NEWSLETTER SPÉCIALE QVCT

Rencontres professionnelles sur les enjeux RH & managériaux

Parc des Expositions & Congrès DIJON

pointdevuerhdijon.com

SAVE THE DATE 09 sept. 2025

DIJON BOURGOGNE EVENTS

pointdevueRH DIJON

La semaine de la QVCT

La **Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail** est le RDV annuel organisé par le réseau ANACT (l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Elle s'adresse aux entreprises souhaitant informer et échanger avec leurs collaborateurs sur l'amélioration concrète et durable des conditions de travail et de la performance des organisations.

SEMAINE POUR LA QVCT

QUALITÉ de VIE et des CONDITIONS de TRAVAIL

Cette année, elle a lieu **du 16 au 20 juin 2025** et a pour thème : " **le dialogue social pour une meilleure qualité de vie professionnelle."**

Cette Semaine QVCT est un temps fort collectif et l'occasion de mettre en avant les thématiques qui vous tiennent à cœur. À travers des ateliers, des conférences, des stands, apportez des outils et solutions concrètes pour favoriser l'engagement de vos employés, booster leur moral et leur santé mais aussi les performances globales de l'entreprise !

Mais La QVCT, c'est toute l'année ! C'est 6 grands thèmes relatifs au travail : l'organisation et le contenu, le management, l'égalité, le climat social, les compétences, la santé.

Pour cette semaine, une newsletter spéciale QVCT s'imposait afin de la comprendre et de découvrir des actions simples à mettre en place !

Informations transmises par la société Atid consulting qui sera présente sur le salon Point de vue RH à Dijon le 9 septembre !

PARTENAIRES DU SALON

pointdevueRH DIJON

andrh Côte d'Or

andrh Franche Comte

DIJON BOURGOGNE EVENTS

apec

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

aract

Mouvement des Entreprises de France Côte-d'Or

lucca

NIBELIS INNOVATION PAIE & RH

FUCHS RH voyez malin !

18.1 ALLÉE DU COCHE

PKF Arsilon

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ C'EST FRANCHEMENT BIEN !

ENTRÉE GRATUITE

>> INSCRIPTION <<

gratuite mais obligatoire

SANTÉ MENTALE

IDEUZO at_work

L'IA, baromètre de la santé mentale des salariés

1 salarié sur 4 se déclare en mauvaise santé mentale. 45% des salariés en France sont en détresse psychologique. Face à ces chiffres alarmants, il n'est pas surprenant que le gouvernement français ait désigné la santé mentale comme grande cause nationale de 2025. Burn-out, bore-out, fatigue mentale : les risques psychosociaux explosent au sein des organisations, dressant un tableau sombre du monde professionnel.

Pourtant, au milieu de cette crise, une étincelle d'espoir apparaît. L'intelligence artificielle, en révolutionnant les outils de prévention, promet d'aider les entreprises à détecter plus précocement les signaux faibles, en analysant les comportements numériques de leurs collaborateurs. Mais cette avancée soulève des questions cruciales : peut-on vraiment évaluer la santé mentale à travers des données ? Ces pratiques vont-elles véritablement améliorer les méthodes managériales, en apportant plus d'attention et de soin aux collaborateurs, ou, au contraire, risquent-elles de déléguer l'intelligence émotionnelle - pourtant essentielle aux relations humaines - à des algorithmes déshumanisés ?

On ouvre le débat dans cet article

IDEUZO
Ideuzo.com

LA RELAXATION DANS LA QVCT

LUMEN 21
L'ESSENTIEL EST HUMAIN

C'est la semaine de la QVCT ! La France ne fait pas partie des bons élèves contrairement aux pays nordiques ou encore au Canada. Pourtant le retour sur investissement ne fait aucun doute : entre 2.5 et 4.8 euros pour 1 euro investi !

Il est urgent d'agir au vu de l'augmentation des coûts de l'absentéisme lié aux TMS et aux RPS (4059 euros c'est le coût de l'absentéisme par an et par salarié des secteurs public et privé), au vu du vieillissement des actifs, du manque d'attractivité pour les jeunes générations, de la « désertification médicale » ou encore de l'augmentation des troubles physiologiques et des maladies chroniques de plus en plus jeune et de l'augmentation du stress.

