



Septembre 2024 : évolutions du label QVG

Face aux problématiques actuelles du monde du travail, la Qualité de Vie au Travail (QVT ou QVCT) ne suffit plus. Plus que jamais, la Qualité de Vie Globale (QVG), initiée en 2017 par les équipes du CREDIR, est une réponse pertinente à ce monde complexe.

Depuis 7 ans, chaque année, de nouveaux clients sont labellisés. Nous en observons les impacts sur le terrain. Nous tenons compte des initiatives des entreprises partenaires et nous facilitons une fertilisation croisée de bonnes pratiques entre les organisations qui portent la QVG. Nous proposons donc régulièrement des évolutions dans les formules de labellisation.

Les organisations déjà labellisées peuvent continuer dans leur formule existante, ou opter dès maintenant pour les nouvelles options.

Depuis la fin de la période COVID, nous sommes très préoccupés par les éléments suivants.

De plus en plus de personnes sont épuisées ou en souffrance

- La dangereuse spirale est à l'œuvre : surdose numérique → épuisement → désocialisation → violence. Nous avons accompagné des clients confrontés à des actes de violence entre collaborateurs, ainsi que des suicides. Le dernier livre de Jean-Denis Budin (« Le CRI-REVE des épuisés ») détaille les différents aspects de cette évolution majeure de la société, qui impacte les entreprises de manière croissante. Une bonne ambiance interne nourrit l'efficacité des organisations.
- Nous avons tant d'exemples d'appels sur la hotline où des problèmes encore mineurs ont été détectés et ont évité des situations plus graves :
 - Santé : pathologies du sommeil, problèmes hormonaux ou thyroïdiens, défauts marquants de suivi médical (indisponibilité des praticiens, manques de coordination, retards de diagnostics, etc.)
 - QVT : mésententes, harcèlements (réels ou suspectés à tort), manques de formation cachés (notamment sur les outils numériques), désorganisation individuelle et/ou collective, désocialisation, etc.
 - QVHT : charge d'un proche à aider, dissensions familiales, surcharge de travaux et/ou de charges pour le logement, etc.
- **Même si votre organisation n'a pas accru la charge mentale professionnelle ou la charge de travail de ses collaborateurs, elle subit les conséquences des évolutions sociétales vers des vies globalement plus fatigantes.**
- La prévention est déterminante pour protéger votre capital humain de longs arrêts maladie, de démissions illogiques, ou de situations dramatiques individuelles qui impactent fortement le collectif.

Des difficultés pour décrocher son téléphone afin d'appeler la hotline du CREDIR

- Il n'est pas toujours facile de prendre son téléphone pour se confier sur la hotline du CREDIR. Cela semble être le cas pour toutes les hotlines de soutien psychologique. Les personnes épuisées ou en souffrance ont tendance à procrastiner, ce qui est un comportement scientifiquement connu des cerveaux fatigués.
- Il y a davantage d'appels après un atelier où les participants sont mis en contact un expert du CREDIR et nos approches pédagogiques holistiques (le G de QVG). Un rappel de l'existence de la hotline conclut chaque atelier. Le niveau 2 de la hotline avec ses ateliers mensuels est donc approprié pour faciliter la prévention.
- Certains clients labellisés vont plus loin et demandent à leurs managers d'organiser des appels hotline pour des collaborateurs qui ne semblent pas aller bien.
- Nous avons réalisé une vidéo pour faciliter les appels : <https://youtu.be/IA-oG-xo44>

Une appropriation du concept QVG par les collaborateurs

Des entreprises clientes ont mis en place un comité QVG, souvent avec la présence de l'expert référent du CREDIR dédié à l'entreprise. Cela permet de partager de bonnes pratiques et des situations difficiles dans d'autres entreprises. Voici quelques actions menées :

