

# Informations pratiques

**Préférez les navigateurs Chrome ou Mozilla Firefox** (plutôt qu'Internet Explorer, avec qui des soucis de son sont fréquemment observés).

**Veillez à ouvrir et régler vos hauts parleurs pour une écoute optimale.** Vous n'avez pas besoin d'activer votre webcam ou votre micro.

Le webinaire se déroulera en 2 temps : un temps de présentation et un temps de réponse aux questions et d'échanges.

Pour assurer le bon déroulement du webinaire :

- ▶ Les questions sont uniquement posées **par écrit, à tout moment, à l'aide du chat**, situé en bas à droite de votre écran. Si toutefois le module chat n'apparaît pas, pensez à réduire la fenêtre de la présentation.
- ▶ Un modérateur est chargé de les consigner au fil de l'eau et de les transmettre aux intervenants dès la fin de leur présentation, qui pourront alors y répondre oralement.

L'ensemble des supports présentés vous sera transmis par mail dès la fin du webinaire.

**Toute l'équipe vous remercie pour votre participation et vous souhaite un bon webinaire !**



## WEBINAIRE

# LA Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) : *Mieux comprendre pour pouvoir agir*

Sylvie MORIN-LAGRANGE

Chargée de mission Aract BFC

Danielle SEELIG

Ergonome - Psychologue du travail OPSAT



Prévention & Santé au Travail  
en Franche-Comté

# Votre Service de Prévention et de Santé au Travail



15 000

entreprises adhérentes  
tous secteurs  
confondus sauf BTP et  
Agricole



200

collaborateurs



172 000

salariés suivis



4

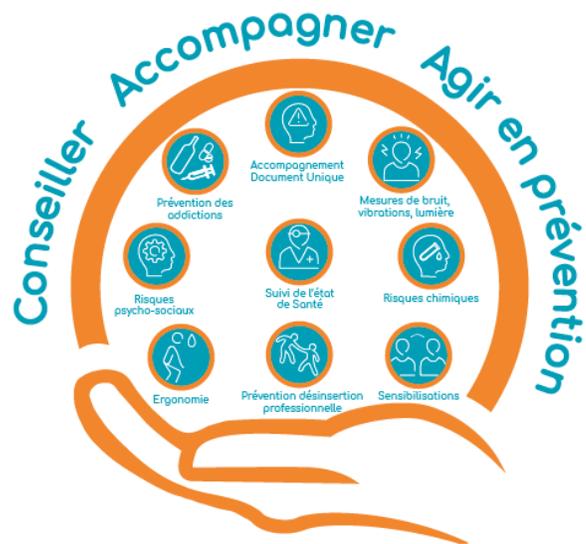
départements de la  
région couverts par  
nos actions



En adhérant à OPSAT, vous bénéficiez de notre offre socle de service et un accompagnement personnalisé, inclus dans votre cotisation :



# Votre Service de Prévention et de Santé au Travail et les RPS

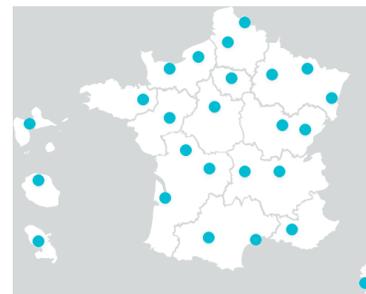


**anact**  
— agence nationale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail

# L'agence nationale

- Etablissement public administratif créé en 1973
- Administré par l'Etat et les partenaires sociaux
- Un siège national à Lyon et **16 agences en région**
- **265 collaborateurs**

**anact**  
— agence nationale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail



**Mission** : améliorer les  
conditions de travail

- en agissant notamment sur  
**l'organisation du travail et les  
relations professionnelles**

## 3 idées qui sous-tendent nos actions

- **l'organisation du travail** est un déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail ;
- **la qualité du dialogue** sur les questions de travail est une des conditions de réussite du changement des organisations ;
- **la possibilité de faire un travail de qualité** contribue au développement des personnes - qui contribue à la performance globale des organisations.

