



**JOURNÉE D'ÉCHANGES
SUR L'ARTICULATION QVCT/RSE**

Carcassonne, le 18 octobre 2022



Programme de la journée

Matin

- Temps introductif et inclusif
- Témoignage de la Fédération SCOP BTP Occitanie
- Travaux en sous-groupe



Après-midi

- Témoignage de l'entreprise COUSERANS CONSTRUCTION
- Travaux en sous-groupe
- Mots de conclusion



RAPPEL : Le réseau des intervenants QVCT en Occitanie



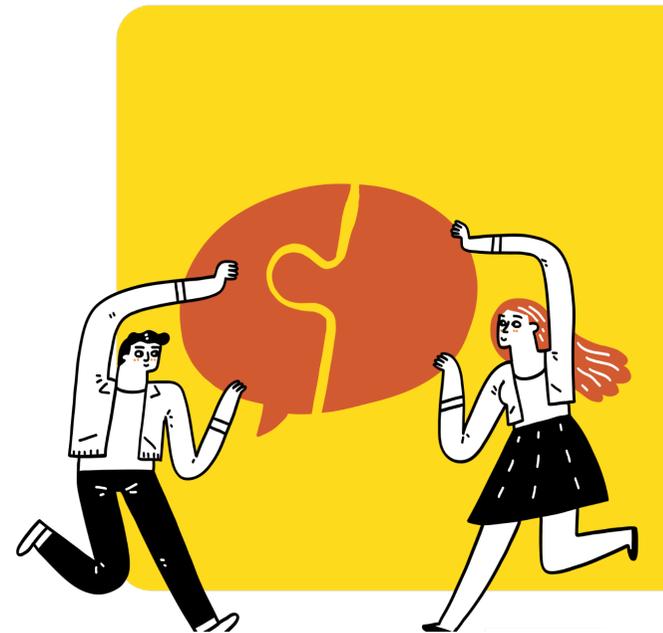
- **Porté et animé** par les partenaires institutionnels (organisations professionnelles et syndicales, DREETS, Carsat, MSA, SPSTI et Aract) depuis 2019 dans le cadre du PRST
- Ouvert aux intervenants (consultants, acteurs internes, acteurs relais) qui souhaitent, au sein d'un **espace dédié** :
 - développer des savoirs/monter en compétences,
 - coopérer entre pairs et partenaires,
 - partager des ressources et des pratiques,
 - rayonner/promouvoir les démarches QVCT auprès des structures et acteurs de la région.
- Partage des fondamentaux communs sur la QVCT via les textes socles de l'ANI 2013 et 2020 → *Approche collective et systémique qui insiste sur le travail et ses modalités de mise en œuvre en favorisant l'expression et la discussion de tous les acteurs dans le cadre d'un dialogue social...*

Une animation multiforme

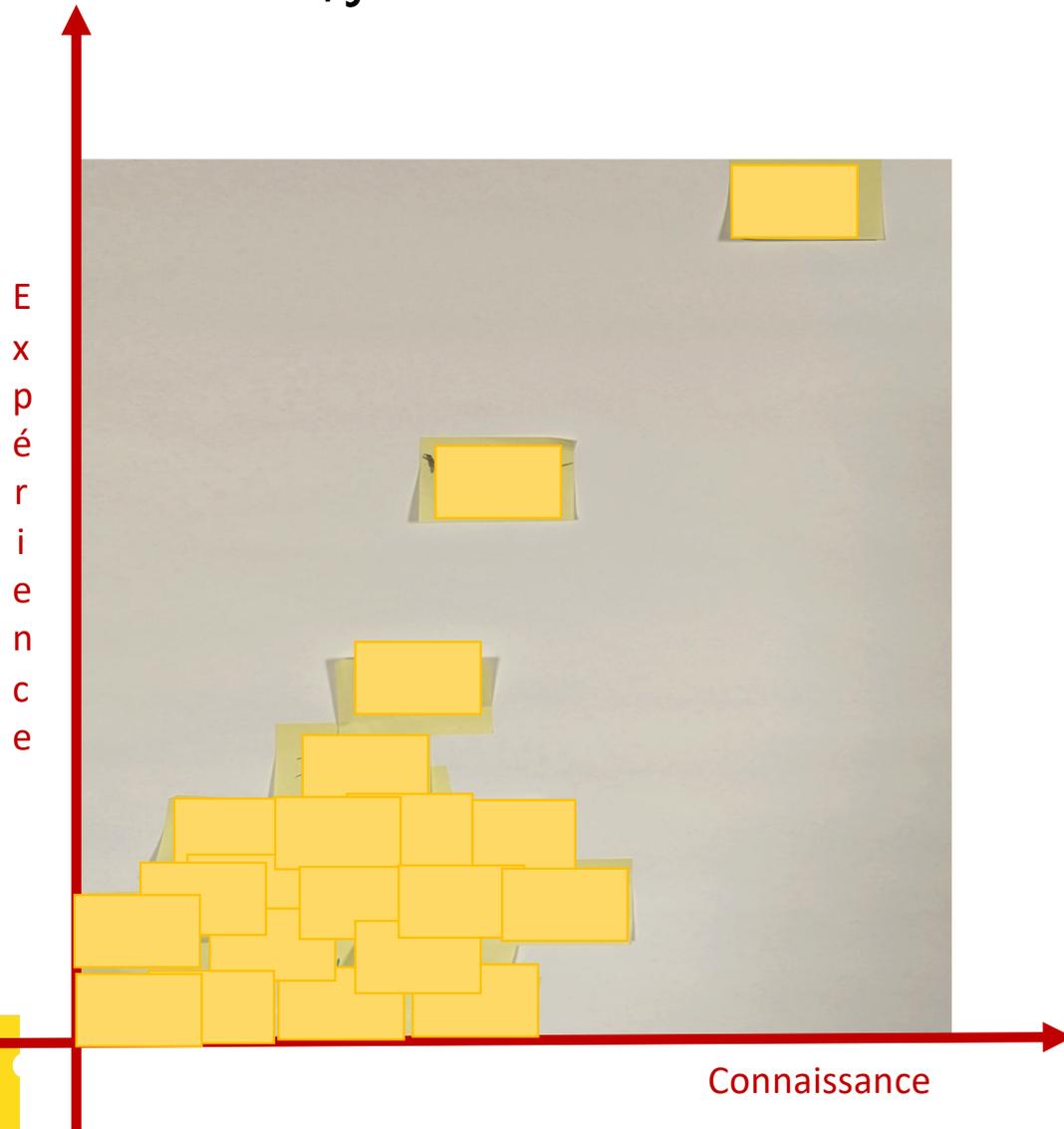


Les objectifs de la journée « Articulier démarches QVCT & RSE »

- Se rencontrer
- Mettre en discussion / croiser les regards sur des fondamentaux
- Partager ses expériences et ses pratiques



➔ A mon arrivée, je situe mon niveau de connaissance RSE



Témoignage 1 : Quoi ? Pourquoi ?

Véronique MALECKI,
secrétaire générale



Présentation du projet conduit
dans le cadre du FACT

[Cliquez ici pour accéder au
diaporama](#)



Atelier 1 : quoi ?

(4 sous-groupes)



Susciter et partager une réflexion commune autour de la RSE et de la QVCT

A partir des informations communiquées au cours de la présentation de la Fédération SCOP BTP et à partir de vos connaissances et expériences, repérer pour chaque démarche QVCT et RSE :

- Les finalités
- Les thématiques
- La méthode

QVCT	RSE

Atelier 1



Ce qui a été produit par les 4 sous-groupes : ci-après la production consolidée des 4 sous-groupes à partir des documents rédigés par chaque table



QVCT

- Allier performance (sociale, économique, opérationnelle) et prise en compte de l'humain
- Répondre à des enjeux actuels prioritaires pour l'entreprise
- Image de l'entreprise (attractivité)
- Rendre le travail durable et soutenable
- Amélioration des conditions de travail, de la qualité du travail, de la coopération dans les collectifs de travail, du dialogue social → le travail comme déterminant de la santé
- Efficience : travailler mieux
- Améliorer les situations du travail réel
- Engagement et mesure des impacts vis à vis des salariés (intra)
- Créer une dynamique au sein des équipes, mettre en synergie les parties prenantes

RSE

- Augmenter les impacts positifs et diminuer les impacts négatifs dans les domaines social, économique et environnemental, aussi bien en intra qu'en extra
- S'engager à mesurer et à limiter les impacts de l'activité vis à vis de la société au niveau global et au niveau local (travailler en circuit court par exemple)
- Répondre à une norme définie
- Levier de performance (durable et globale)
- Engagement des parties prenantes (internes et externes)

CARACTÉRISTIQUES... SOUS L'ANGLE **Thématiques**

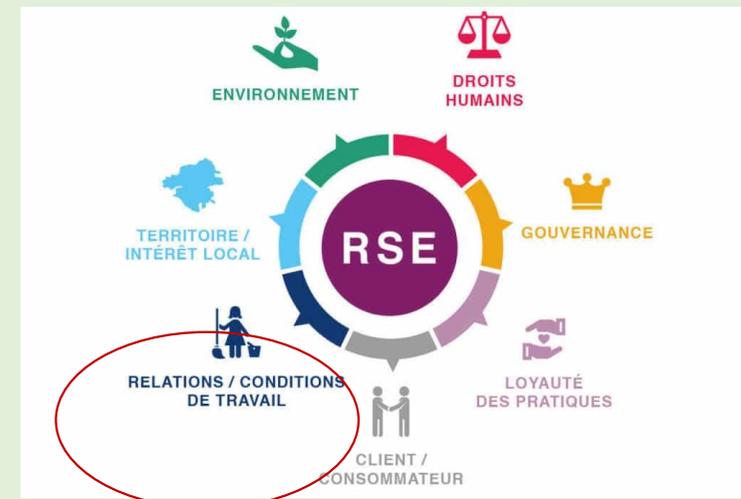


QVCT



Le dialogue social et le dialogue professionnel concernent tous les thèmes

RSE



Le dialogue social qui répond principalement à la réglementation (diversité, égalité pro, temps de travail,...)

Approche micro /macro :

Est-ce que les champs QVCT s'intègrent seulement au pilier social de la RSE (**Relations / Conditions de travail**)? N'est-ce pas réducteur?

