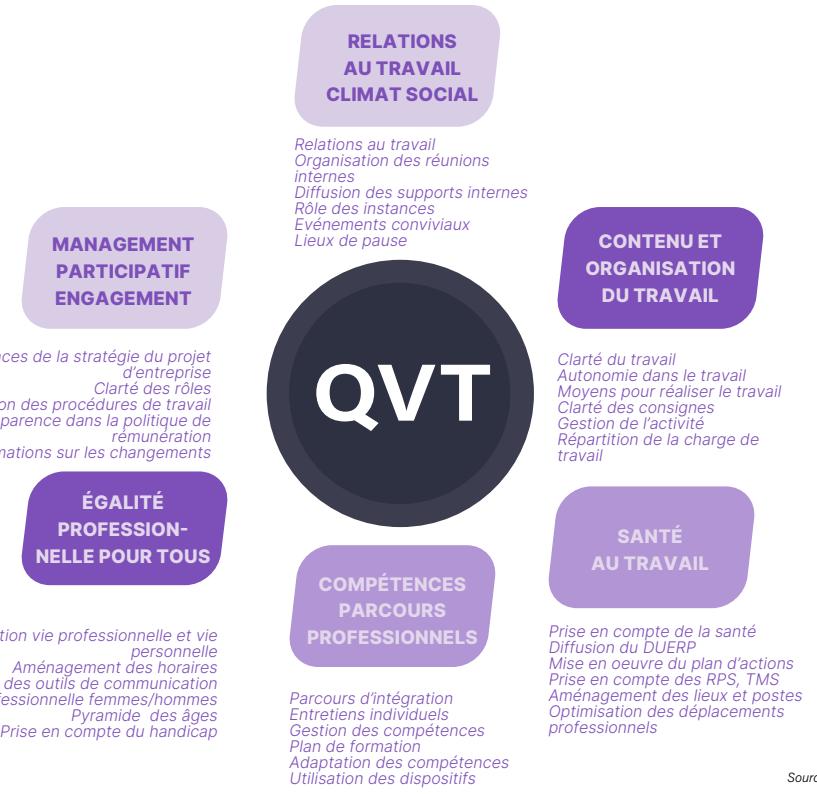
Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.



## PERCEPTION DE LA QVT

Pour aider les organisations à structurer et piloter leur démarche de QVT, il est important de réaliser un état des lieux 360° qui permette de comprendre les forces et les faiblesses de la situation actuelle. Cet état des lieux doit porter sur les différents aspects de la QVT.

## LES 6 CHAMPS D'ACTION DE LA QVT



Source : Anact

## SPÉCIFICITÉ D'UNE DÉMARCHE QVT

### Une démarche globale

- est une démarche systémique et durable répondant aux enjeux des salariés, des usagers et de l'organisation.

### Une démarche collective

- engage tous les niveaux de l'organisation : direction, managers, salariés et représentants du personnel.

### Une démarche concrète

- s'appuie sur l'expérimentation et l'amélioration continue.

### Une démarche centrée sur le travail réel

- alimente et renouvelle le dialogue social.

## QUELQUES LEVIERS À ACTIVER DANS LA FILIÈRE DU PRENDRE SOIN :

**Pour améliorer les conditions de travail :** investir dans des équipements ergonomiques, réduire les temps de trajet, favoriser le télétravail, etc.

**Pour améliorer les relations de travail :** développer le dialogue social, promouvoir la cohésion d'équipe, mettre en place une culture du feedback, etc.

**Pour améliorer le contenu du travail :** donner plus d'autonomie aux salariés, favoriser le développement des compétences, offrir des perspectives d'évolution, etc.

**Pour améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle :** proposer des horaires flexibles, des congés de parentalité ou de maternité/paternité plus longs, etc.

**Pour améliorer l'égalité des chances :** lutter contre les discriminations, promouvoir la diversité, etc.

### LA QVT POUR RÉSOUTRE DES PROBLÉMATIQUES STRATÉGIQUES

- Difficultés de recrutement (manque de candidat, profils introuvables, compétences rares...)
- Difficultés de fidélisation
- Difficultés à intégrer dans la période qui suit le recrutement
- Difficultés à garder des salariés expérimentés
- Difficultés à maintenir dans l'emploi jusqu'au départ en retraite

### DÉFINIR SA MÉTHODOLOGIE ET SES OUTILS POUR MENER SON DIAGNOSTIC QVT

La méthodologie d'un diagnostic QVT 360° doit permettre de collecter des données auprès de différents acteurs de l'entreprise, afin d'obtenir une vision globale de la qualité de vie au travail.