L'Aract  
BFC

## Paritaire

Au sein du CA national  
Et du comité paritaire régional  
pour l'amélioration de la  
qualité de vie et des conditions  
de travail

## À destination prioritaire

des TPE, PME-PMI

de Bourgogne-Franche-Comté

## Cadres d'orientations

- . COP 2022 – 2025
- . CPER 2021 – 2027
- . PST4 2021 – 2025
- . SRDEII 2022 – 2028



**Financée principalement** par l'État  
et le Conseil régional BFC

# Les actions et mobilisations en BFC

## Nos offres de services

- **Intervention** en entreprise ou collectives en inter-entreprises
- **Ingénierie** de projets
- **Valorisation, diffusion** de pratiques innovantes, outils méthodes

## Nos principes d'action

- Une **approche globale** de l'entreprise
- Une **analyse du travail**
- **L'implication** de tous les acteurs – Equidistance – Volonté de dialogue social et professionnel

## Nos accompagnements

- Conseil court / orientation
- Information/sensibilisation
- Accompagnement (diagnostic et/ou plan d'action)
- Formations
- Animations collectives

## Nos thématiques

- QVCT
- Dialogue social
- Innovation sociale
- Compétences, Formation en Situation de Travail
- RPS
- Culture de prévention des risques
- Égalité professionnelle
- Maintien en emploi
- Mutations et accompagnement du changement
- RSE



Des exemples  
de projets et de  
dispositifs  
portés ou  
déclinés en  
région BFC

**rally'nov**

Bourgogne-Franche-Comté

Valoriser les pratiques  
socialement innovantes

**dev'AFEST**  
Actions de formation en situation de travail

Développer les Actions  
de Formation En Situation de Travail

Cap» **QVCT**

Faire un diagnostic en matière  
de QVCT et d'Égalité Professionnelle

 **APPUI AUX  
RELATIONS  
SOCIALES**

Dispositif Appui aux Relations SOciales (ARES0)  
Du traitement curatif des conflits à  
l'amélioration préventive du dialogue

**= EUREQA** BFC

Une sélection de ressources pertinentes  
et utiles sur les différents domaines de  
l'égalité professionnelle entre femmes et  
hommes

1

# La **Q**ualité de **V**ie et des **C**onditions de **T**ravail (**QVCT**) :

**Pour commencer...**  
*Quizz*

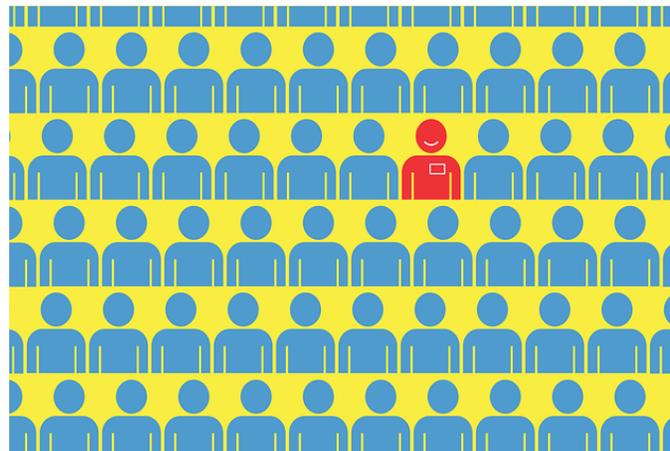
**« La QVCT, c'est surtout fait  
pour les grosses entreprises »**

**Plutôt Oui ?**

**Ou Plutôt Non ?**

# « La QVCT, c'est surtout fait pour les grosses entreprises »

✓ **Plutôt Non**



La QVCT s'adresse à n'importe quelle entreprise quelle que soit sa taille et son nombre de salariés (dès l'instant où il y en a au moins un(e) !)

**« Quand on parle de QVCT, cela fait surtout penser à la salle de pause, à la salle de sport, aux temps conviviaux organisés en entreprise, aux plantes vertes dans les espaces de travail, etc. »**

Plutôt Oui ?

Ou Plutôt Non ?



