

# Agir en faveur de la QVCT

Repères et leviers d'action

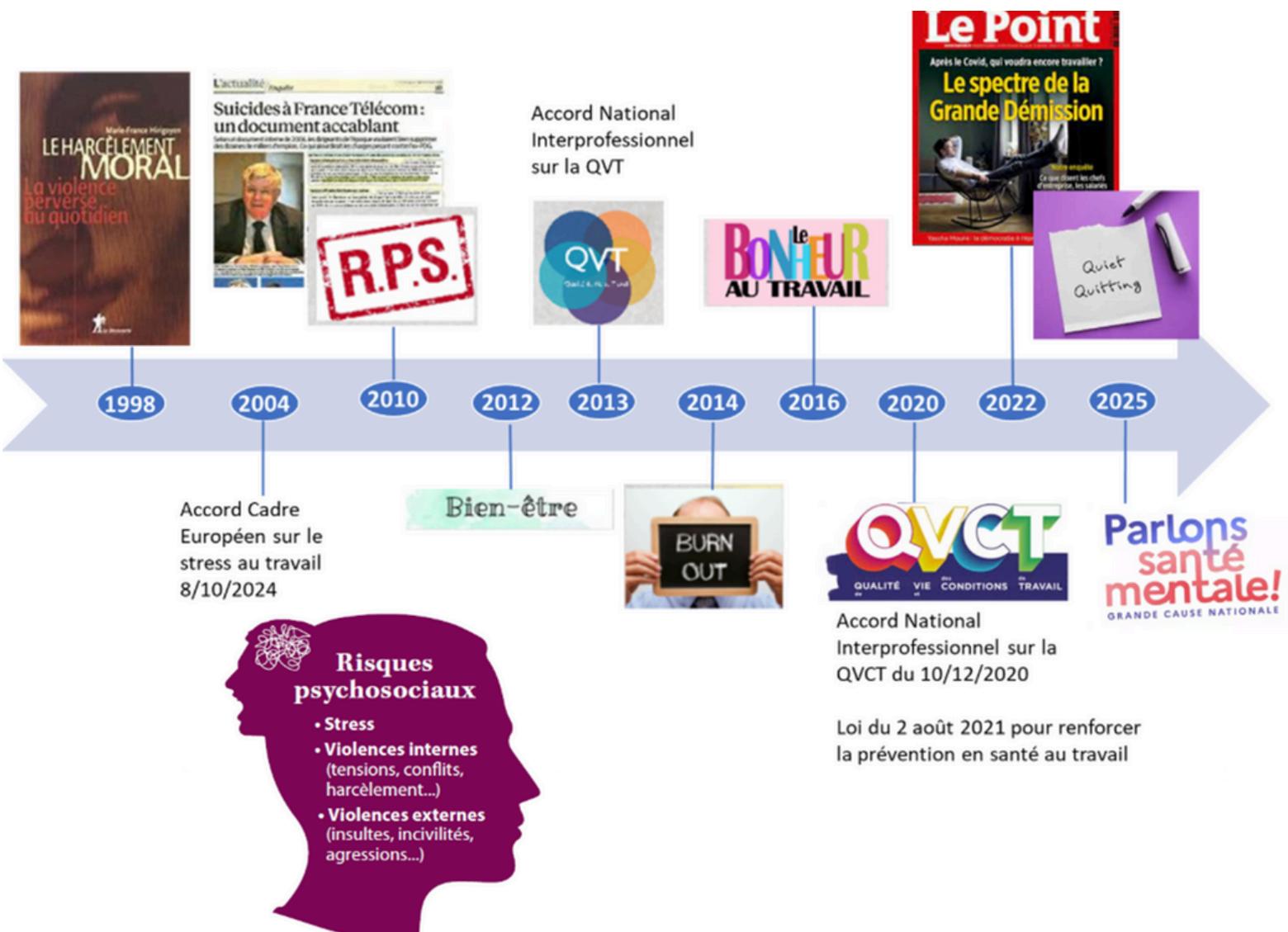


**Assemblée  
générale de  
l'ACEB 71**

9 octobre 2025

# RPS, QVT, QVCT... un peu d'histoire

Déjà à l'époque des "Temps Modernes" de Charlie Chaplin...