CARACTÉRISTIQUES SOUS L'ANGLE **Méthodes**



QVCT

- Comité de pilotage
- Démarche stratégique et systémique, portée par la direction et les représentants de personnels (paritaire)
Toutefois, la porte d'entrée par le prisme de l'amélioration de situations dégradées est fréquente
- Démarche d'amélioration continue
- Démarche en mode projet (4 étapes principales)
- Promotion de la démarche principalement en interne
- Etat des lieux partagé
- Co-construction des actions à expérimenter à partir de discussions collectives autour du travail réel et les situations qui en découlent : nouvelles pratiques/organisations du travail
- Expérimentation : essai / erreur
- Intelligence collective
- Auto-construction de la norme
- Suivi et évaluation des actions qui sont expérimentées
- Evaluation de la démarche qui peut s'avérer difficile sans quantification
- Valorisation et pérennisation
- Promotion des actions réalisées principalement en interne

RSE

- Comité de pilotage
- Démarche stratégique et systémique, portée principalement par la direction et l'équipe dirigeante
- Démarche d'amélioration continue
- Démarche en mode projet (5 étapes principales)
- Promotion de la démarche en interne et en externe
- Diagnostic avec vision 360° sur chacun des 7 piliers de la norme.
Le diagnostic implique les parties prenantes en interne et en externe
- La porte d'entrée est la norme : critères confrontés aux situations de travail (activités et organisation)
- Plan d'actions partagé avec les parties prenantes en interne et en externe
- Suivi et évaluation des actions
- Auto-évaluation régulière avec possibilité de labellisation en référence à une norme (logique de classement)
- Valorisation et promotion des résultats en interne et en externe

Témoignage 2 : Comment ?

- Anouck PAUCHARD,
responsable des ressources
humaines



L'engagement dans la RSE et la QVCT :

- La mise en œuvre
- Ce que cela a produit

[Pour accéder à la présentation, cliquez sur l'image](#)



Atelier 2 : quoi ?

(4 sous-groupes)



Interroger l'articulation de démarches QVCT/RSE lors d'une intervention

Etude de cas :

➔ **Projet de mise en place de la semaine de 4 jours dans une entreprise du BTP**

Etude de cas :



Situation :

Projet de mise en place de la semaine de 4 jours



Cas de l'entreprise « Les Constructeurs Occitans »

« Les Constructeurs Occitans » est une SCOP de 60 salariés, spécialisée dans la construction et la rénovation de bâtiments.



Engagée depuis plus de 10 ans dans une démarche RSE, la SCOP « Les Constructeurs Occitans » est certifiée ISO 26000 niveau confirmé.

Lors du dernier CSE, réuni en septembre 2022, la question de l'organisation de la semaine en 4 jours a été évoquée pour maîtriser la facture énergétique en réduisant notamment les déplacements.



Les élus ont proposé d'identifier un consultant pour accompagner la SCOP dans ce projet de changement d'organisation.

Le CSE et le conseil d'administration ont approuvé cette proposition.

A l'initiative des chefs de chantier, ce projet de changement d'organisation a fait l'objet d'échanges avec les équipes.



Sur « Les Constructeurs OCCITANS »

La SCOP « Les Constructeurs Occitans » a réalisé en 2021 un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros. 70% des salariés interviennent sur les chantiers principalement pour des travaux de gros œuvre auprès de clients privés (70 % particuliers et professionnels) et auprès de clients publics (30% collectivités territoriales). Ces travaux sont réalisés dans le cadre de constructions neuves, de rénovations et de réparations (interventions après sinistre par exemple).



La majorité des chantiers se déroule dans le département d'implantation de la SCOP.



Les emplois sont occupés à plus de 90% par des hommes. 40% des salariés ont plus de 45 ans et 25% ont moins de 26 ans.

L'accord 35 heures n'a pas modifié la durée de travail hebdomadaire qui est fixé pour un temps plein à 39 heures. Les 4 heures supplémentaires hebdomadaires donnent droit à récupération.

Depuis 2 ans, la SCOP « Les Constructeurs Occitans » rencontre des difficultés pour recruter de la main d'œuvre qualifiée.

90% des salariés covoientent en utilisant principalement les véhicules de l'entreprise (utilitaires). Les départs vers les chantiers, sans passer par le dépôt, sont privilégiés.



Les véhicules empruntent principalement des routes secondaires difficiles d'accès en période hivernale



A ce jour, le premier poste de dépenses en matière d'énergie est le carburant. L'électricité arrive en 2^{ème}, le gaz en 3^{ème}.

Atelier 2 : quoi ?

(4 sous-groupes)



Interroger l'articulation de démarches QVCT/RSE lors d'une intervention

Etude de cas :

- Identifier les enjeux QVCT et RSE pour la structure
- En tant qu'intervenant, les questions que cela soulève :
 - Vis à vis de la structure
 - Relative à ma pratique
- Quelle méthodologie, j'utiliserais pour explorer ces questions

Atelier 2

Ce qui a été produit par les 4 sous-groupes



Ce qui a été produit par les 4 sous-groupes : ci-après la production consolidée des 4 sous-groupes à partir des documents rédigés par chaque table

Ce que j'identifie

Enjeux QVCT pour la structure

- Articulation vie professionnelle / vie personnelle
- Amélioration de l'attractivité
- Dialogue social
- Expression des salariés via une démarche participative
- Prise en compte des interdépendances de tous les métiers (chantiers, logistique, fonctions supports)
- Durée du travail, sa répartition, la récupération des heures supplémentaires (souple ou contrainte)
- Impact sur la sécurité (par ex : risque routier) et les conditions de travail
- Impact sur le maintien dans l'emploi, soutenabilité du travail si journée plus longue
- Impact sur la qualité du travail

Enjeux RSE pour la structure

- Environnement : réduction des émissions, empreinte carbone
- Economie : cout de l'énergie (carburant, électricité, gaz)
- Maintien des acquis de la démarche RSE
- Maintien des labels
- Avantage pour répondre à des marchés publics
- Impacts sur la qualité de service aux clients (réactivité altérée)
- Impact sur la stratégie : quelles activités compatibles et quelles activités à privilégier
- Relations avec les fournisseurs : impact sur l'organisation des livraisons
- Impacts vis à vis des riverains : nuisances sur des amplitudes horaires plus larges
- Impact sur la sécurité (par ex : risque routier) et les conditions de travail

En tant qu'intervenant QVCT, les questions que cela pose...



→ *Vis à vis de la structures :*

- Genèse sur le choix du projet : Origine? Depuis quand? Projet à l'initiative de qui? Quels bénéfices escomptés ?
- Y-a-t-il un copil RSE? Sa composition?
- Lien entre cette demande et un objectif de la démarche RSE? Est-ce que d'autres actions RSE s'inscrivent dans cette demande?
- D'autres actions RSE ?
- Quel est l'état du dialogue social?
- Quels sont les modes d'échanges? Quels sont les espaces de discussion sur le travail? Quels sont les thèmes abordés?
- Quels sont les métiers impactés par le projet?
- Quel sont les régimes d'horaires en place pour les différents métiers? Le samedi est-il travaillé? Heures supplémentaires au delà des 39h?
- Quelles sont les opportunités et/ou les points de vigilances déjà relevés par les salariés (lors des échanges entre salariés et chefs de chantier)?
- Analyse de l'impact du projet en terme d'organisation et de process?
- Analyse de l'impact du projet sur les clients?
- Ce changement est-il ponctuel ou bien à pérenniser?
- Est-ce qu'un nouvel accord sur le temps de travail devra être signé?

→ *Relative à ma pratique :*

- Quels sont les attentes vis à vis du consultant?
- Quels domaines d'expertises du consultant sont requis en corrélation avec la demande?
- Une démarche participative est-elle souhaitée et attendue par l'entreprise?

Quelle méthodologie j'utiliserais pour explorer ces questions ?

→ *Vis à vis de la structure*

- Analyse des profils des salariés qui ont démissionné sur les 2 dernières années
- Comprendre la stratégie de développement de l'entreprise (diagnostique stratégique)
- Comprendre l'organisation en place : organigramme, logigramme (interdépendance)
- Rencontre avec la direction, le CA , les représentants des personnels
- Analyse des coûts de l'énergie (évolution, répartition)
- Recueil de données documentaires : accords, compte rendus instances, plan d'actions RSE...
- Quel sont les recommandations émises par la médecine du travail? Quel est la position de l'inspection de travail?
- D'autres alternatives sont-elles envisageables?

→ *Relative à ma pratique*

- S'assurer de pouvoir engager une démarche participative
- Vérifier l'engagement des acteurs
- Proposer des observations du travail et des entretiens avec les salariés
- Analyse exploratoire des retours d'expériences (benchmark sectoriel)
- Etudier d'autres scénarii avec les équipes



Conclusion

→ Quelles suites ?

- Partager les travaux de la journée au réseau des intervenants QVCT (transmission par email des documents produits)
- Transmission des actualités et évènements de l'année 2022 dans la lettre d'information n°3 du réseau (envoi début 2023)