*« Quand on parle de QVCT, cela fait surtout penser à la salle de pause, ou salle de sport, aux temps conviviaux organisés en entreprise, aux plantes vertes dans les espaces de travail, etc. »*

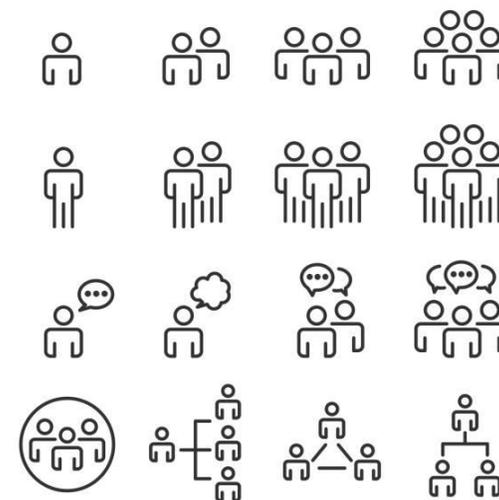
## ✓ Plutôt Non

Les éléments cités sont ce que l'on appelle des éléments périphériques du travail. Même s'il ne faut pas les négliger, ils ne sont pas les éléments centraux. En matière de QVT, ce qui est central c'est d'abord **la réalité du travail** ! (d'où le passage de QVT à QVCT)

# « La QVCT, ça concerne tout le monde au sein de l'entreprise ! »

Plutôt Oui ?

Ou Plutôt Non ?



*« La QVCT, ça concerne tout le monde au sein de l'entreprise ! »*

✓ **Plutôt Oui**

En effet, la QVCT concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise, quels que soient les postes ou niveaux de responsabilité de chacun(e), c'est justement ce qui permet une démarche de **participation** et de **co-construction autour du travail**.

La QVCT prend en compte les **conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail** et leur **capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci**.