- Feedback des ateliers, choix des futurs thèmes dans le catalogue, analyse de besoins thématiques nouveaux
- Bilan des appels hotline et signaux faibles chez des personnes en souffrance, avec un plan d'actions pour s'assurer d'un support et d'un suivi
- Autres idées d'animation QVG et prévention des RPS (animation des salles de pause, etc.)
- Analyse du questionnaire QVG et d'autres enquêtes RH

Une lassitude face à des ateliers uniquement en visioconférence

- La rencontre est toujours plus profitable. C'était toujours le cas avant le COVID pour les ateliers QVG du CREDIR.
- Les visios permettent de mettre en place facilement ces modules courts de formation (pas de listes de présence, pas de salles à bloquer, coûts réduits, etc.)
- Les experts du CREDIR sont désormais nombreux et répartis géographiquement, et donc aptes à se déplacer. Mais des retours à des ateliers présentiels ont parfois eu des effets limités, avec plus de participants en visio qu'en présentiel.
- La lassitude numérique et le souhait de plus de présentiel touchent davantage les collaborateurs qui ont très souvent des visioconférences dans le cadre de leur travail quotidien.

Pour répondre à ces tendances, le CREDIR propose un 3ème niveau de labellisation QVG

Le tableau suivant en détaille les composantes.

Labellisation #QVG du CREDIR	Niveau 1 (base)	Niveau 2 (pro)	Niveau 3 (expert)	Commentaires
Accès à la hotline QVG	X	X	X	Permet à chaque collaborateur (trice) d'avoir un expert du CREDIR en ligne pour traiter toute question de QVG.
Accès à l'atelier mensuel interentreprises ("la QVG pour les nouveaux")	X	X	X	Destiné aux nouveaux recrutés dans l'entreprise qui sont initiés à la QVG. Le 4ème mardi du mois à 15h30.
Mise en place d'un atelier QVG interactif chaque mois, en visio		X	X	Un format de 60 à 90' à jour et heure fixes (ex : 2ème vendredi du mois à 13h30). 80 thèmes proposés. 1 thème spécifique à votre entreprise chaque semestre. www.credir.org/catalogue/
Questionnaire semestriel QVG		X	X	Permet de mesurer les évolutions semestrielles ou annuelles
Mise en place d'un "Comité QVG"			X	Composé de 5 à 10 collaborateurs, réunion tous les deux mois, si possible en présentiel, avec un référent du CREDIR.
Mise à disposition des ateliers en vidéo			X	Les ateliers sont disponibles en vidéo sur la plateforme pCloud pour être visionnés ou écoutés en podcast.
Présence bimestrielle d'un expert du CREDIR dans vos locaux			X	Le référent du CREDIR est présent une demi-journée tous les 2 mois : 90 à 120' pour le comité QVG & 90' pour une permanence « hotline en présentiel », ou un des ateliers mensuels.

Éléments de tarification

Il est tout à fait possible d'adopter un niveau supérieur de labellisation avant votre échéance annuelle : une estimation budgétaire sera réalisée sur demande. Le CREDIR déduira les mois restants à prêter sur une ancienne formule si vous choisissez une nouvelle formule.

Tarification semestrielle indicative (à faire calculer selon votre effectif exact)	Niveau 1 (base)	Niveau 2 (pro)	Niveau 3 (expert) (*)
10 salariés et moins	550 €	5 050 €	8 550 €
100 salariés	1 000 €	5 500 €	9 500 €
500 salariés	3 000 €	7 500 €	12 500 €
(*) Pas de de suppléments pour les déplacements dans un rayon de 100km autour du siège du CREDIR. Sur devis pour des distances plus lointaines.			
Autres interventions: stages individuels, formations à la journée, teambuilding, fresque de la QVG, missions diagnostics, entretiens individuels de suivi, etc.	remise de 5% sur le tarif	remise de 10% sur le tarif	remise de 10% sur le tarif
Remise sur la labellisation pour un engagement annuel: 5% Remise pour un engagement sur 3 ans: 10%			