

## Vos RH et la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

### Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

*Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable*

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

## QVCT ou QVCT (Quand Va-t-on Commencer à Travailler ... ?)



La QVCT ne doit pas être une simple addition, mais **une transformation profonde**.

Et si cette transformation commençait par une question : Quand Va-T-on Commencer à Travailler... autrement, ensemble, vraiment ?

Ecoutez vos RH qui, loin de naviguer dans un monde parallèle, travaillent à entretenir la QVCT en challengeant un monde qui va toujours plus vite.

### Bien-être ou cache-misère ?

Soyons clairs : la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) n'est pas une lubie. C'est **un levier essentiel de performance durable et humaine**. Mais parfois, sous couvert de QVCT, on repeint les murs d'une organisation en souffrance sans toucher aux fondations : surcharge, injonctions contradictoires, mails à 22h, management pressurisé...

On organise des ateliers yoga entre midi et deux, mais on ne revoit pas les priorités.

On parle de "droit à la déconnexion" avec des réunions Teams qui s'enchaînent comme un Netflix sans fin.

On affiche des sourires sur les plaquettes commerciales, pendant que les équipes jonglent avec 17 outils et autant de sollicitations.

Et si, derrière toutes ces intentions, le vrai levier de qualité de vie... **c'était le travail lui-même ?**

### Et si la vraie QVCT, c'était de repenser... le travail lui-même ?

Pas les plantes vertes. Pas le baby-foot.

Mais le **temps pour travailler sans être interrompu toutes les 8 minutes**.

Le **droit de dire non à la dispersion**, pour dire oui à l'essentiel.

La **possibilité de s'aligner**, collectivement, sur ce qu'on veut produire et vivre ensemble.

Car au fond, **ce qui use**, ce n'est pas de trop travailler.

C'est de ne plus savoir **quand, avec qui, et pourquoi** on travaille.

C'est de ne plus pouvoir **se concentrer, prioriser, respirer**.



### Quelques signaux faibles à détecter pour agir :

- × **Fatigue collective persistante** même hors "pics"
- × **Taux d'absentéisme** qui grimpe sans raison apparente
- × Multiplication des **urgences** et **perte de recul** stratégique
- × **Feedbacks flous ou absents** dans les entretiens
- × **Difficultés à recruter ou à faire rester** malgré des conditions "classiques" attractives
- × ...



### Et une checklist de signaux positifs :

- ✓ **Entraide spontanée**
- ✓ **Marge de manœuvre** ressentie
- ✓ **Rythme soutenable**
- ✓ **Feedback vivant** et sincère
- ✓ Capacité à **dire non** (en disant à quoi on dit oui, en disant non => Si vous avez besoin de vous entraîner, participez à notre prochaine [formation de gestion du temps](#))
- ✓ ...



### **De la qualité de vie au travail à la qualité du travail dans la vie : des pistes concrètes pour redonner du souffle**

Et si on inversait la formule ?

Et si on parlait de **Qualité du Travail Vécu au quotidien** ?

Une **QTV**, en quelque sorte. Ou une vraie **QVCT 2.0**, débarrassée des artifices et recentrée sur :

#### ✓ **Revenir au "pourquoi" avant le "combien"**

Commencer les réunions projets ou les points hebdos par une phrase qui rappelle l'intention et l'utilité du travail engagé (ex : "Ce rapport, c'est pour aider les équipes terrain à décider plus vite"). Le sens est noyé dans beaucoup d'information au bout d'un moment.

Pour les services RH, il est possible de **mettre en place des baromètres flash** pour mesurer la perception du sens, de la charge et de la clarté.

#### ✓ **Associer les équipes aux objectifs et clarifier collectivement les priorités**

Co-construire les indicateurs de suivi, donner du contexte, impliquer les collaborateurs dans les arbitrages pour renforcer leur engagement.