La QVCT c'est une recette subtile intégrant management, formation, climat social, santé et sécurité et égalité professionnelle pour tous...
Il s'agit d'une démarche complexe et profondément humaine.
NB: il est important de faire un diagnostic pour des actions efficaces et pérennes, de mettre en place une démarche participative et d'évaluation.

La prévention santé individuelle reste encore insuffisante, la prévention secondaire et tertiaire sont majoritairement mises en place en entreprises mais insuffisamment répétées et la prévention primaire en entreprises est à renforcer en priorité.
La QVCT et plus particulièrement la prévention de la santé physique et psychique est un enjeu sociétal, on a tous à y gagner (salarié, employeurs, institution).

Pourquoi ne pas replacer l'humain au cœur des priorités et oser la mise en place d'une démarche QVCT globale en 2025 en intégrant la relaxation pour prévenir la santé mentale ! Le Salon Préventica a salué la démarche.

Céline SKOWRON - gérante LUMEN 21
celineskowron@gmail.com

LE JEU DANS LA QVCT

PROMOUVOIR LE JEU POUR ÉCOUTER, COMPRENDRE AGIR ET RÉUSSIR

Parce que le monde bouge de plus en plus vite, tant au niveau relationnel, générationnel... qu'attirer, mobiliser, retenir et satisfaire les clients (internes & externes), est devenu compliqué. Une situation qui va s'accentuer dans les prochaines années. Il devient donc vital, pour les entreprises à la recherche d'une performance durable, de repenser leurs pratiques de management, d'engagement et de fidélisation.

C'est pour répondre à ces nouveaux enjeux organisationnels et comportementaux, que je propose un accompagnement structuré sur 3 niveaux : Un accueil et une information individualisée ; Un conseil personnalisé et un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet. Entrepreneur du conseil en « dynamique clients » (mobilisation de tous les acteurs d'une entreprise à penser clients internes et externes), j'accompagne les structures publiques et privées qui ont du mal à concilier les besoins économiques avec la réalité sociale de l'entreprise, à placer les modes de reconnaissance des équipes au cœur de la culture de l'entreprise, pour plus d'épanouissement, à répondre aux nouvelles aspirations des collaborateurs, pour apporter à l'entreprise de la valeur expérientielle, à accompagner le changement pour répondre aux nouveaux enjeux qu'il fait naître...

Comment, en sortant d'un management centré sur les résultats (autoritaire, directif, basé sur le contrôle et la sanction) vers un management centré sur la relation, dit responsable qui privilégie la confiance, l'envie, l'autonomie, la responsabilisation, la prise d'initiative... par le JEU (gamification).

Jugé pour être non sérieux et improductif, le jeu a longtemps été considéré comme une activité frivole ! Utiliser les ressorts du jeu en entreprise ou en formation est un excellent levier pour attirer l'attention des personnes, favoriser leur engagement, rendre l'intervention plus attractive, augmenter la motivation et l'implication, améliorer l'enthousiasme, favoriser la mémorisation et l'assimilation des connaissances. Une technique d'apprentissage qui garantit participation et coopération des participants. J'ai un penchant pour le sport en général, notamment les courses d'obstacles extrêmes en équipe (Mud Day, Muddy Run, Strongman Run...).

2L CONSEIL ET FORMATION - Lionel LORINCZ
lionel.lorincz@wanadoo.fr

BAROMÈTRE QVCT 2025

qualisocial

La santé mentale des salariés est plus que jamais un enjeu majeur en 2025.

Dans un contexte marqué par des incertitudes économiques et sociales, ce nouveau baromètre co-réalisé par Qualisocial et Ipsos met en lumière des tendances préoccupantes : 1 salarié sur 4 déclare être en situation de santé mentale dégradée, impactant directement leur engagement, leur productivité et leur bien-être au travail. **Face à ces défis, ce baromètre explore trois axes fondamentaux :**

- L'état actuel, les causes et conséquences de la santé mentale des salariés
- L'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les organisations
- Le rôle clé de la QVCT pour créer durablement des conditions de travail favorables à la santé mentale

À travers une méthodologie rigoureuse et un panel représentatif de 3 000 salariés français, cette étude propose des leviers concrets pour engager des actions efficaces, renforcer la résilience des organisations et faire de la santé mentale une priorité collective.