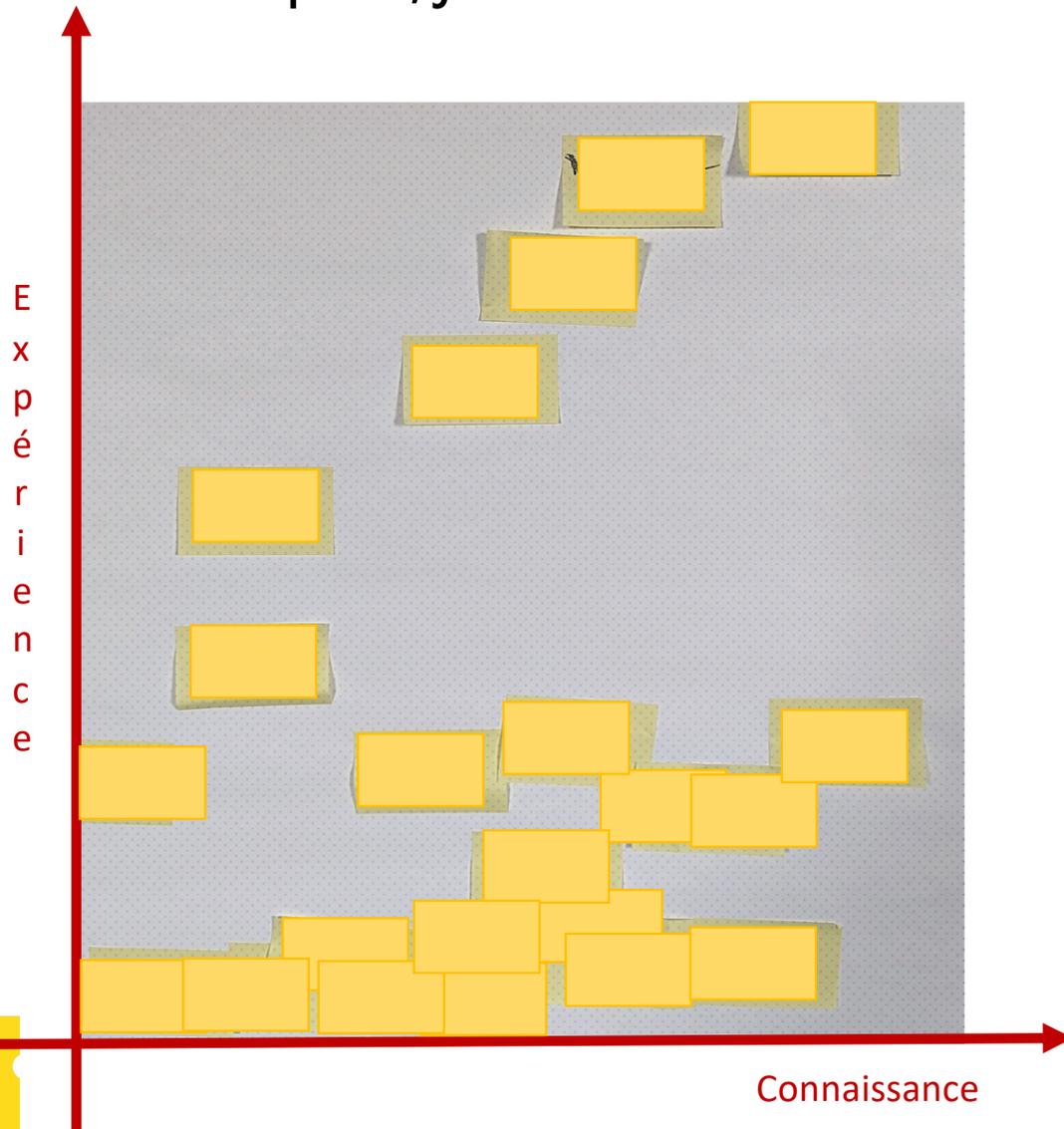
→ Evaluation de la journée

→ Pour aller plus loin, j'accède à une [bibliographie du réseau Anact / Aract](#)

→ Avant de partir, je repositionne mon Post-it



➔ Avant de partir, je situe mon niveau de connaissance RSE



Annexe 1 : Témoignage





Les Sociétés Coopératives et Participatives (SCOP) du BTP

Fédération Scop BTP Occitanie

18 octobre 2022 - Carcassonne



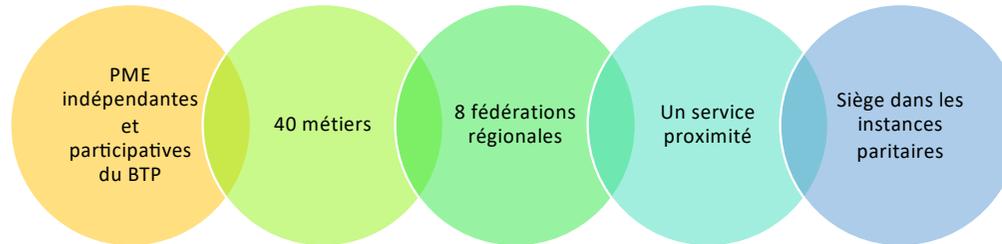
01

La Fédération Scop BTP

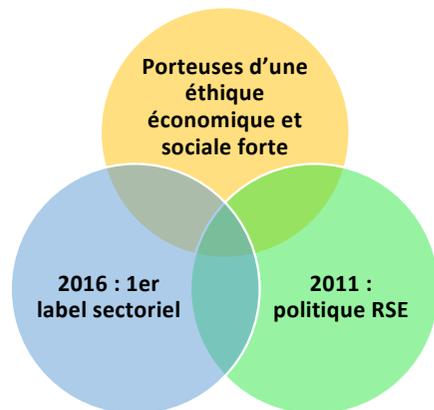
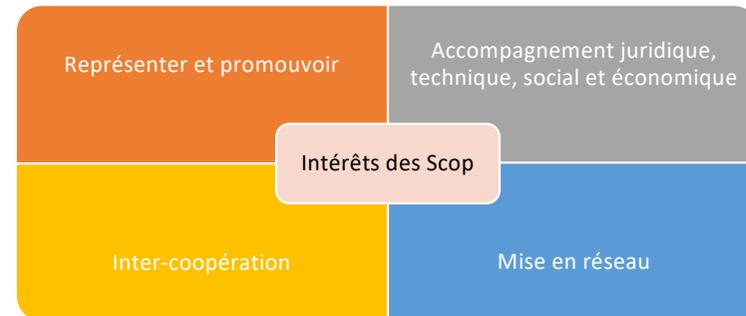


La Fédération Scop BTP, un syndicat professionnel ...

Créée en 1946, elle réunit les Scop du Bâtiment et des TP:



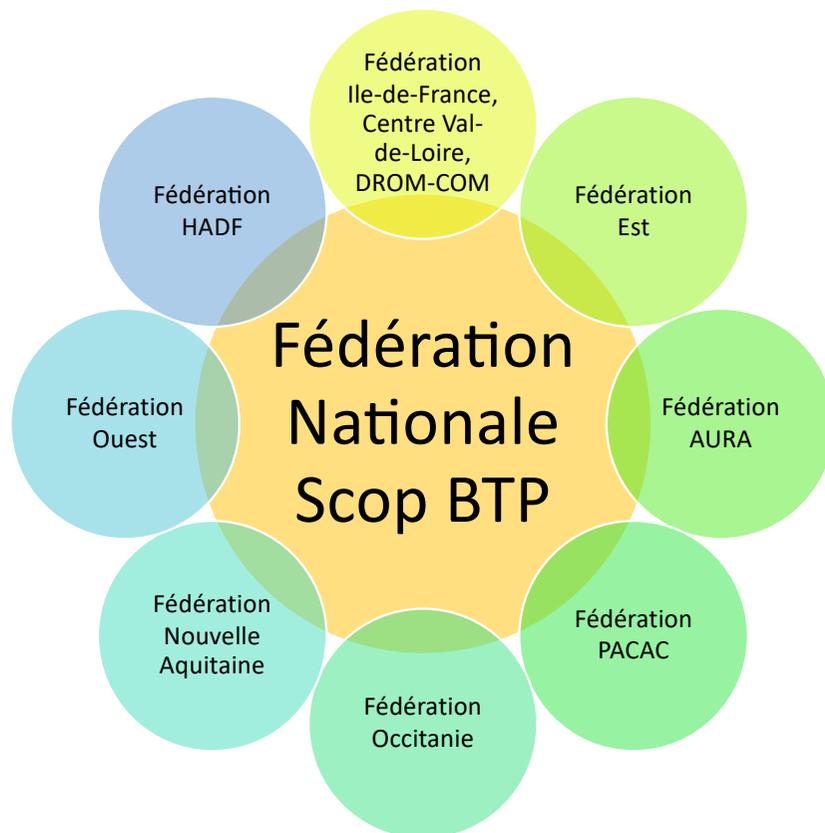
Des missions centrées sur la défense des intérêts et des spécificités des Scop BTP et le conseil :



À l'avant-garde des entreprises engagées dans une démarche RSE :



La Fédération Scop BTP et ses 8 représentations régionales



**Être au plus près des Scop BTP
Les conseiller et les accompagner**

	NATIONAL	BTP
Sociétés coopératives	3 611	431
Emplois	67 200	10 750
Chiffre d'affaires	6,3 Mds	1,8 Mds

Taux de pérennité à 5 ans : 73 %

+ de 60 ans
C'est l'âge moyen du cédant dans 50 % des entreprises de travaux publics de 11 à 199 salariés

14 %
de l'ensemble des sociétés coopératives sont issues de transmission d'entreprises saines

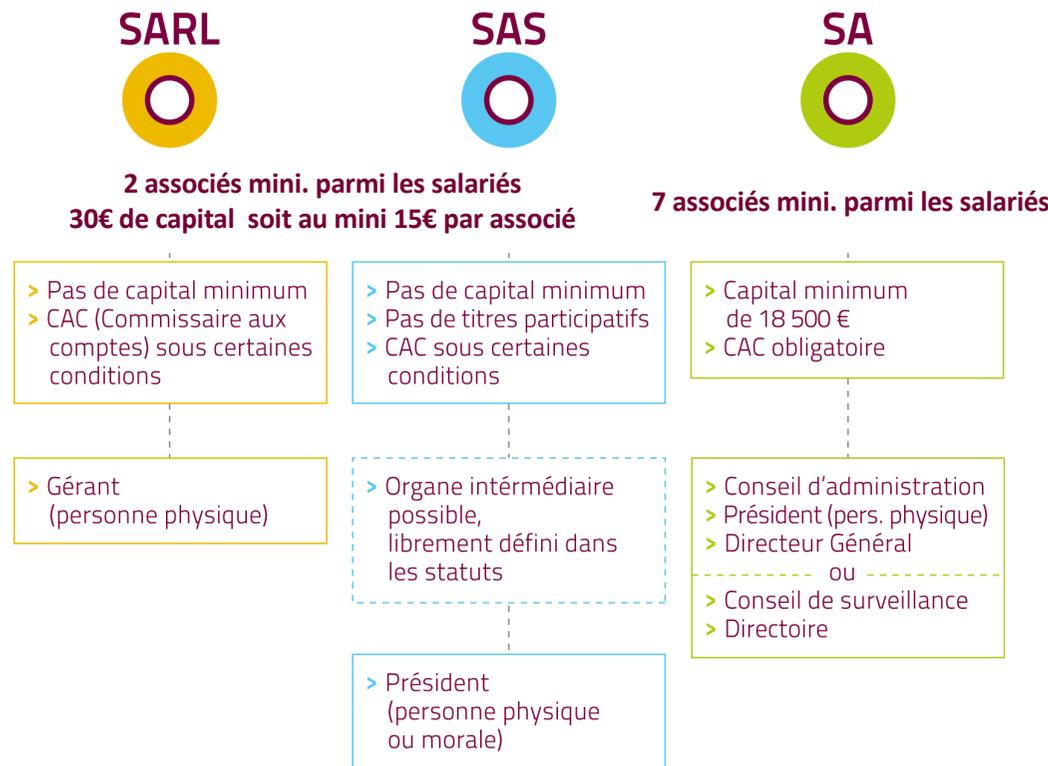
02

Une Scop, c'est quoi ?