**« La démarche QVCT se met en place sur des sujets identiques au sein de toutes les entreprises »**

**Plutôt Vrai ?**

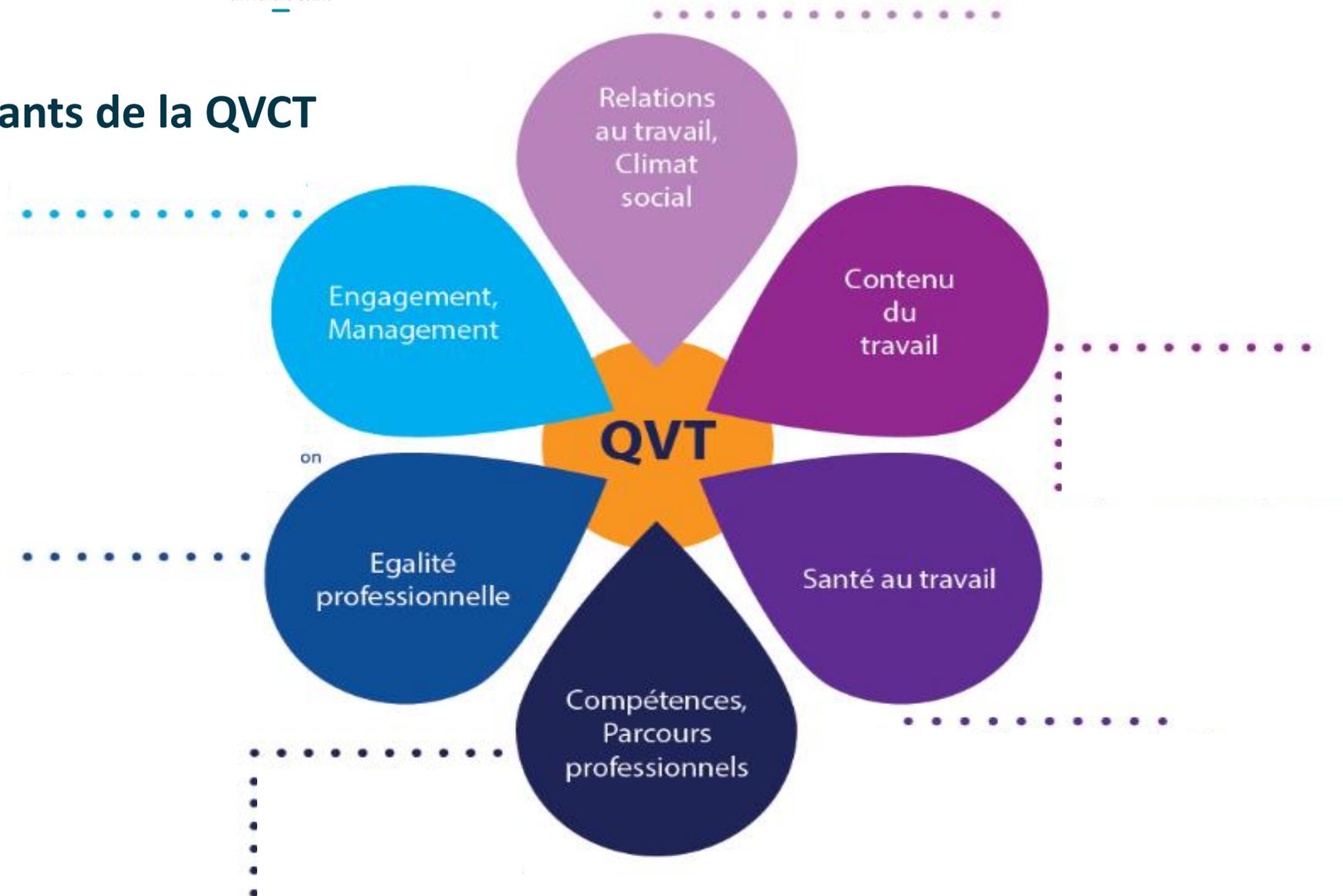
**Ou Plutôt Faux ?**

*« La démarche QVCT se met en place sur des sujets identiques au sein de toutes les entreprises »*

✓ **Plutôt faux**

- La démarche QVCT concerne tout ou partie des thématiques (**6 pétales**), selon le périmètre et les sujets à travailler au sein de cette entreprise et pas d'une autre.
  - ➔ Elle touchera ainsi le périmètre défini par les acteurs de l'entreprise.

## Les déterminants de la QVCT



# 2

## La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

*De quoi parle t-on ?*



« 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 »

ANI  
du 19 juin  
2013

Un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des entreprises.

ANACT,  
Agence nationale  
pour l'Amélioration  
des Conditions de  
Travail

## 2013 → 2020 / 2 Accords Nationaux Interprofessionnels

### ANI du 19 juin 2013

« *vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* »

= dédié à la QVT. Il a posé le cadre de référence de la QVT en France.



### ANI du 9 décembre 2020

« *pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et de conditions de travail* »

= Le Titre II de l'Accord introduit la **Qualité de Vie et des Conditions de travail**.

QVCT

Réaffirmation du Travail

Les actions « périphériques » au travail ne suffisent pas

Validation méthode Anact

- S'il existe une obligation périodique de négocier la QVCT et l'égalité professionnelle pour les entreprises éligibles (article L2242-1 du Code du Travail), **la démarche QVCT** est avant tout une **démarche volontaire** des acteurs de l'entreprise.

# Les 3 dimensions de la QVCT



## AMBITIONS

Santé/Performance  
Pouvoir d'agir sur le travail  
Travail d'aujourd'hui et de demain

La QVCT se construit sur des ambitions communes, s'appuie sur des principes méthodologiques incontournables et traite de sujets en lien avec le travail.

## PRINCIPES ET MÉTHODES

Démarche partagée direction/RP/  
salariés

Discussion sur le travail  
Expérimentation  
Evaluation/Valorisation

## SUJETS

en lien avec le travail, ses conditions  
de réalisation,  
Et les conditions d'emploi

# QVCT : les 3 ambitions

La démarche QVCT poursuit trois ambitions liées.



- Construire une organisation du travail favorable à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise.
- Donner à chacune et chacun du « pouvoir d'agir » sur son travail.
- Améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain.