Un "c'est quoi le plus important cette semaine ?" partagé en début de réunion peut changer la dynamique d'une équipe. Cela permet également de forger une culture de la coopération durable sans s'épuiser

#### ✓ **Sanctuariser les vrais temps de travail**

Des "zones sans réunions" (matinées focus, plages silencieuses, etc.) permettent de restaurer l'attention.

#### ✓ **Repenser la charge, pas juste les tâches**

Plutôt que de demander "as-tu avancé sur le dossier ?", demandez "De quoi aurais-tu besoin pour terminer dans de bonnes conditions (pour toi, pour le client, ...) ? »

✓ **Manager aussi l'énergie**

Favoriser des pauses réelles, encourager la micro-récupération, repérer les signes d'essoufflement.

**Adapter les rythmes de travail aux pics d'énergie individuels** : favoriser la souplesse horaire ou le télétravail lorsque c'est possible pour mieux concilier concentration, obligations personnelles et rythmes biologiques.



✓ **Faire vivre des feedbacks fréquents et utiles**

Un retour hebdomadaire, même court, peut remotiver, réaligner, prévenir les malentendus.

**Organiser des retours d'expérience entre équipes** sur les pratiques qui améliorent concrètement la QTV (et pas juste la QVT)

**Ce que vous pouvez mettre en place dès aujourd'hui :**

1. Lister les **3 principaux irritants** dans votre service ou dans une BU (via un sondage/enquête)
2. Identifier **1 réunion superflue ou énergivore** à supprimer dans la semaine
3. Remplacer un reporting chiffré par **une question de sens** en début de réunion : "À quoi cela contribue-t-il ?"
4. Tester **une nouvelle question en 1 à 1** : "Qu'est-ce qui t'a donné de l'énergie cette semaine ? Qu'est-ce qui t'en a coûté ?"
5. Choisir un mot-clé de pilotage du mois : "**clarté**", "**cadence**", "**coopération**", et le décliner dans les pratiques
6. Qu'est-ce qui pourrait nous **permettre de travailler encore plus sereinement** ?
7. Quelles **bonnes pratiques** mériteraient d'être généralisées ?



**Pour une écologie du travail**

Redonner du souffle au travail, ce n'est pas réduire le temps, c'est **requalifier l'expérience**. Une RH audacieuse ne cherche plus à « retenir les talents »... elle libère leur puissance, en recréant des conditions saines d'action, de clarté et de lien.

Et vous, dans votre organisation, est-ce qu'on travaille sereinement ou on court entre 2 Visios ? On avance ensemble ou on empile les to do list ?

**Pour aller plus loin :**

- Manager accompagnateur : [ME-01- Porter le sens et faciliter la performance](#)
- Manager coach : [ME-03 - Manager avec authenticité et faire jaillir l'intelligence collective](#)
- Garant de la qualité de vie au travail : [ME-07 - Accompagner les personnes en stress](#)
- Développer vos compétences relationnelles en situation tendue : [TC-02 Communication Non Violente](#)
- [Accompagnement individuel](#)



Selma BENHAMOU  
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Après plusieurs années de terrain en industrie dans les domaines QSE et certification suite à mon cursus d'Ingénieur (Grenoble INP), j'ai choisi de consacrer mon expertise à un enjeu plus vaste : **l'amélioration des fonctionnements internes et interpersonnels**. Se mettre en conformité est un bon début. Selon moi, l'ambiance doit être au-delà : viser un impact humain, social et sociétal apportant du sens et de l'épanouissement.

Je m'engage dans chaque intervention de conseil, formation et médiation avec une posture d'observation systémique, un objectif de transformation concrète et d'autonomisation.

Je trouve en **Com-Hom un collectif stimulant**, riche de compétences plurielles et animé par des valeurs communes : la bienveillance, l'écoute, l'exigence constructive. Une énergie fédératrice qui donne du sens et de la puissance à l'intelligence collective.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

**Copyright**

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : Com-Hom, Oleg Tesler, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia, Unplash