Les fondamentaux du statut Scop

Une SCOP, c'est ... une société commerciale classique



Les fondamentaux du statut Scop

Une SCOP, c'est ... un sociétariat

> **les associé.es salarié.es** détiennent :

le pouvoir

mini 65% des voix

le capital

mini 51% des parts

> **aucun associé n'est majoritaire**

> **Les associés extérieurs** détiennent au maximum
49 % du capital

2.2. Les fondamentaux du statut Scop

Une SCOP, c'est ... une gestion démocratique

la règle démocratique

vote

dans les instances de décision
(Assemblées Générales, Conseil d'Administration)
selon la règle

1 personne = 1 voix

**élection des administrateurs
ou du gérant**

Rappel des fondamentaux du statut Scop

Une entreprise classique, SA, SARL, SAS

Contrôlée par ses salariés en Assemblée Générale

Une règle démocratique

1 personne = 1 voix

Le capital est variable

Le résultat est partagé

Constitue un véritable avantage financier pour les salariés :

- Si la Scop fait des résultats, ils perçoivent de la participation et de l'intéressement (la part travail)
 - Les salariés-associés perçoivent des dividendes (la part associés)
- De plus, certaines Scop mettent en place des mécanismes d'abondement à la participation et à l'accès au sociétariat

03

10 ans de RSE en
Occitanie



11 SCOP engagées en RSE



coop'action

Cabrol.



Rehab
SCIC



OCCITANIE

c'est quoi la RSE ?

Le développement durable dans l'action

L'activité d'une entreprise, comme celle d'un individu, génère forcément des effets externes positifs et négatifs, **plus ou moins importants**

Une démarche de développement durable en entreprise consiste donc à

Minimiser les
impacts
négatifs
(-)

Augmenter
les impacts
positifs
(+)

La **RSE** (**R**esponsabilité **S**ociétale des **E**ntreprises) est la **contribution des entreprises** aux principes du Développement Durable.

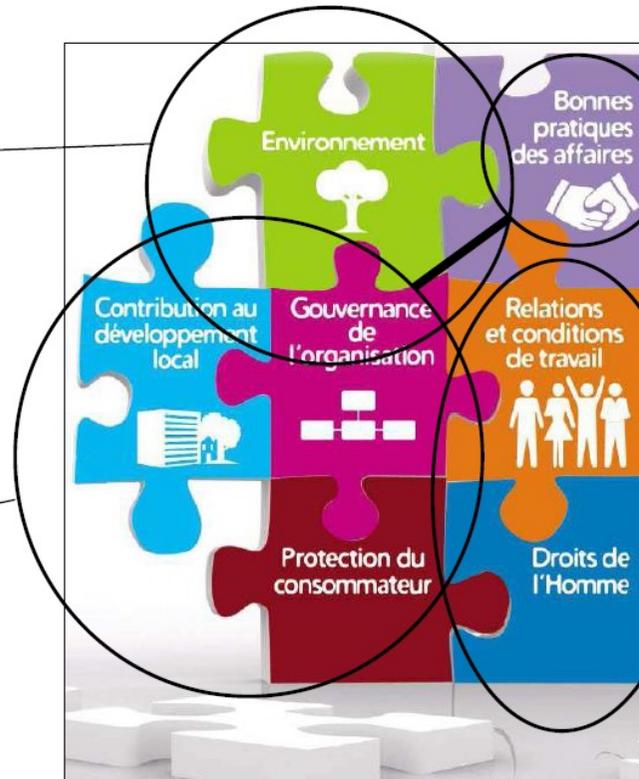
Cadrage de la RS en 7 questions centrales : un tournant en 2010 qui précise le DD pour les organisations



Pilier environnement

Pilier économique

Pilier social



c'est quoi la RSE ?

Les 17 objectifs de Développement Durable

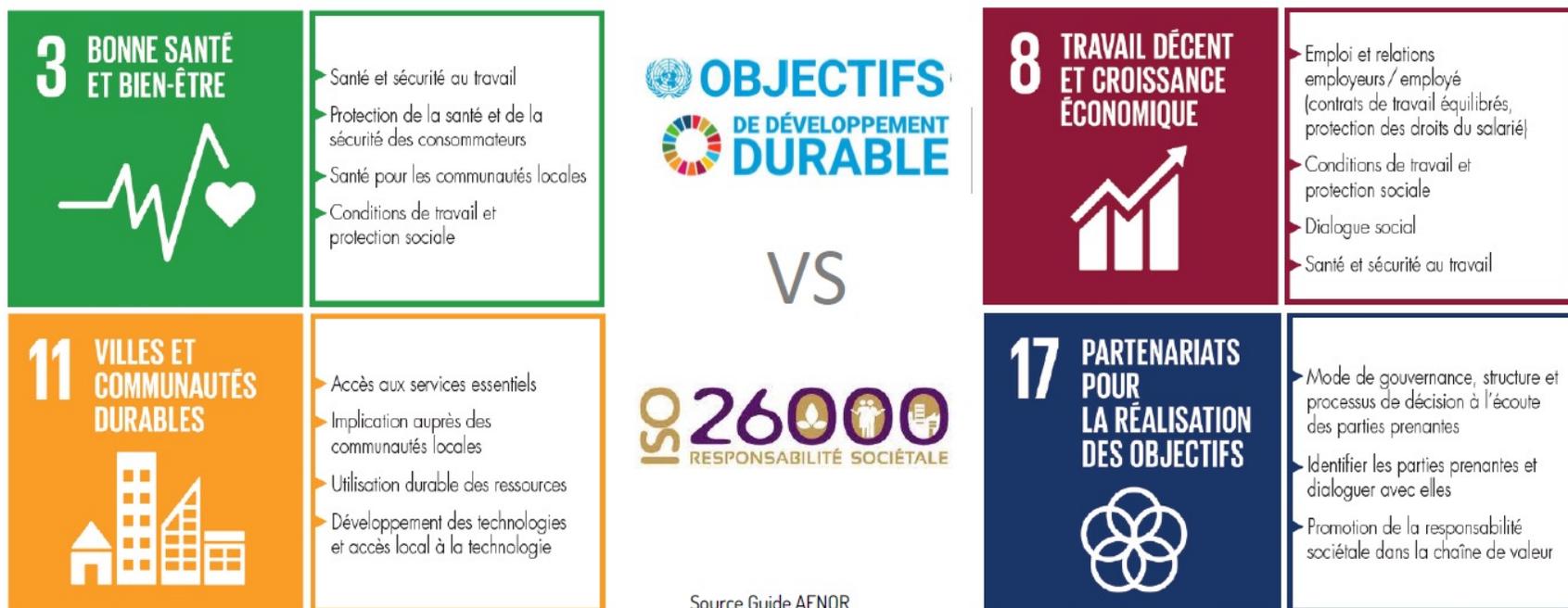


1. L'éradication de la pauvreté
2. La lutte contre la faim
3. La santé et le bien-être des populations et des travailleurs
4. L'accès à une éducation de qualité
5. L'égalité entre les sexes
6. L'accès à l'eau salubre et l'assainissement
7. L'accès à une énergie propre et d'un coût abordable
8. Le travail décent et la croissance économique
9. La promotion de l'innovation et des infrastructures durables
10. La réduction des inégalités
11. La création de villes et de communautés durables
12. La production et la consommation responsable
13. La lutte contre le changement climatique
14. La protection de la faune et de la flore aquatiques
15. La protection de la faune et de la flore terrestres
16. La paix, la justice et des institutions efficaces
17. Le renforcement des partenariats pour les objectifs mondiaux

c'est quoi la RSE ?

Lien entre ODD et Domaines d'Actions de l'ISO 26000 :

Quelques exemples ...



Source Guide AFNOR

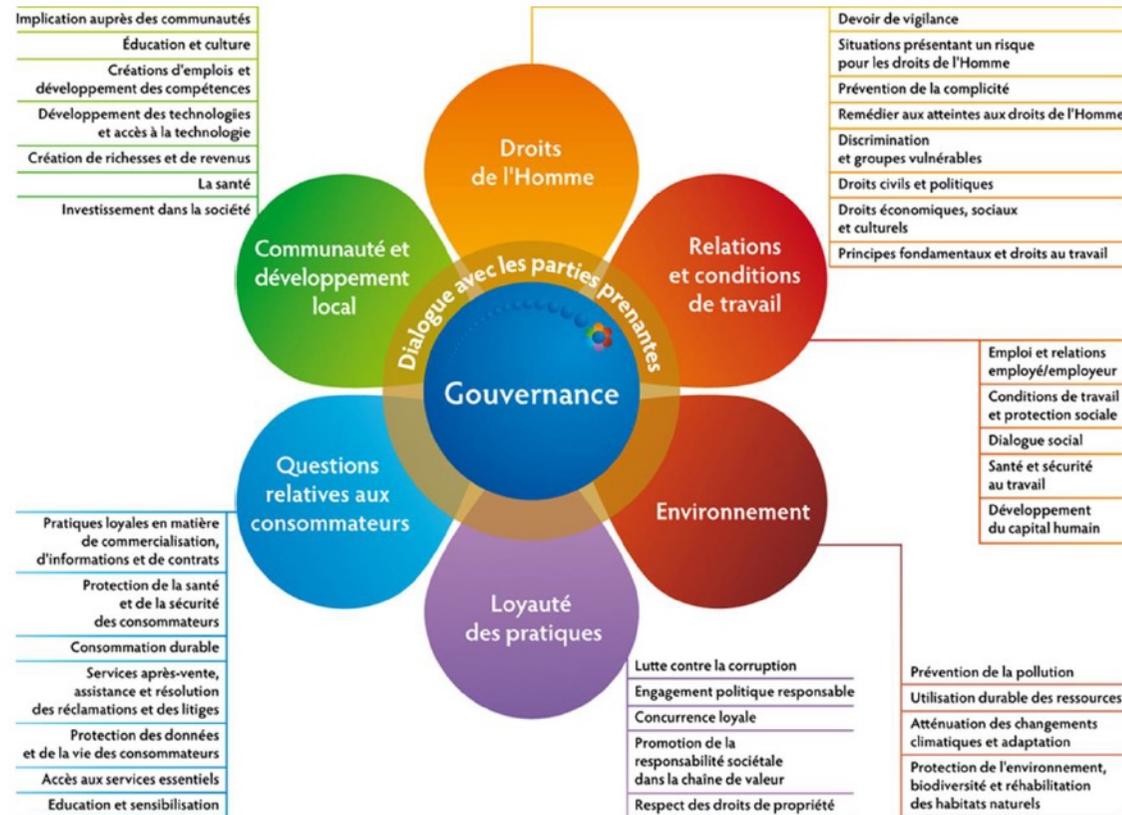
c'est quoi la RSE ?