# La QVCT : de quoi parle-t-on ?

La Qualité de Vie au Travail renvoie aux “conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci” (ANI 2013).

L’Accord National Interprofessionnel sur la QVCT du 10/12/2020 affirme :

- La priorité de la prévention (la réparation ne suffit pas),
- L’importance de renforcer la culture de prévention primaire au sein des entreprises
- L’importance du dialogue social

Il définit une méthode, afin d’impulser des démarches QVCT en entreprises.

## Informations & ressources

[www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail](http://www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail)



- supports pédagogiques
- Référentiels

Les 6 sujets QVCT selon l’ANACT :

- Projet d’entreprise et management
- Egalité au travail
- Dialogue professionnel et dialogue social
- Compétences et parcours professionnels
- Santé au travail et prévention
- Organisation, contenu et réalisation du travail

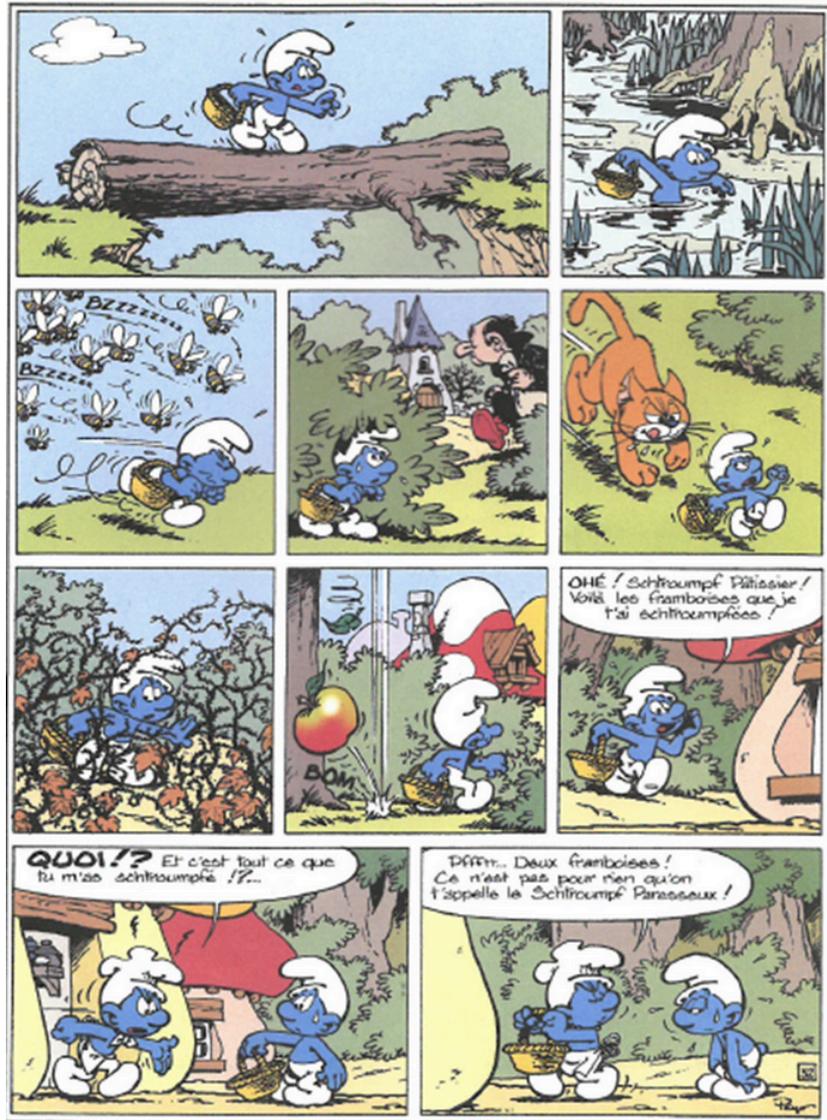


Par le présent accord, les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel sont résolues à mettre la prévention primaire au cœur de notre système de santé au travail. Le dispositif de santé au travail en France, à travers ses politiques publiques et institutionnelles, a trop longtemps été centré sur la réparation au détriment d’une approche positive donnant la priorité à la prévention primaire et mettant au centre des préoccupations le développement de la culture de prévention.