# QVCT : les sujets à traiter

Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise  
Clarté des rôles  
Diffusion des procédures de travail  
Temps d'échanges sur le travail  
Transparence de la politique de rémunération  
Informations sur les changements

Conciliation vie professionnelle  
et vie personnelle  
Aménagement des horaires  
Usage des outils de communication  
Égalité Prof. Femmes/Hommes  
Pyramide des âges  
Prise en compte du handicap

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs

Relations  
au travail,  
Climat  
social

- Relations au travail
- Organisation des réunions internes
- Diffusion des supports internes
- Rôle des instances
- Éléments conviviaux
- Lieux de pause

Engagement,  
Management

Contenu  
du  
travail

- Clarté du travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

**QVT**

Égalité  
professionnelle

Santé au travail

Compétences,  
Parcours  
professionnels

- Prise en compte de la santé
- Diffusion du DUERP
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Prise en compte des RPS, TMS
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation de déplacements professionnels



## SUJETS

en lien avec le travail, ses conditions de réalisation, et les conditions d'emploi

# QVCT : les principes et méthodes

**Il n'y a pas de solutions toutes faites pour progresser en matière de QVCT.  
Mais certains principes méthodologiques sont incontournables :**



- Un engagement commun est pris au démarrage de la démarche.
- La vision de ce qu'est la QVCT, ainsi que ses objectifs concrets, sont travaillés collectivement.
- Le pilotage et le déroulement de la démarche sont définis en commun.
- Les actions à mener dans le cadre de la démarche QVCT s'appuient sur un partage des constats et des priorités.
- Piloter la démarche de façon concertée : s'appuyer sur des espaces où il est possible de parler du travail.
- La démarche QVCT conduit à expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler ou de fonctionner dans l'entreprise.
- La démarche QVCT et ses effets sont évalués et partagés

# 3

## Mener une démarche QVCT

*Pour quoi faire ?*

# Mener une démarche QVCT pour...

- Passer d'une logique « d'empilement d'actions » à une approche plus structurée, visant la cohérence et faisant sens sur le plan stratégique
- Accompagner les mutations des organisations dans un souci de préservation du bien être des salariés
- Favoriser le maintien ou le développement de l'engagement au travail du personnel
- Répondre à des problèmes d'absentéisme, de turnover, de démotivation, de climat social
- Répondre à des enjeux d'attractivité, de fidélisation du personnel ou plus globalement d'image de marque et de qualité de service

# Construire une dynamique collaborative

- S'engager sur une vision partagée des finalités et dans une démarche collective
- Conduire la QVCT paritairement
- S'exprimer sur son travail pour l'améliorer par la discussion de proximité (« direct ») et le dialogue social
- Décloisonner le fonctionnement interne
- Prendre en compte l'environnement de la structure

Visant à conjuguer :

