

## Promouvoir la démarche QVCT en entreprise

### Éléments de contexte

Alors que le PRST3 a contribué à diffuser l'approche de la Qualité de vie au travail (QVT) en tant que démarche globale, ancrée sur les situations de travail réelles, l'ANI du 9 décembre 2020 introduit la notion de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT), considérant que la qualité de vie au travail et son corollaire, la qualité des conditions de travail, participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Faire connaître la QVCT et ses contours au travers des outils créés pour favoriser l'appropriation et la mise en place de démarches QVCT par les entreprises constitue donc un enjeu majeur.



#### Public cible

Acteurs de l'entreprise, SPST, IPRP externes et instances paritaires

#### Pilotes

ARACT, FRSEA, CFDT

#### Contributeurs

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFDT, CGT, FO, CDG 76

#### ACTIONS

#### Sensibiliser et former à la QVCT les acteurs de l'entreprise

**Contenu de l'action** : Réaliser une campagne de communication au bénéfice des acteurs de l'entreprise (chefs d'entreprise, managers, IRP, salariés) autour de la QVCT en diffusant les outils créés dans le cadre du groupe de travail QVT du PRST3 (autodiagnostic notamment), en s'appuyant sur une newsletter trimestrielle, des articles web et la plateforme ReflexQVT

**TEMPORALITÉ** : 2022 - 2025

#### Sensibiliser à la QVCT les ressources externes et les instances paritaires

**Contenu de l'action** : Développer les compétences des équipes des SPST, dont celles des MSA et des IPRP externes via des temps de sensibilisation à la QVCT ; sensibiliser les instances paritaires comme la CPRIA, les CPRE et CPRI sur les travaux menés par le groupe et les initier à la démarche de prévention et de QVCT.

**TEMPORALITÉ** : 2023 - 2025



## Permettre que la QVCT fasse évoluer les modèles de management et les organisations du travail

S.1

### Éléments de contexte

La QVCT est une conduite évolutive pour mieux travailler dans son environnement de travail. Il est donc nécessaire de questionner les nouvelles configurations des lieux et espaces de travail (notamment le travail à distance) et de positionner le rôle central des managers dans la QVCT.

Cette démarche passe aussi par une structuration du processus d'où la volonté d'accompagner le dialogue social et professionnel pour permettre des démarches QVCT réussies et aussi la conclusion d'accords collectifs sur ce thème.



#### Public cible

Acteurs de l'entreprise, organisations professionnelles et syndicales

#### Pilotes

ARACT, FRSEA, CFTD

#### Contributeurs

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFTD, FO, CDG 76

#### ACTIONS

#### Faire de la QVCT un levier de performance sociale et économique de l'entreprise et du bien-être des collaborateurs

**Contenu de l'action :** Sensibiliser les acteurs de l'entreprise particulièrement des TPE/PME (chefs d'entreprise, managers, IRP, salariés), les organisations syndicales et professionnelles, organismes paritaires à la QVCT pour répondre aux interrogations des nouvelles configurations des lieux et espaces de travail et pour anticiper les répercussions liées aux mutations économiques et à l'évolution des techniques et des modèles organisationnels en lien avec la réalité du travail.

**TEMPORALITÉ : 2023 - 2025**

#### Favoriser le dialogue social et professionnel pour ancrer une démarche QVCT en entreprise

**Contenu de l'action :** Créer une fiche de sensibilisation pour la conclusion d'accords QVCT et pour favoriser le dialogue professionnel (organisation et conditions du travail, qualité du travail, sens au travail).

**TEMPORALITÉ : 2023 - 2024**



## Sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre de la QVCT

S.2

### Éléments de contexte

Aborder la question de l'égalité professionnelle en l'associant à une démarche QVCT, c'est d'une part, chercher à faire progresser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les conditions réelles de réalisation du travail et d'autre part, chercher à identifier des leviers d'action transversaux au niveau de l'organisation du travail, pour favoriser une réduction structurelle des inégalités : meilleure répartition des tâches et des postes de travail, développement des compétences, accès à la formation, réduction de la pénibilité des postes, etc.

Les entreprises ont donc tout à gagner à se saisir des démarches QVCT pour en faire de véritables leviers en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

#### ACTIONS

##### Promouvoir les outils de l'ARACT

**Contenu de l'action :** Diffuser et valoriser les outils développés par l'ARACT Normandie sur le sujet au travers de la newsletter du groupe de travail QVCT du PRST 4 ou durant la semaine de la QVCT organisée en juin par le réseau ANACT-ARACT.

**TEMPORALITÉ :** 2023 - 2025

##### Sensibiliser les TPE-PME à l'égalité professionnelle

**Contenu de l'action :** Sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes en élaborant une fiche définissant l'égalité professionnelle, ce qu'elle recouvre et ses enjeux pour les entreprises, mettant en avant des exemples de bonnes pratiques, proposant une boîte à outils et rappelant les obligations légales.

**TEMPORALITÉ :** 2024

##### Réaliser un webinar sur l'égalité professionnelle en lien avec la QVCT

**Contenu de l'action :** Animer un webinar, au profit des acteurs de l'entreprise, des organisations professionnelles et syndicales et des organismes paritaires, afin de mettre en valeur les liens existants entre égalité professionnelle et démarche QVCT.

**TEMPORALITÉ :** 2025



#### Public cible

Acteurs de l'entreprise, organisations professionnelles et syndicales

#### Pilotes

ARACT, FRSEA, CFDT

#### Contributeurs

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFDT, FO, CDG 76