Découvrir la suite de l'article

QUALISOCIAL
https://www.qualisocial.com/

SANTÉ DES FEMMES

ET SI ON PRENAIT (VRAIMENT) SOIN DE LA SANTÉ INTIME DES FEMMES AU TRAVAIL ?

Dans le cadre de la semaine spéciale QVCT, il est grand temps de mettre en lumière un sujet encore trop souvent relégué au second plan : **la santé intime et globale des femmes dans le monde professionnel.**

Fatigue chronique, douleurs menstruelles invalidantes, suites de violences sexistes et sexuelles, retour de congé maternité, charge mentale... Ces thématiques touchent un grand nombre de salariées, sans toujours trouver de réponse concrète en entreprise.

Selon le ministère du Travail, 1 femme sur 3 a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa carrière. 1 femme sur 10 est atteinte d'endométriose, et les symptômes impactent directement leur capacité à travailler normalement. Par ailleurs, 58 % des femmes affirment avoir déjà mis de côté leur santé pour répondre à leurs obligations professionnelles (source : Enquête Ifop 2023).

C'est pour y répondre que j'ai créé deux dispositifs spécifiques, adaptés aux enjeux des entreprises et pensés pour être activables rapidement :

Le dispositif SAFE (Soutien et Accompagnement des Femmes en Entreprise)
SAFE est une solution d'accompagnement inter-entreprises qui propose un accès confidentiel et bienveillant pour toutes les salariées concernées par :

- Les violences sexistes et sexuelles (VSS)
- La maternité et la parentalité
- Les pathologies féminines (endométriose, SPM, ménopause...)

Objectif : proposer un espace d'écoute et d'orientation vers des professionnels spécialisés tout en allégeant la charge mentale et en prévenant l'absentéisme. Rappelons que l'absentéisme lié aux douleurs menstruelles coûte en moyenne 9 jours par an et par salariée concernée (source : INSERM).

Le dispositif A.C.T.E. (Agir - Comprendre - Transformer - Éveiller/Responsabiliser)
Ce programme de sensibilisation en intelligence collective repose sur des mises en situation concrètes, des ateliers participatifs et des cartes réflexives permettant de :

- Lutter efficacement contre les violences sexistes en milieu professionnel
- Promouvoir une meilleure compréhension de la santé féminine et de ses impacts sur le travail
- Mobiliser les managers, RH et collaborateurs pour créer un environnement plus sûr, plus juste et plus inclusif

Agir pour la QVCT, c'est aussi prendre en compte les réalités corporelles, psychiques et sociales des femmes. Mettre à disposition de vos salariées ces dispositifs, c'est faire un choix fort : celui de l'engagement, du soin, et de l'humain au cœur de la performance.

FEM' INTIME

Aurélie SOULIER-KONECKI

FEM'INTIME
1 Rue de Besançon - 25610 Arc-et-Senans
https://www.femintime.fr/

LE LIEN HUMAIN

“LA QVCT, C’EST AVANT TOUT UNE QUESTION DE LIEN HUMAIN”

À l’occasion de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2025, nous avons échangé avec Cécile PRIOUL de Ça Ira Encore Mieux Demain, dont l’expertise porte notamment sur les périodes d’absence liées aux défis de la vie (maladie, deuil, aidance). Un regard sensible et engagé sur la QVCT.

“1/ Quelles sont les principales ambitions que vous poursuivez à travers la démarche QVCT auprès de vos clients ?”

Notre moteur, c’est de remettre de l’humain dans les chiffres. Trop souvent, l’absentéisme ou la démotivation sont traités comme des indicateurs froids, alors qu’ils traduisent bien souvent un vécu humain, parfois douloureux.

À travers la QVCT, on veut aider les entreprises à prendre soin du lien entre les personnes, surtout quand la vie vient bousculer l’équilibre : une maladie, une maternité éprouvante, la perte d'un être cher, ou encore la charge mentale du rôle d'aidant…
Nous agissons sur trois priorités : comprendre, outiller et relier. Écouter les signaux faibles, outiller les managers et les RH, et surtout, maintenir le lien même dans les moments de vulnérabilité.