**Performance  
de  
l'entreprise**

**ET**

**Bonnes  
conditions de  
travail de tous**

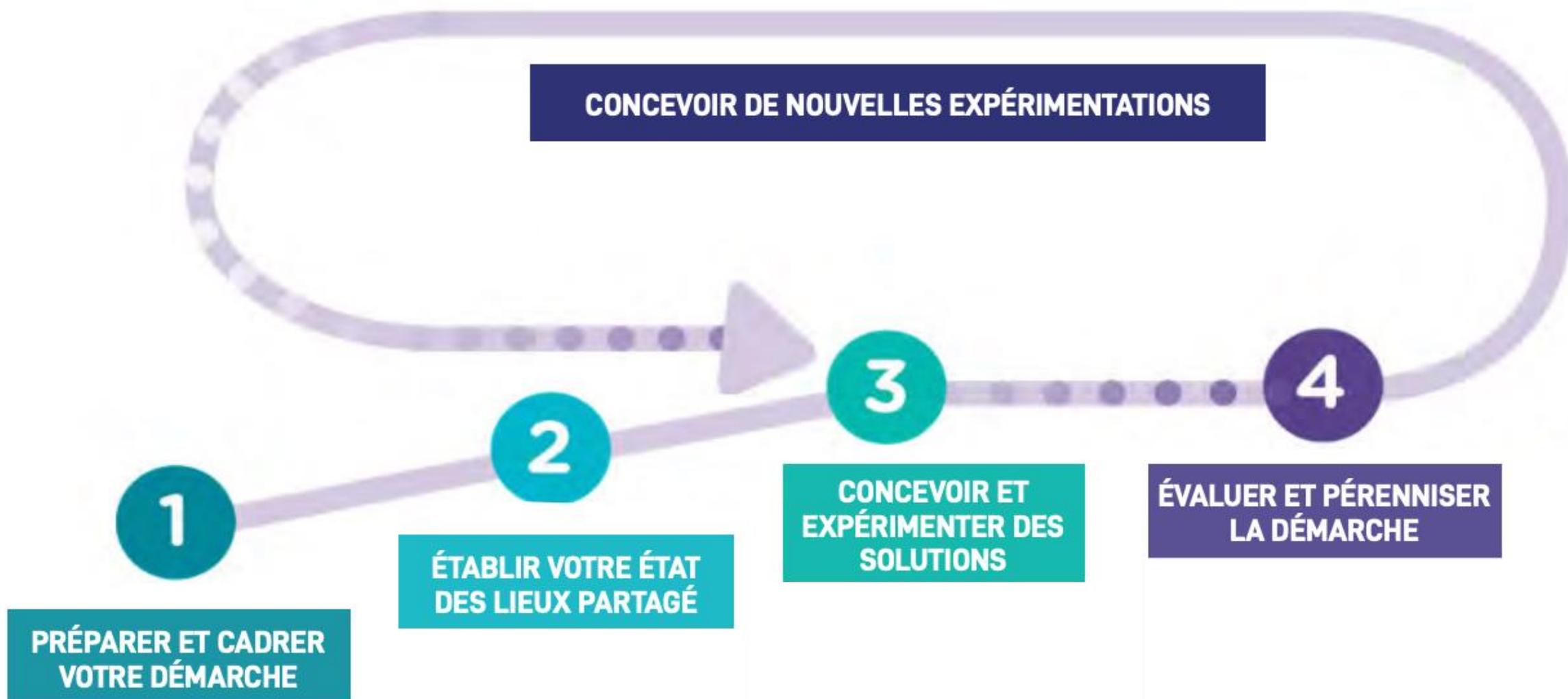


# 4

## Mener une démarche QVCT

*Comment faire ?*

# La démarche QVCT en 4 étapes



# La démarche QVCT en 4 étapes

## 1- Préparation et lancement

- Partager les enjeux : pourquoi faut-il progresser en matière de QVCT dans votre structure aujourd'hui ?
- Mettre en place la démarche : installer un Comité QVCT, impliquer les acteurs (managers, salariés, IRP)
- Définir des étapes
- Communiquer



## 2- État des lieux partagé

- S'interroger collectivement : qu'est-ce qui va et qu'est-ce qui ne va pas dans la façon de travailler et de fonctionner ? Qu'est-ce qu'il faudrait améliorer ? Faire l'inventaire
- Partager les constats et les priorités