## LA BOUSSOLE QVT

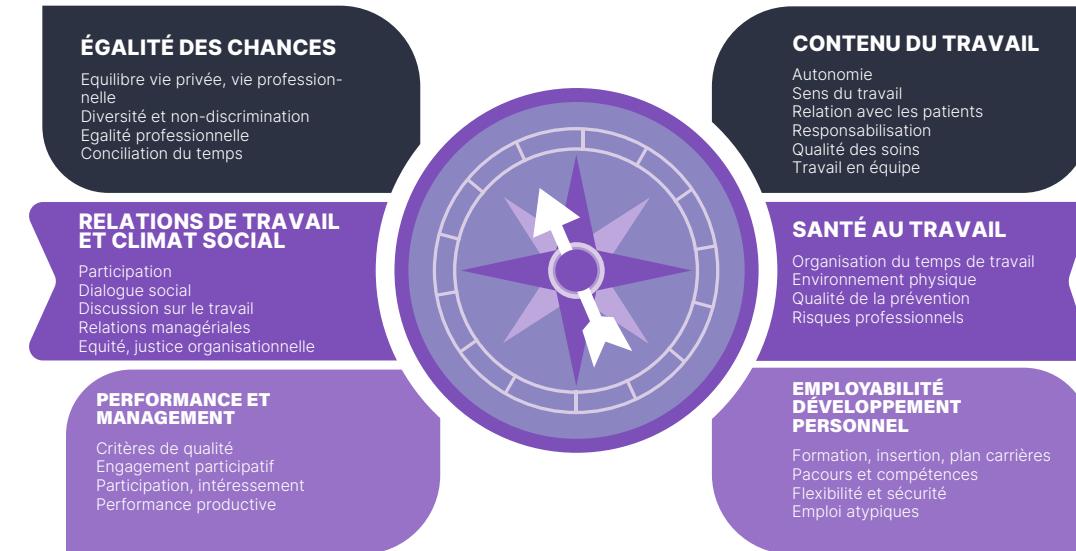
### A QUOI ÇA SERT ?

- Echanger sur les représentations de la QVT
- Repérer les points forts et axes d'amélioration de l'établissement
- Définir un référentiel commun
- Prioriser les sujets à traiter

### COMMENT ÇA SE PASSE ?

- Séance de 2 à 3 heures
- Groupe de 10-12 personnes
- 1 animateur
- Questionnement guidé

Source : Anact



Source : Anact

### 1. PRÉPARATION

La première étape consiste à préparer le diagnostic, en définissant ses objectifs, son périmètre et ses méthodes de collecte des données. Il est également important de s'assurer de la participation des différents acteurs concernés.

### 2. COLLECTE DES DONNÉES

La collecte des données peut se faire à l'aide de différents outils, tels que :

- Les questionnaires
- Les entretiens
- Les observations (par un observateur extérieur ou par les salariés eux-mêmes).

### 3. ANALYSE DES DONNÉES

Elle permet de dégager des tendances et des axes d'amélioration. Cette analyse peut être quantitative, qualitative ou mixte.

### 4. RESTITUTION DES RÉSULTATS

Les résultats du diagnostic doivent être restitués aux différents acteurs concernés, afin de les impliquer dans la mise en place d'actions d'amélioration. La restitution peut se faire sous forme de rapport, de présentation ou de réunion.

# LES FICHES PRATIQUES

Issues des **Clubs RH Métiers du Prendre Soin** animés tous les mois à destination des dirigeants, fonctions RH et managers des structures du prendre soin (SAAD, Etablissements PAPH), ces fiches pratiques ont vocation à rendre à accessible les contenus qui y sont travaillés à toute structure du secteur.

Pour chacun des Clubs RH, des intervenants experts viennent échanger avec les professionnels présents sur des thématiques pour lesquelles un besoin a été manifesté.

## CLUB RH : LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



**Laura DE ANGELIS, fondatrice du cabinet SANAЕ**

SANAЕ structure lyonnaise qui accompagne depuis 5 ans les employeurs de la Métropole de Lyon dans leurs défis humains. Spécialisée dans le développement RH et la Qualité de Vie au Travail des secteurs en tension, Laura De Angelis travaille avec les structures du médico-social sur les problématiques d'attractivité, d'engagement et de rétention du personnel. A travers des prestations de conseil et de formation spécifiquement adaptées aux métiers du prendre soin, cette consultante aide les employeurs à augmenter la satisfaction de leurs salariés tout en assurant les objectifs de qualité de service apportés aux usagers.

### Voir aussi :

- Fiche Pratique Recrutement et Marque Employeur
- Fiche Pratique La Communication
- Dossier Pratique Le Management

## PARTICIPER À UN CLUB RH

Consulter notre calendrier des prochains Club RH Métiers du Prendre Soin  
sur notre [site internet](#) !

Inscriptions : [vbourgeois@lyonmetropole-mmie.fr](mailto:vbourgeois@lyonmetropole-mmie.fr)