Le dialogue avec ses Parties Prenantes



c'est quoi la RSE ?

Les 36 domaines d'actions de l'ISO 26k



c'est quoi la RSE ?

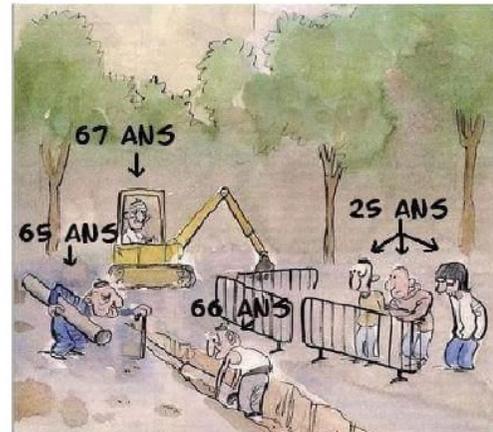
QC 1 : gouvernance



1. Principes, visions, valeurs de l'organisation
2. Approche stratégique et objectifs : planification de l'intégration du déploiement de la Responsabilité Sociétale
3. Déploiement de la Responsabilité Sociétale
4. Surveillance des performances
5. Améliorations de l'organisation
6. Application du principe de redevabilité
7. Relations avec les Parties Prenantes et la Sphère d'Influence
8. Respect des Lois

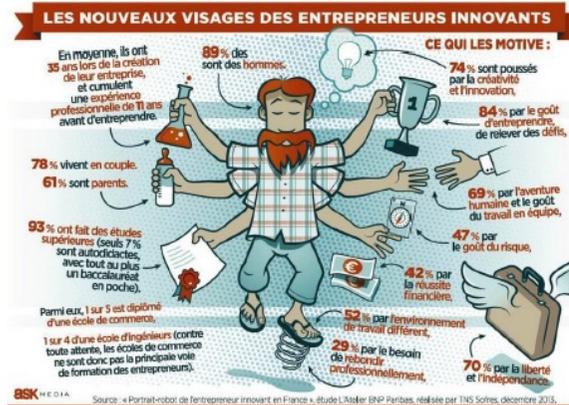
c'est quoi la RSE ?

QC n° 3 : Relations et conditions de travail



Reflex¹ RSE

1. Emploi et relations employeur/employé
2. Conditions de travail et protection sociale
3. Dialogue Social
4. Santé et sécurité au travail
5. Développement du capital humain



c'est quoi la RSE ?

QC n° 3 : Relations et conditions de travail

- 1. Emploi et relations employeur/employé**

Veiller que l'entreprise dispose de relations définies, acceptées par les deux parties, notamment sous forme de contrat dont les obligations et recours sont connus. Contribuer à assurer des conditions d'exécution du travail décentes et une stabilité de l'emploi.
- 2. Conditions de travail et protection sociale**

Mettre en œuvre et respecter les conditions de travail et de protection sociale que la législation du travail française exige et qui est complétée par des accords de branche et/ou les conventions collectives dont dépend l'entreprise
- 3. Dialogue Social**

Permettre l'amélioration de diverses performances de l'entreprise grâce à la qualité et la richesse du dialogue social.
- 4. Santé et sécurité au travail**

Promouvoir et appliquer dans l'entreprise, une organisation du travail qui garantisse la protection des **travailleurs** contre les risques pour la santé et agir pour l'adaptation de l'environnement de travail à leurs **besoins physiologiques et psychologiques de ces mêmes travailleurs.**
- 5. Développement du capital humain**

Assurer le maintien et le développement des compétences de celles et ceux qui interviennent pour l'entreprise dans le cadre de la relation de travail qui les lie.

depuis 2011 on fait de la RSE en Occitanie



La dynamique RSE
sur nos territoires depuis 2011



Cliquez sur l'image
pour démarrer le film

outils RSE SCOP BTP



Label délivré après une évaluation indépendante des bonnes pratiques de responsabilité sociale
AFAQ 26000



OCCITANIE

GUIDE DE LECTURE SECTORIEL DU
LABEL ENGAGÉ RSE
À DESTINATION DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES DU BTP
Décryptage du modèle d'évaluation



LES SCOP DU BTP,
DES ENTREPRISES ENGAGÉES
DANS UNE DÉMARCHE RESPONSABLE,
LA RSE - 2020



Club RSE Occitanie
créé en 2018



Observatoire RSE
Occitanie créé en 2020



04

Les
Actions
Phares
2022



Attractivité du secteur : AP FACT 2022 QVCT et RSE



La période actuelle (crise sanitaire) vient renforcer les **difficultés que rencontrent les entreprises** pour **attirer** de nouveaux talents, **fidéliser** les salariés. Les SCOP du BTP d'Occitanie engagées dans une démarche **RSE** font le pari que communiquer sur leur modèle d'entreprise qui permet au salarié d'avoir des responsabilités, de l'autonomie et de la reconnaissance, conditions nécessaires à une QVCT qui « diffuse à tous les étages », est un gage **d'attractivité de l'entreprise** .

Attractivité du secteur : QVCT, marque employeur(APEC, COI



Comment recruter et fidéliser les salariés dans le BTP en 2022 ?



JEUDI 6 OCTOBRE 2022

JOURNÉE SCOP BTP OCCITANIE

OCCITANIE

Attractivité du secteur : QVCT, marque employeur(APEC + CONSTRUCTYS)

LES ATTENTES DES SALARIES



Leurs attentes, post crise Covid :



58% des actifs souhaiteraient voir leur rapport au travail changer.

51% des Français actifs souhaiteraient une évolution de l'organisation du travail au sein de leur poste (télétravail ou temps de travail modifié et adapté...).

Sondage Generali France – Février 2022

Choisir son entreprise

Alors que les Français ont le pouvoir d'achat pour préoccupation principale, sur fond de tensions sur les prix de l'énergie et de reprise d'inflation, ils privilégient les critères suivants pour choisir leur entreprise :



64%

Le salaire

Sondage Generali France – Février 2022

- 47% La qualité de vie et le bien-être au travail
- 31% La localisation par rapport au lieu de résidence
- 25% L'ambiance au travail
- 17% L'organisation du travail proposée (télétravail...)



Intérêt pour l'engagement sociétal de l'entreprise (13% pour les jeunes actifs de 20-35 ans contre 8% pour les autres).



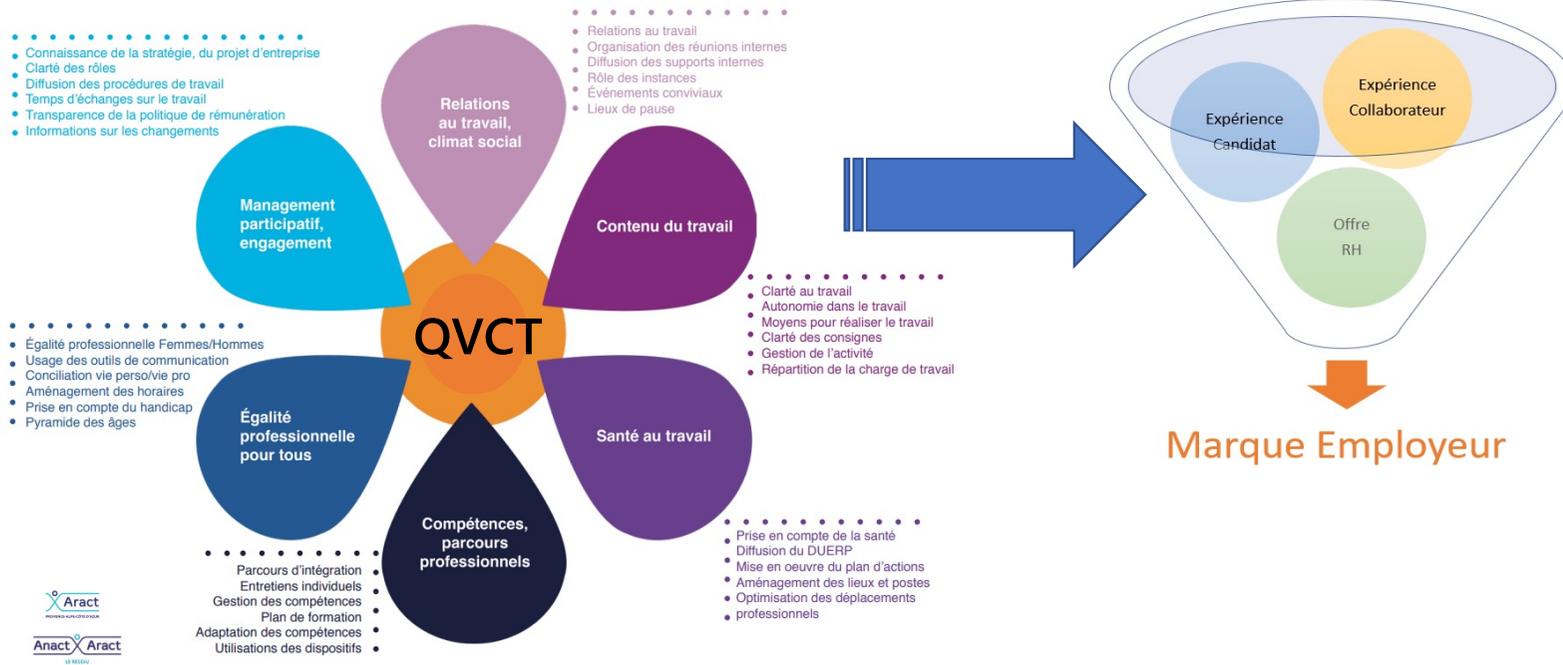
4.1 Attractivité du secteur : QVCT, marque employeur(APEC + CONSTRUCTYS)

DEVELOPPER L'EXPERIENCE COLLABORATEUR

Comment faire ?