**ANI QVCT – 2020**



# Pourquoi est-ce important de pouvoir parler du travail réel ?



**Le travail prescrit :** “ce que je dois faire”. Les objectifs à atteindre, le chemin qu’il faut suivre, les tâches

**Le travail réel :** “ce que je fais réellement”. La solution n’est pas toujours celle qui avait été prévue, les aléas nécessitent parfois d’adapter la procédure, de rattraper un dysfonctionnement...

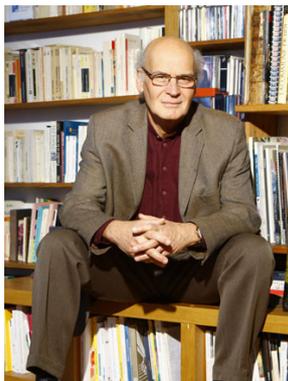


« L’ergonomie de langue française a révélé l’existence d’un décalage irréductible **entre le travail prescrit, tel qu’il est conçu par le bureau des méthodes** et l’activité réelle. [...] Aucun travailleur ne se contente d’appliquer les prescriptions à la lettre. Ou alors, rien ne marche, c’est le principe de la grève du zèle. Les ergonomes ont pu montrer que, même les activités apparemment les plus simples et prétendues automatisées, impliquaient une participation mentale constante et inéluctable sans laquelle aucun système de production ne pourrait fonctionner ».

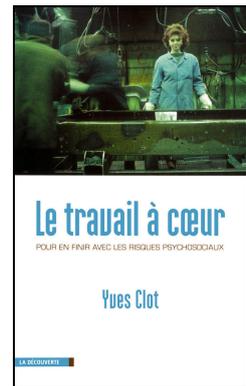
— **Pascale Molinier**



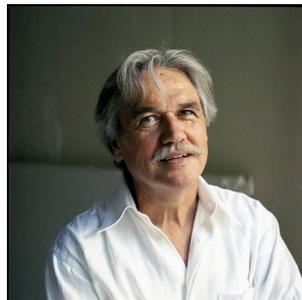
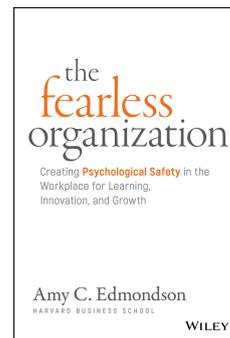
# Pourquoi est-ce important de pouvoir parler du travail réel ? Quelques références



“Il n’y a pas de bien-être sans bien faire”  
Yves Clot



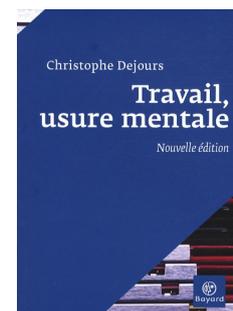
“Personne ne profite du silence. Les équipes passent à côté d’informations peut-être précieuses pour le bon fonctionnement de l’organisation”.  
Amy Edmondson



“Le mal-être n’est compréhensible qu’en tant que le travail peut être facteur de bien-être. Les mêmes situations peuvent apporter du plaisir et/ou de la souffrance”  
Vincent de Gaulejac



“Le travail, c’est l’activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n’est pas déjà donné par l’organisation prescrite du travail”.  
Christophe Dejours



“Le modèle de la hâte met en concurrence la transmission et le travail”

Corinne Gaudart

# La QVCT : une question d'équilibre



## Partir des situations de travail

Toute activité de travail comporte des contraintes. Dans une certaine mesure, on peut même dire que travailler consiste à gérer des contraintes, faire face à des aléas...