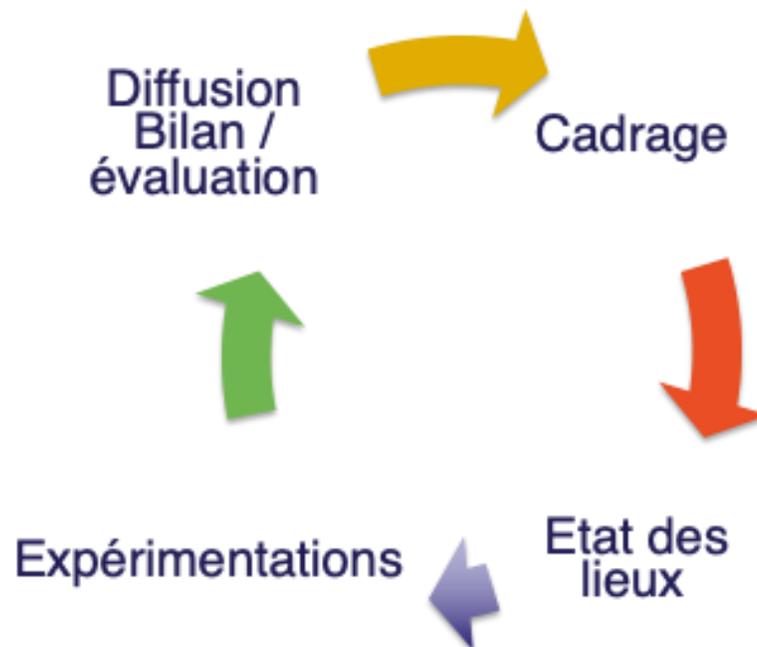
## 3- Expérimentation

→ Identifier collectivement un chantier pilote permettant de tester de nouvelles façons de faire, puis évaluer, et ajuster avec les salariés



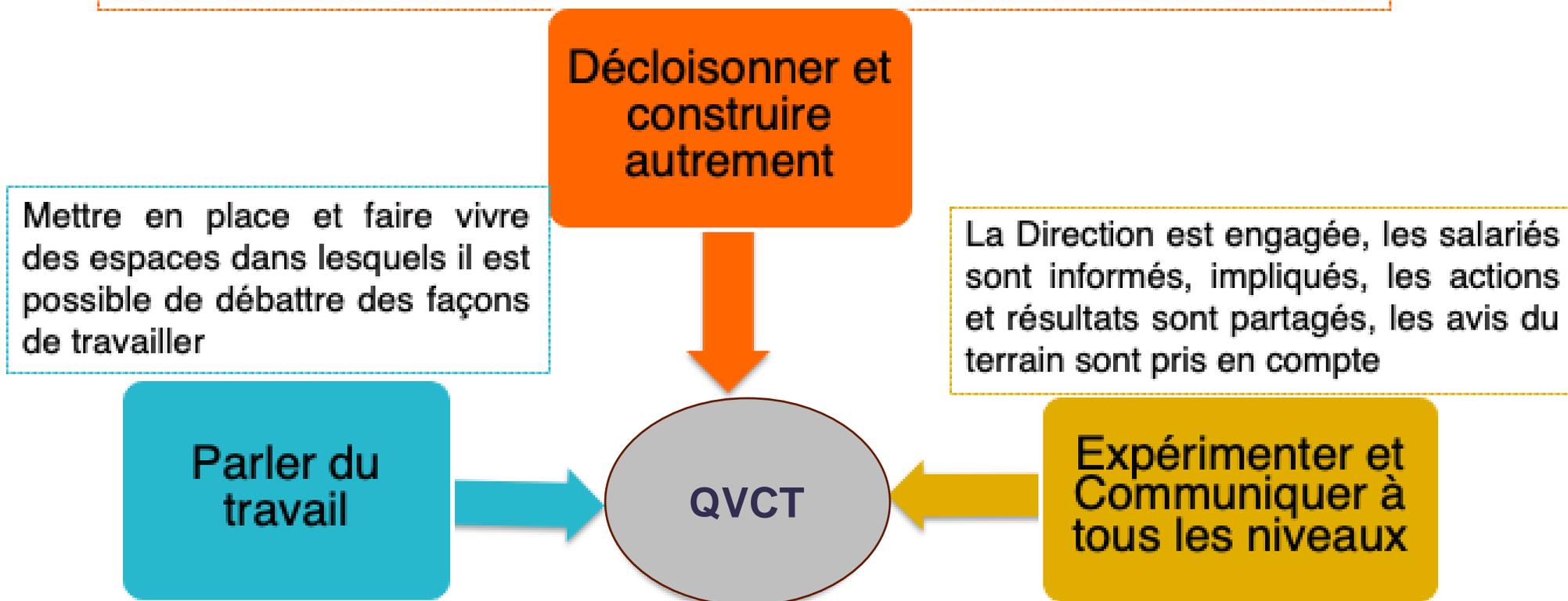
## 4- Diffusion et pérennisation

- Tirer les leçons des expérimentations
- Mesurer les écarts par rapport à l'inventaire
- Élaborer le plan d'action



## 3 principes incontournables de la QVCT

Partager davantage les préoccupations économiques, techniques et sociales,  
Sortir des logiques de « silos » et construire des solutions en prenant en compte  
les différentes dimensions, logiques, contraintes...