Se lancer dans une démarche QVCT pour développer l'EXPERIENCE COLLABORATEUR afin de FIDELISER les salariés et REDONNER DE L'ATTRACTIVITE à l'entreprise = CREDIBILITE



3ème

P BTP



GUIDE DE LECTURE SECTORIEL DU
LABEL ENGAGÉ RSE

À DESTINATION DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES DU BTP

Décryptage du modèle d'évaluation



afnor
CERTIFICATION

Reflex RSE

OCCITANIE

05

AAP FACT
2022





Origine et objectifs du projet « Cap sur la QVCT »

- ✓ **Depuis 2011**, Plusieurs Scops sont accompagnées dans un cadre proposé par la fédération, pour :
 - **Travailler sur la RSE** (aspects sociaux, économiques et environnementaux)
 - Participer à un espace d'échanges entre Scops travaillant sur la RSE : **le Club RSE**
- ✓ Dans le cadre du club RSE, les Scops participantes décident dès **2019** de mobiliser une approche par la QVT puis QVCT pour travailler de manière concrète et opérationnelle sur le volet social de la RSE et travailler ainsi entre autre sur la fidélisation des salariés et l'attractivité des Scops participantes :
 - **Echanges avec l'Aract Occitanie** pour aller plus avant dans la découverte de la **QVT - QVCT**
 - **Co-conception** d'une réponse à un appel à projet lancé par le **FACT** (Fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ✓ **Le projet** sera déposé fin 2021,
 - ✓ Avec un **cofinancement du FACT et de Constructys**
 - ✓ Le premier Comité de pilotage se tiendra en février 2022

OCCITANIE





Origine et objectifs du projet « Cap sur la QVCT »

Le projet a été **coconstruit** avec les **SCOP du BTP** du **club RSE** et la Fédération SCOP BTP OCCITANIE.

Les Scops participantes au projet « CAP SUR LA QVCT »



BUT : positionner la **QVCT** (ANI Décembre 2020) comme **levier pour agir concrètement** sur ce qui permet un travail de qualité, **générateur d'une performance globale et durable** aussi recherchée par les démarches RSE.

OCCITANIE





Origine et objectifs du projet « Cap sur la QVCT »

Origine et objectifs du projet « CAP SUR LA QVCT »



OCCITANIE





Origine et objectifs du projet « Cap sur la QVCT »

Origine et objectifs du projet « CAP SUR LA QVCT »

RSE, DE QUOI PARLONS NOUS ?



OCCITANIE





Origine et objectifs du projet « Cap sur la QVCT »

QVT - QVCT, DE QUOI PARLONS NOUS ?



Définition des partenaires sociaux (ANI 2013)

« La qualité de vie au travail 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 ».

« La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de **concilier** à la fois **l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises**, d'autant plus quand leurs organisations se transforment ».

OCCITANIE



Présentation Générale du projet « CAP SUR LA QVCT » », point sur l'état d'avancement et témoignages des Scops participantes



Où en sommes nous ?

- ✓ Chaque Scop a mis en place un dispositif / copil de pilotage paritaire de la démarche RSE / QVCT
- ✓ Chaque Scop a bouclé la phase d'état des lieux en utilisant différentes modalités pour travailler : Questionnaire, 4 cadrans...



OCCITANIE



Présentation Générale du projet « CAP SUR LA QVCT » », point sur l'état d'avancement et témoignages des Scops participantes



Où en sommes nous ?

- ✓ Chaque Scop a mis en place un dispositif / copil de pilotage paritaire de la démarche RSE / QVCT
- ✓ Chaque Scop a bouclé la phase d'état des lieux en utilisant différentes modalités pour travailler : Questionnaire, 4 cadrans...
- ✓ Les sujets retenus pour la suite et traités actuellement dans le cadre des « EDT : Espaces de Discussion sur le Travail »
 - ✓ AHJ : Quelle taille, quelle organisation pour être en phase avec le projet de la Scop
 - ✓ BV : Communication interne : circulation des informations pour bien travailler
 - ✓ Cabrol : préparation et organisation du travail en amont
 - ✓ Citel : Management ; organisation du travail
 - ✓ Couserans Construction : Organisation et gestion du temps de travail
 - ✓ EGA : amélioration de la gestion du temps de travail
- ✓ Ce qu'ils et elles en disent :
- ✓ La prochaine étape : l'expérimentation des actions retenues dans chaque Scop participante

OCCITANIE





Logo: République Française, Anact, Aract, fact, Constructyts, SCOP, France Relance.

Mai 2022

SE LANÇER DANS UNE DÉMARCHE QVCT, POURQUOI PAS VOUS ?

PHASE 1 - LA QVCT, DE QUOI PARLONS-NOUS ?

PHASE 1 DE QUOI PARLONS NOUS ? PHASE 2 POURQUOI FAIRE ? PHASE 3 EXPÉRIMENTER, QUÉSACO ? PHASE 4 ET DU COUP ON Y GAGNE QUOI ?

LE CONTEXTE
La crise liée à la COVID-19 a engendré et accéléré des changements profonds dans les rapports que les salariés entretiennent avec le travail. Les attentes ont changé, les modes de vie ont été bouleversés. L'entreprise doit s'adapter à ces attentes, afin de **Motiver et attirer les salariés**.

Suite à un appel à projets lancé par le **FACT** (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail) en 2021, la **Fédération SCOP Occitanie** a été retenue pour son projet de mise en place de démarches QVCT dans 6 SCOP du BTP par ailleurs engagés dans une démarche RSE.

LA QVCT, C'EST QUOI ?
L'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 9 Décembre 2000 définit que : « La **Qualité de Vie au Travail** vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'il existe souvent ou non de faire de « son travail » dans une bonne ambiance » et de ce fait la QVCT devient la QVCT !

Diagramme central : QVCT au centre, entouré de Relation au Travail, Chânes Social, Contenu et Organisation du Travail, Santé au Travail, Compétences, Parcours Professionnels, Égalité Professionnelle pour Tous, Management Participatif, Engagement.

Image : Deux ouvriers en tenue de travail discutent sur un chantier.

Logo: République Française, Anact, Aract, fact, Constructyts, SCOP, France Relance.

JUILLET 2022

SE LANÇER DANS UNE DÉMARCHE QVCT, POURQUOI PAS VOUS ?

PHASE 2 - POURQUOI FAIRE ?

PHASE 1 DE QUOI PARLONS NOUS ? PHASE 2 POURQUOI FAIRE ? PHASE 3 EXPÉRIMENTER, QUÉSACO ? PHASE 4 ET DU COUP ON Y GAGNE QUOI ?

LE CONTEXTE
Suite à un appel à projets lancé par le **FACT** (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail) en 2021, la **Fédération SCOP Occitanie** a été retenue pour son projet de mise en place de démarches QVCT dans 6 SCOP du BTP par ailleurs engagés dans une démarche RSE. Depuis le premier numéro du « Pourquoi pas vous ? », les 6 SCOP ont tenu leur état des lieux et lancent actuellement leurs **Espaces de Discussion sur le Travail**.

UNE DÉMARCHE QVCT POUR DISCUTER SUR LE TRAVAIL
1) **MAS AU TRAV, QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ?**
La QVCT vise à favoriser un travail de qualité répondant aux attentes des clients, des salariés et de l'entreprise. Le Travail peut être défini comme la réalisation d'activités mobilisant des moyens (Outils, outils...) et des ressources (expérience, compétences, collègues, organisation...) pour générer des résultats (un produit, un service) et des effets (clients satisfaits... ou pas, salariés en bonne santé, résultat économique).

2) **LE TRAVAIL PRÉSENT - LE TRAVAIL RÉEL**
Il existe toujours une différence entre le travail qui devrait être fait (selon la fiche de poste ou la fiche de procédure) et le Travail Réel. Il y a 2 types de variabilités qui sont à prendre en compte dans la discussion sur le Travail : la variabilité des retombées et la variabilité de la production.

Diagramme : Cycle de travail montrant l'impact des Moyens, Résultats, Effets et Ressources sur l'Activité de Travail.

Image : Deux ouvriers en tenue de travail discutent sur un chantier.

Ce qu'ils et elles en disent :



Cliquez sur les images pour démarrer les films

Cliquez sur les images pour télécharger les documents

OCCITANIE



QVCThon , Quèsaco ?



- ✓ **Une modalité originale et solidaire de partage des acquis du projet « CAP SUR LA QVCT »** dans laquelle les Scops qui ont participé au projet en cours deviennent ressources pour d'autres Scops qui souhaitent à leur tour réfléchir vers la mise en route d'une démarche QVCT
- ✓ Pendant 2 jours, **les 16 et 17 février 2023**, les Scops qui le souhaitent se retrouvent pour travailler sur leur projet dans le cadre d'un incubateur de projets dans lequel **chaque Scop participante** au QVCTHON est **appuyée par**
 - ✓ Des **représentants des Scops du projet « CAP SUR LA QVCT »** pour profiter de leur expérience
 - ✓ Un ou plusieurs **experts de la QVCT et des sujets que la Scop souhaite traiter** dans le cadre de sa démarche (organisation du travail, relations sociales, parcours professionnels, équilibre vie pro / vie perso, santé au travail, égalité professionnelle, management)
- ✓ Le Copil de l'action « CAP SUR LA QVCT » est présent, il joue le rôle de jury pour retenir **2 ou 3 Scops dont le projet pourra être accompagné,**

OCCITANIE



Véronique MALECKI
Secrétaire générale

Tél. 06 79 24 12 87

v.malecki@scopbtp.org

SCOP BTP Occitanie

Parc du Canal – 3, rue Ariane – 31520 Ramonville St Agne

Suivez-nous !    
www.scopbtp.org

[Cliquez ici pour revenir au déroulé de la journée](#)



Annexe 2

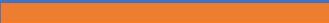




LA RSE ET LA QVCT

MARDI 18 OCTOBRE 2022

PLAN D'ACTION RSE



Axe 1	Maintenir l'esprit coopératif dans notre entreprise et faire perdurer nos relations de confiance avec notre clientèle (QC 1/RSE) commission sociétariat
Axe 2	Favoriser une démarche environnementale au sein de la SCOP Couserans Construction Q4 commission environnement
Axe 3	Etre un acteur d'un développement responsable dans le Couserans QC7 Commission communication
Axe 4	Permettre aux salariés des conditions de travail harmonieuses QC3 commission RH et communication qualité et Santé

DEMARCHE STRATEGIQUE DE L'ENTREPRISE



UNE ENTREPRISE RESPONSABLE

2012

Mise en œuvre de la démarche R.S.E



2014 Juin

Trophée du Développement Durable Innovation Sociale.