### Les ressources

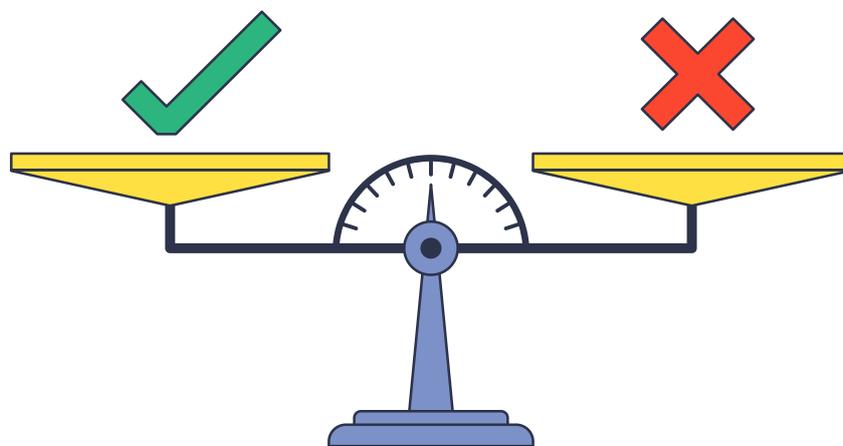
Ce qui aide à résoudre les difficultés quotidiennes, les points d'appui pour travailler avec efficacité

Ce qui favorise un bon travail, l'engagement, de bonnes relations de travail, la coopération

### Les contraintes

Les obstacles à la possibilité de faire 'un bon travail', à l'intérêt du travail, à l'engagement.

Ce qui freine freinent l'entraide, la coopération et dégradent les relations



## Dialogue professionnel : où en sommes-nous dans mon entreprise / mon équipe ?



Existe-t-il des espaces de dialogue, des temps de réunion qui permettent d'aborder des questions concrètes liées au travail réel ?

Est-il possible d'exprimer ses préoccupations de façon ouverte et de faire des suggestions sur l'organisation du travail ?

Qu'est-ce qui pourrait être mis en place pour favoriser l'expression et la discussion en équipe sur le travail ?

# Les obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels

## Article L4121-1 du Code du Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :



- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

## LES 9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION AVEC : M. RISQUE !

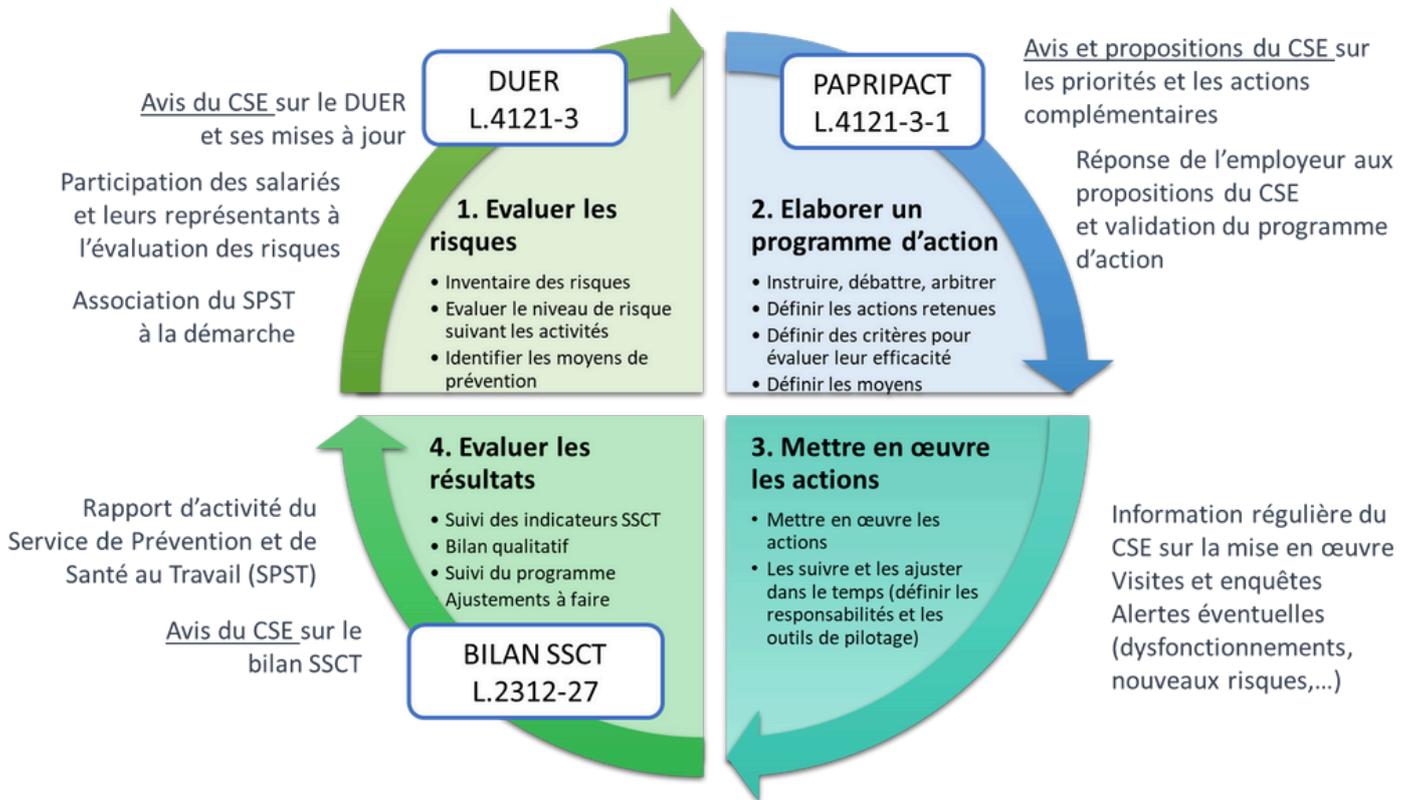
**9 principes généraux de prévention** sont définis par l'article L4121-2 du Code du Travail.