# Quelques conditions de réussite d'une démarche QVCT

- **Un portage stratégique**
- **La volonté et les moyens de rendre les salariés acteurs de la QVCT**
- **Une implication à tous les niveaux**
  - hiérarchiques - direction, management, salariés
  - et fonctionnels - back office / front-office, concepteurs / opérateurs...
- **Une volonté d'agir sur l'organisation du travail**
- **Un niveau de maturité / une capacité à se parler**

→ Une ressource pour réaliser son  
autodiagnostic QVCT :

***CAP'QVCT***

<https://cap-qvct.fr/>

## Cap>> QVCT

### Un guide vers la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Vous êtes dirigeant, encadrant, salarié ou représentant du personnel et vous souhaitez faire le point et améliorer les pratiques de votre entreprise en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail ?

DÉMARRER



## Objectifs

- Permettre aux entreprises de réaliser leur autodiagnostic en matière de QVCT et EP
- Favoriser le dialogue social
- Apporter des connaissances sur la QVCT
- Faciliter la réalisation d'un autodiagnostic
- Aider les entreprises à repérer si elles sont en conformité avec leurs obligations réglementaires
- Donner des exemples de bonnes pratiques d'entreprise
- Négocier un accord QVCT/EP

## Cibles

- Entreprises de 0 à 300 salariés

## Comment

- Individuel : dirigeant, encadrant, représentant des salariés
- Collectif : confronter les points de vue

# 5

## Pour aller plus loin

*Ressources et contacts*

# Le référentiel QVCT

## Les 10 idées clés de la QVCT

- **Propre aux enjeux, situation et environnement** de l'entreprise
- Démarche **collective** cherchant à mobiliser **durablement** l'ensemble de l'entreprise
- Nécessite un **engagement et un travail commun de tous**
- Vise à permettre un **travail de qualité** dans de « bonnes » conditions, dans l'intérêt de tous
- S'intéresse au travail, à ses conditions de réalisation et d'emploi pour y apporter des **améliorations concrètes et durables**
- **Facteur de santé** des personnes et **levier de performance** globale et durable pour l'entreprise
- Soutient la **prévention primaire** des risques professionnels et contribue au **développement** des personnes au travail
- Facilite et articule le **dialogue social et professionnel**
- Se déploie à **travers différents projets et actions** de l'entreprise
- N'intègre **pas les actions périphériques**

# Pour en savoir + : Contact ARACT BFC

## Un point d'entrée : CAP'QVCT

### En collectif

Information-  
sensibilisation  
organisée par un  
partenaire

Action collective, mise  
en œuvre d'une  
démarche et échanges  
de pratiques

### En individuel

Information  
sensibilisation QVCT ou  
thématique

Accompagnement  
spécifique aux besoins  
de la structure

### Financements

- Gratuit pour les TPE/PME
- Payant à partir de 250 salariés et pour les structures publiques

dans la limite du nombre de jours dédiés sur l'année

### Contact :

[contact-aract-bfc@anact.fr](mailto:contact-aract-bfc@anact.fr)

Cette action s'inscrit dans le PRST4 en BFC

*Nos possibilités d'accompagnement dépendent des financements et partenariats annuels, ainsi que du nombre de jours dédiés.*

## La SQVT

# Semaine pour la Qualité de Vie au travail



Et si on parlait du travail  
de demain  
(pour améliorer le travail  
d'aujourd'hui) ?

**Du 17 au 21 Juin 2024**

A retrouver prochainement sur nos sites : [anact.fr](http://anact.fr) et [bourgognefranchecomte.aract.fr](http://bourgognefranchecomte.aract.fr)

# Accompagnement OPSAT

→ Si vous souhaitez évaluer vos RPS, être sensibilisé ou mener un projet de prévention des RPS dans votre structure :



**Contact :** Votre équipe médicale et/ou sur le site internet [www.opsat.fr](http://www.opsat.fr)

**Merci de votre attention**