“2/ Comment associez-vous les salariés et leurs managers à la définition et à la mise en œuvre des actions QVCT ?”

La co-construction est au cœur de notre méthode.

L’idée, c’est de ne pas plaquer une solution toute faite, mais de partir du réel au moment de la reprise du travail, de définir l'impact du motif de l'arrêt sur le quotidien de travail tel qu’il est perçu et projeté sur l'année à venir. Riches de nos 6 années d'expériences et de reprises réussies, nous faisons du sur-mesure, c’est souvent là que les meilleures idées émergent : des idées simples, concrètes, et efficaces sur le risque de rechute d'absences (91% de non-rechute sur L'année de la reprise)

“3/ Quels sont les principaux freins rencontrés dans la mise en place de votre méthode ? Et comment les dépasser ?”
Les sujets que nous abordons sont souvent étiquetés "vie personnelle" donc, il y a parfois une forme de crainte d’ouvrir la boîte de Pandore : peur de ce qu’on va entendre, peur de ne pas savoir quoi dire. Il y a aussi, bien sûr, des contraintes de temps ou encore la peur d'être maladroit.

Pour dépasser ça, on avance pas à pas. On commence par présenter nos expériences managériales, ce qui créent de la confiance, et on accompagne les managers pour qu’ils se sentent soutenus, pas seuls. Et surtout, on redonne du sens : la QVCT n’est pas un “en plus”, c’est un levier pour mieux travailler ensemble et être plus performant.

“4/ Comment évaluez vous l’impact de vos actions sur la santé, la motivation, et la performance des salariés ?”
En 2024, 95% des personnes accompagnées ont repris le chemin du travail et 91% d'entre elles n'ont pas connu de nouvel arrêt dans l'année. Nous évaluons tous nos accompagnements, par des questionnaires après la reprise envoyés au manager et au salarié, Lors du suivi à 6 mois, nous recueillons l'évolution du temps de travail (temps partiel thérapeutique) et les absences s'il y en a eu auprès des bénéficiaires de notre méthode, mais ce qui nous intéresse, c’est le ressenti, le climat dans l’équipe, les paroles qui se libèrent.

Quand une collaboratrice aidante ose dire qu’elle est épuisée, et qu’on trouve ensemble une solution d’aménagement, on a déjà gagné. Quand un manager nous dit qu’il se sent enfin légitime pour parler autrement à un collaborateur en arrêt longue durée, nous mesurons aussi cet impact pour les services RH.

C’est là que la QVCT prend toute sa valeur : elle permet aux gens de mieux vivre… et de mieux travailler.

“5/ Un mot de la fin pour cette Semaine QVCT 2025 ?”

Oui : la qualité de vie au travail ne s’arrête pas à la porte du bureau.

Elle inclut les moments où l’on est vulnérable, absent. Et dans ces moments-là, la manière dont l’entreprise agit – ou pas – reste gravée dans la mémoire des collaborateurs.

C’est là que se joue, profondément, la culture d’une organisation.

Le retour au travail, ça se travaille !

ÇA IRA ENCORE MIEUX DEMAIN
contact@ciemd.com / 07.66.39.19.39 / cairaencoremieuxdemain.com

SALON POINT DE VUE RH - DIJON - 9 SEPTEMBRE

VOUS ÊTES DIRIGEANT, DRH, RRH, RESPONSABLE PAIE, RECRUTEMENT, JURIDIQUE OU AUTRE MEMBRE DU SERVICE RH ?

Ne manquez pas ce salon unique sur votre région !

>> PROGRAMME <<

>> EXPOSANTS <<

>> INSCRIPTION <<
gratuite mais obligatoire

ENTRÉE GRATUITE

PARC DES EXPOSITIONS & CONGRÈS DE DIJON
DIJON BOURGOGNE EVENTS

Vous souhaitez exposer sur Point de vue RH Dijon ?
Lolita BOUCHEREAU
06 13 75 58 47 - lolita.bouchereau@opticom-france.com

Vous souhaitez communiquer sur la newsletter de Point de vue RH ?
Florence SEY
06 70 09 74 31 - florence.sey@opticom-france.com
www.pointdevuerhdijon.com