2014 - 2015

Entreprise Certifiée RGE

2017

Acquisition véhicule électrique



2019

Réflexion sur les déchets



2021

Acquisition Terrain Cuminetti : Stockage et réemploi

2020 - 2021

Réalisation marché public E4/C2 pour la construction ALSH
1^{ER} CHANTIER OCCITANIE-3' FRANCAIS

2021

Démarche AFEST

2019

Construction MSP Prat et construction siège
Bâtiment BEPOS + Béton Terre



2019

Construction de nos bureaux à Lorp : bâtiment classé A BBC



2017

Panneaux photovoltaïques dépôt



2016

Forte progression de chantiers
Ossature Bois



UNE ENTREPRISE A L'ECOUTE DES CLIENTS



2014 Février

Evaluée AFAQ
26000
Niveau Confirmé
Audit qui propose
des axes
d'amélioration
par rapports aux
clients



2016

Début réflexion :
« ne plus aller à la
cueillette des
clients »

2020

Nouveau site Internet

2020

Utilisation d'un logiciel
de clientèle « infocob »

2018

Positionner le client au centre de la politique de
SCC : « **TON CLIENT EST MON CLIENT** »

2019

Diffusion des supports commerciaux :
plaquette, logo, etc

2019

Accompagnement externe commercial



2017

Formation INICIALE :

« se différencier par l'accueil client » - études
+ fonctions supports administratifs.-

2017

**Considérer le
client**
autrement (
attitude,
comportement)



UNE ENTREPRISE MODERNE



2022
Démarche QVCT

2019

Réalisation d'un chantier avec BIM: Maison de Santé de Prat

2018

SCC entreprise pilote pour une formation collaborative « Coordinateur BIM »

Décembre 2017

Création du Groupe de réflexion sur le BIM/ logiciels



Janvier 2016
Début de réflexion de BIM

Rencontre LP BERGES M.Parent spécialiste du BIM

Septembre 2016 H30
Vers une optimisation de nos méthodes ?

2021

Acquisition d'une scanner 3D



2019

Acquisition d'une station totale



2019

Intégration d'un assistant intégrateur BIM et achat logiciel REVIT/BIM+ CADWORK

2019

Achat d'un drone et formation de 2 pilotes « chargé d'affaires »



2018

Dotation de quelque chef de chantier avec des Smartphone suite à leur évolution métier

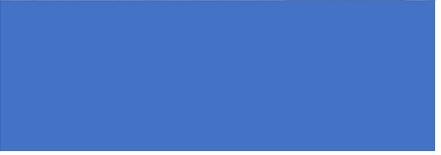


2017

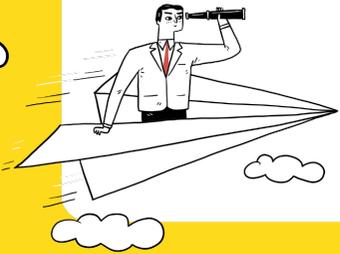
Voyages d'études Congrès / batimat/ Macoretz..

Benchmarking pour comprendre l'intérêt de se moderniser ou pas ?





Annexe 2 : témoignage





Presentation de la QVCT



CAP SUR LA QVCT !



Juillet 2022

Le Club RSE des SCOP du BTP D'Occitanie

Ordre du jour

1

Qu'est ce que la QVCT

2

Etat des lieux

3

Suite de la démarche



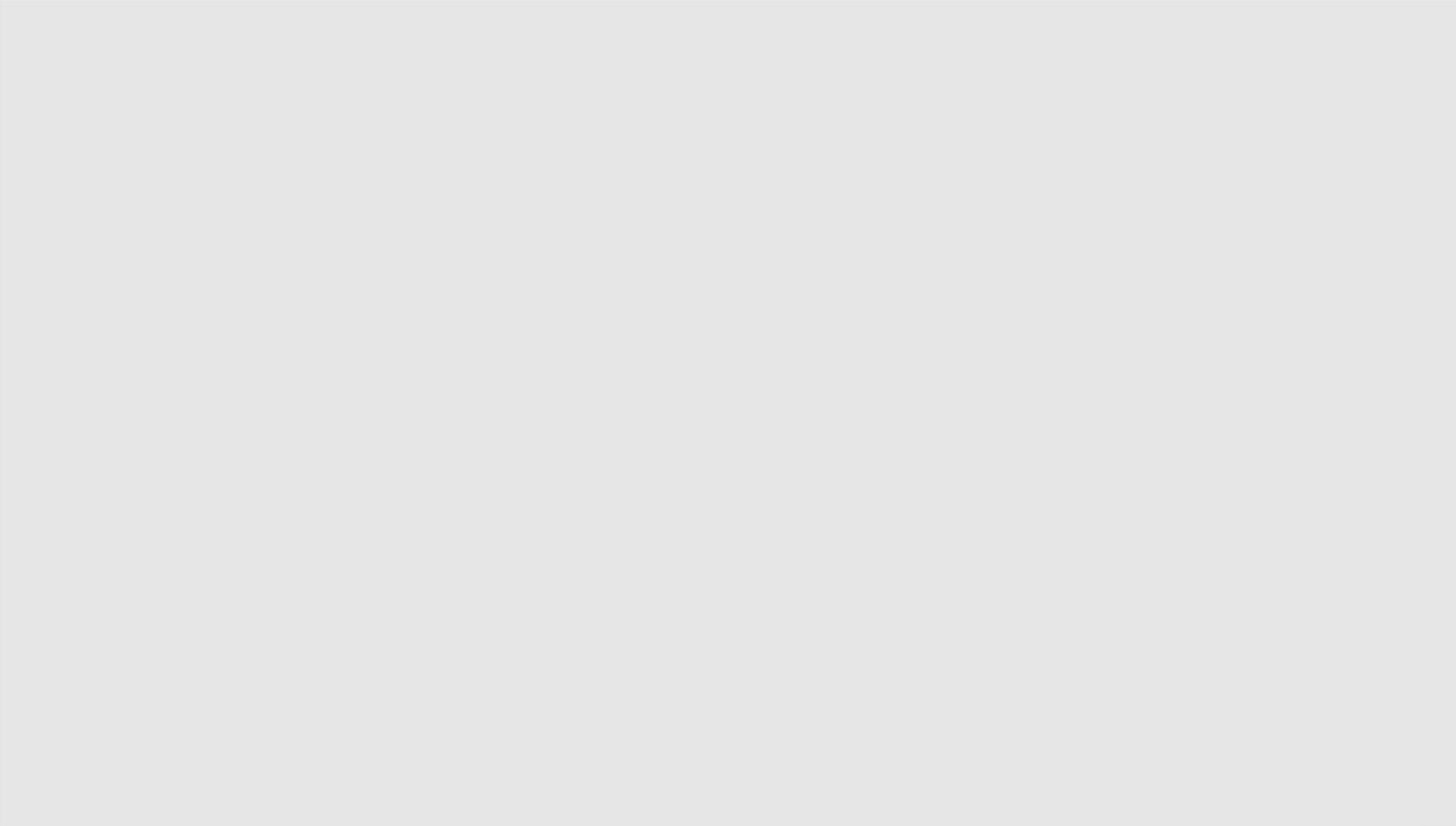
1

Qu'est ce que la
QVCT



La QVCT qu'est ce que c'est ?

La QVCT => **Q**ualité de **v**ie et les **c**onditions de **t**ravail





La QVCT « **concerne les conditions et le contenu du travail** », et non « **les avantages décorrélés du travail** (babyfoot etc.) ».

Elle est ainsi « centrée » sur

- les pratiques managériales,
 - le maintien durable dans l'emploi,
 - les trajectoires professionnelles,
 - la conduite des transformations,
 - les relations interpersonnelles,
 - **la qualité du contenu du travail,**
 - **de l'environnement physique,**
 - **des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail**
- 



La démarche est centrée sur les 6 champs de la QVT décrits dans les 6 pétales de la marguerite ci-dessous.

■ **Management - Engagement**

- Transparence – circulation de l'information
- Rémunération
- Reconnaissance des efforts -> prise en compte des améliorations
- Temps d'échange sur le travail

■ **Egalité professionnelle pour tous**

- Egalité Homme/Femme
- Conciliation vie professionnelle vie personnelle
- Prise en compte des handicaps
- Télétravail

■ **Compétences et parcours professionnel**

- Parcours d'intégration
- Plan de formation
- Echange avec la direction
- Parcours professionnel

■ **Relation au travail – Climat social**

- Ambiance
- Moment d'échange avec la direction
- Relation au travail
- Coopération avec ses collègues

■ **Contenu du travail**

- Priorité des tâches à accomplir
- Clarté des consignes
- Répartition de la charge de travail en fonction des compétences
- Préparation des chantiers
- Prise de décision autonome

■ **Santé au travail**

- Mise à disposition d'équipement adapté
- Temps de mise en application
- Prise en compte de la santé
- Mise en œuvre d'action



■ **Légende**

- Maitrisé
- A améliorer
- A travailler

La QVCT

2 objectifs :

- ✓ améliorer les conditions de travail
- ✓ améliorer la performance organisationnelle



C'est-à-dire :

*Faire un **travail de qualité**, dans les **bonnes conditions** pour que
cela **profite à tous** : salariés , entreprise et clients*



2

Etat des lieux



La QVCT comment cela se passe?