L'employeur doit **évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs (article L4121-3). Il doit consigner cette évaluation dans le **DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)**.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit définir un **PAPRIACT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail)**.



# Les obligations en matière de prévention et les consultations du CSE



## 3 niveaux de prévention, complémentaires et indissociables



# Négocier pour améliorer la QVCT

Le Code du travail définit 3 grands blocs de négociation annuelle obligatoire :

- Bloc 1 : rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée
- **Bloc 2 : Egalité professionnelle, QVCT**
- Bloc 3 : Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), pour les entreprises de plus de 300 salariés (la négociation doit être engagée au moins une fois tous les 3 ans).

## Article L. 2242-17 du Code du Travail

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

### Thèmes de négociation



1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination.
4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
5. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance.
6. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.
7. Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour assurer le respect de la vie personnelle et familiale des salariés.
8. Dans les entreprises de plus de 50 salariés et dotées d'une section syndicale : les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail

**Depuis la loi de 2021** (qui élargi la QVT à la QVCT), la négociation peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, la qualité des conditions de travail, la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

# Les accords QVCT : une large palette de mesures possibles

Environ **100 accords signés par an**  
(sur 85 000 accords négociés en France en 2023)

**Plus de la moitié comprennent une dimension santé**  
(santé physique et mentale, gestion de la charge de travail, retour ou maintien en emploi, inaptitude)  
**et prévention des risques professionnels.**

Environ **un tiers** portent sur le **fonctionnement et l'organisation** de l'entreprise, le rôle des acteurs, leurs relations.

**Un quart** des accords comprennent des mesures en lien avec le **changement climatique**

**25% d'accords avec une dimension individuelle ou comportementale**

Ex : alimentation, pratique sportive, méditation, convivialité...)

Ces dernières années, essor de **mesures à caractère social ou sociétal**

(près de **70% des accords**)

Ex : parentalité, PMA, violences sexistes, sexuelles, conjugales ou domestiques, proche aidant, don de jours de congés, places en crèche, service social...

“

**Source :** étude sur un échantillon de 232 accords d'entreprise, conclus entre septembre 2023 et fin novembre 2024.

[Accords QVCT : ne pas oublier le travail ! | Santé & travail](#)

”

# Réflexions sur nos leviers d'action

---

**Dans mon entreprise, mon organisation :**



Comment pouvons-nous mettre en lumière le travail réel pour qu'il soit mieux pris en compte dans l'organisation ?

---

Comment contribuer concrètement à la prévention des risques professionnels ?



Comment favoriser une meilleure qualité de vie au travail ?



# MELT

Mettre en lumière le travail

**Emilie Chatain**

06 64 99 23 14

[emilie.chatain@melt-co.fr](mailto:emilie.chatain@melt-co.fr)

[www.melt-co.fr](http://www.melt-co.fr)