Préparation / Cadrage

- ✓ Lancement
- ✓ Visite des intervenant

Expérimentation et évaluation

- Groupe de travail
- Actions sur les sujets
- Test
- Evaluation des actions

Diagnostic

- ✓ Questionnaire

Diffusion et pérennisation

- Validation définitive des actions



La QVCT chez Couserans Construction => Etat des lieux

Consultation auprès de l'ensemble des 53 salariés via le questionnaire distribué dans la paye

- Réponses => 40
- Absents => 3

Taux de réponse de 75 %

6 Thèmes abordés :

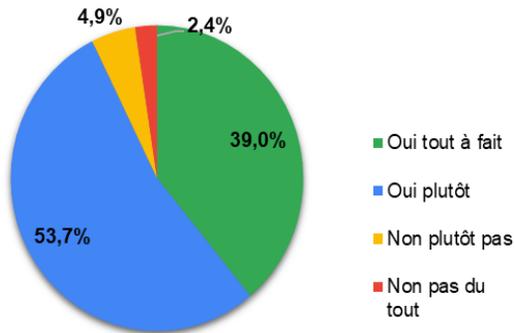
- A. Contenu du travail
- B. Management - Information – Reconnaissance
- C. Relation au travail
- D. Santé au travail
- E. Conciliation des temps de travail
- F. Accueil – Intégration – Parcours - Compétences



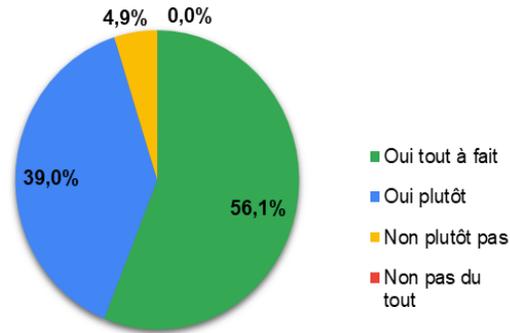
Résultats de la consultation

Exemple → Le Contenu du travail

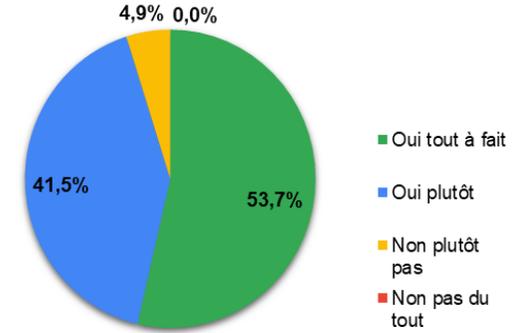
1. Est-ce que j'ai des priorités clairement définies parmi les tâches que j'ai à accomplir ?



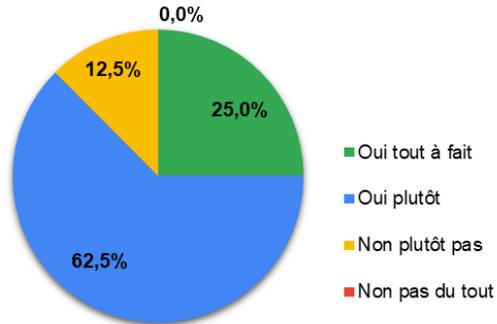
2. Est-ce que j'ai la possibilité de prendre des décisions de manière autonome dans mon travail ?



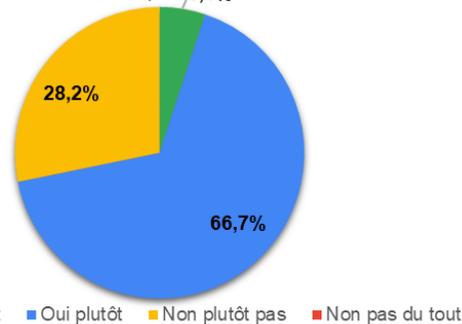
3. Est-ce que j'ai la possibilité de réaliser des activités variées ?



4. Est-ce que la répartition du travail tient compte des compétences de chacun ?

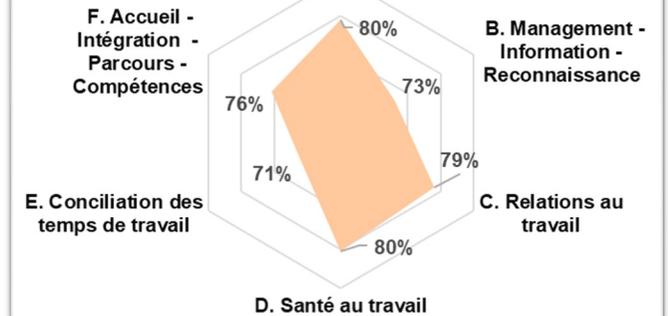


5. Est-ce que les chantiers sont bien préparés et organisés ?



Bilan général

A. Contenu du travail



Sujets à traiter :

- **ORGANISATION DES CHANTIERS - SECURITE**
- **REMUNERATION – PARCOURS PROFESSIONNEL**
- **GESTION DU TEMPS DU TRAVAIL** => *temps de travail, télétravail,*
vie professionnelle vie personnelle





3

Suite de la démarche

Chronologie



23/11/2021

CA Réflexion sociétale

- Sociétariat
- Formation
- Salariat/ Rémunération
- QVCT
- Notoriété

Décembre

Intégration dans la
démarche avec 5
autres SCOP

Mai

Présentation des
résultats au CA
et au CSE

Septembre

Début du travail
avec le groupe

Décembre

Proposition de la
fédération des SCOP
et réalisation du
dossier de
financement

Avril

Questionnaire

Juillet

Présentation
générale
Création du
groupe de
travail

Février 2023

Bilan de la
démarche

Suite de la démarche

- ✓ Création du groupe de travail
- ✓ Travail sur les sujets résultant du questionnaire
- ✓ Mise en place d'actions concrètes
- ✓ Présentation au CA



Qu'est ce que c'est que les groupes de travail représentatifs?&

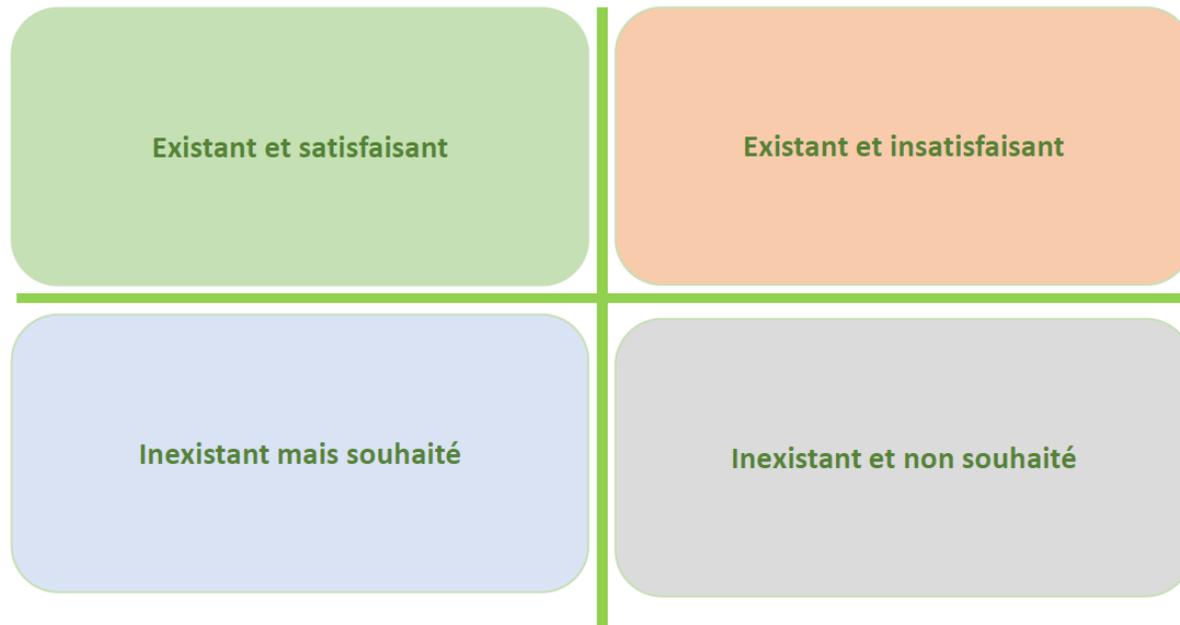
- **1 groupe de 7 personnes maximum par sujet**
 - Membres du CSE = CE + CSSCT
 - 1 Membres du CA
 - Personnes volontaires
 - Anouck et Marine
- **3 réunions** par sujet
- 1 réunion de **2h par mois**
- Jusqu'en **février 2023**



Qu'est ce que l'on fait pendant les groupes de travail ?

- Analyse et échange concret sur le sujet selon la méthode des 4 cadrans

Les 4 cadrans



*Si des salariés sont intéressés pour
participer : se manifester auprès de Marine
ou Anouck*



CAP SUR LA QVCT !



Le Club RSE des SCOP du BTP D'Occitanie



COUSERANS
CONSTRUCTION SCOP

[Cliquez ici pour revenir au déroulé de la journée](#)



Annexe 3 : Bibliographie



Bibliographie du réseau Anact / Aract :



[Le volet social de la RSE à la loupe : le kit pour se lancer](#)



[Intégrer les conditions de travail dans le volet social de la RSE : une action collective avec des PME de Basse-Normandie,](#)
Gilles Picard, Hélène Thierry. Self, 2016, 5 pages.



[Travail et développement durable : guide des outils pour l'action](#)



[Site Aract Normandie « Les dossiers WEB : Responsabilité Sociale de l'Entreprise \(RSE\) »](#)



[La Responsabilité Sociale des entreprises au service de la qualité de l'emploi dans les associations du secteur sanitaire, social, et médico-social.](#)
URIOPSS, 10/2013, 26 pages.



Bibliographie du réseau Anact / Aract (suite) :



[Eco-Entreprises et Développement Durable](#). Aract Méditerranée ; PRIDES, 2010, 31 pages. Collection Guide emplois, qualifications et compétences.



[La responsabilité sociétale des entreprises](#), Dominique Fauconnier, Laurence d'Ouille, Jean-Paul Peulet. Editions de l'Anact, 02/2003, 97 pages. Collection Etudes et documents.



[Responsabilité sociétale des entreprises : une ambition partagée](#)
[Propositions des parties prenantes pour les rendez-vous de 2022](#)

[Cliquez ici pour revenir au déroulé de la journée](#)

