



congrès international
DE LA RSE

Conférence

***Prendre soin de l'Humain qui Travaille,
la QVT au cœur de la RSE***

16 octobre 2024, Toulouse





Emmanuelle BESSEZ

Entredonneuse engagée de l'ESS depuis 21 ans
Dirigeante de WUNJO, Entreprise à Impact d'Utilité Sociale
Cabinet conseil & Organisme de formation, spécialisé en QVT



Bien vivre & bien travailler, ensemble.

Auteur du baromètre
“maQVT”,
innovation
sociale



Auteur de

La  fresque
de la QVT

Parmi les 30
fresques les
+ impactantes



Au programme...

1 - Tentative de clarification

Des ODD à la RSE

De la RSE à la QVT

2 - Prendre soin de l'Humain qui Travaille

La QVT, enjeu sociétal

Agir en QVT dans l'amélioration continue

> 11H00 : Atelier "évaluer sa QVT"



1

***Lien entre QVT et RSE :
tentative de clarification***

QVT et RSE : les ODD (> 2000)



objet
en QVT

17 objectifs
= 169 sous-objectifs

QVT et RSE : les 5 piliers (> 2015)



QVT =
pas objet /
impact direct



QVT et RSE : les ODD en 5 piliers



objet
en QVT

Inclusion

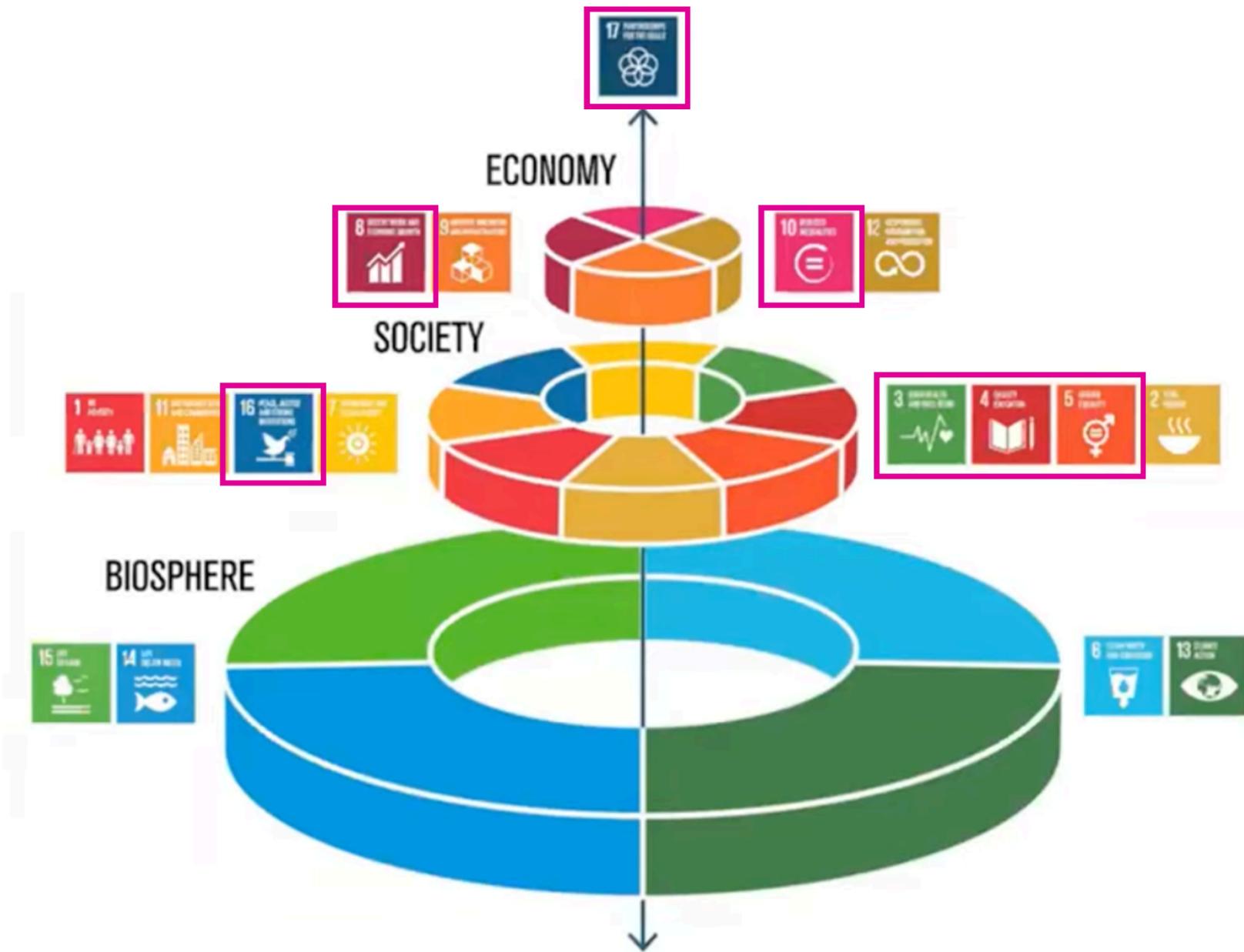
Mobilisation collective

Droits fondamentaux
et vie décente/digne

Bien vivre
et progrès durable

QVT et RSE : les niveaux hiérarchiques

objet
en QVT



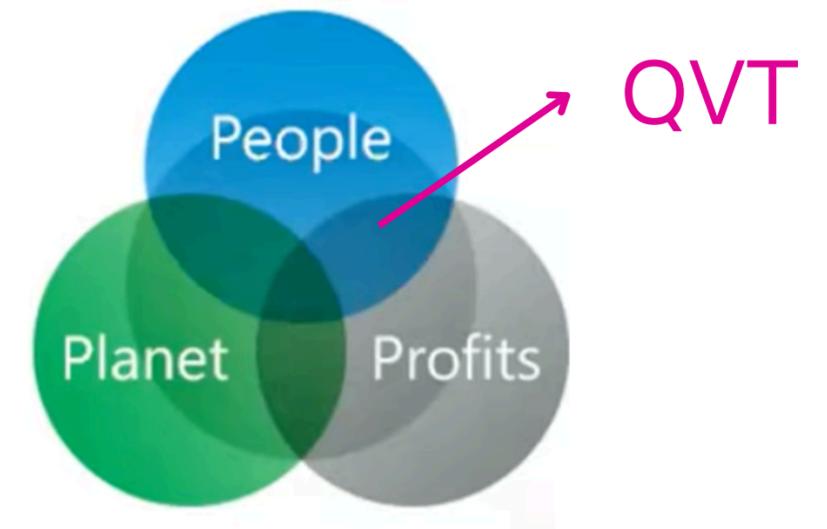
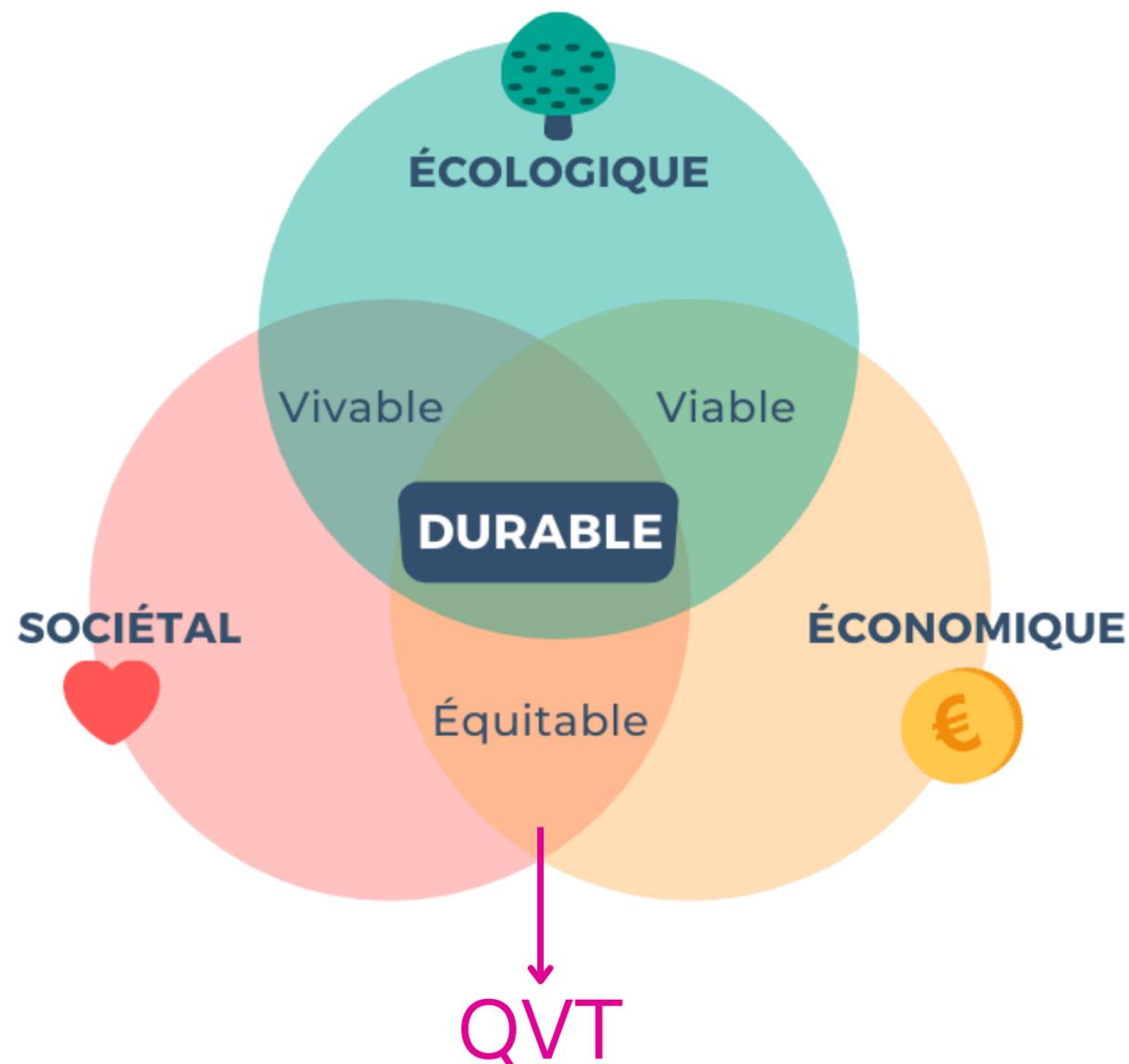
QVT et RSE : les 3 piliers du DD

Parties prenantes externes = « sociétal »

- **Egalité, diversité, inclusion**

Parties prenantes internes = « social »

- Droit social
- **Egalité, diversité, inclusion**
- **Bien-être au travail**



- Droit du Commerce
- **Viabilité financière**
- **Qualité de service**
- Soutien des partenaires locaux

QVT et RSE : *humanité & productivité*

Un travailleur qui **se sent bien** sera **+ efficace**

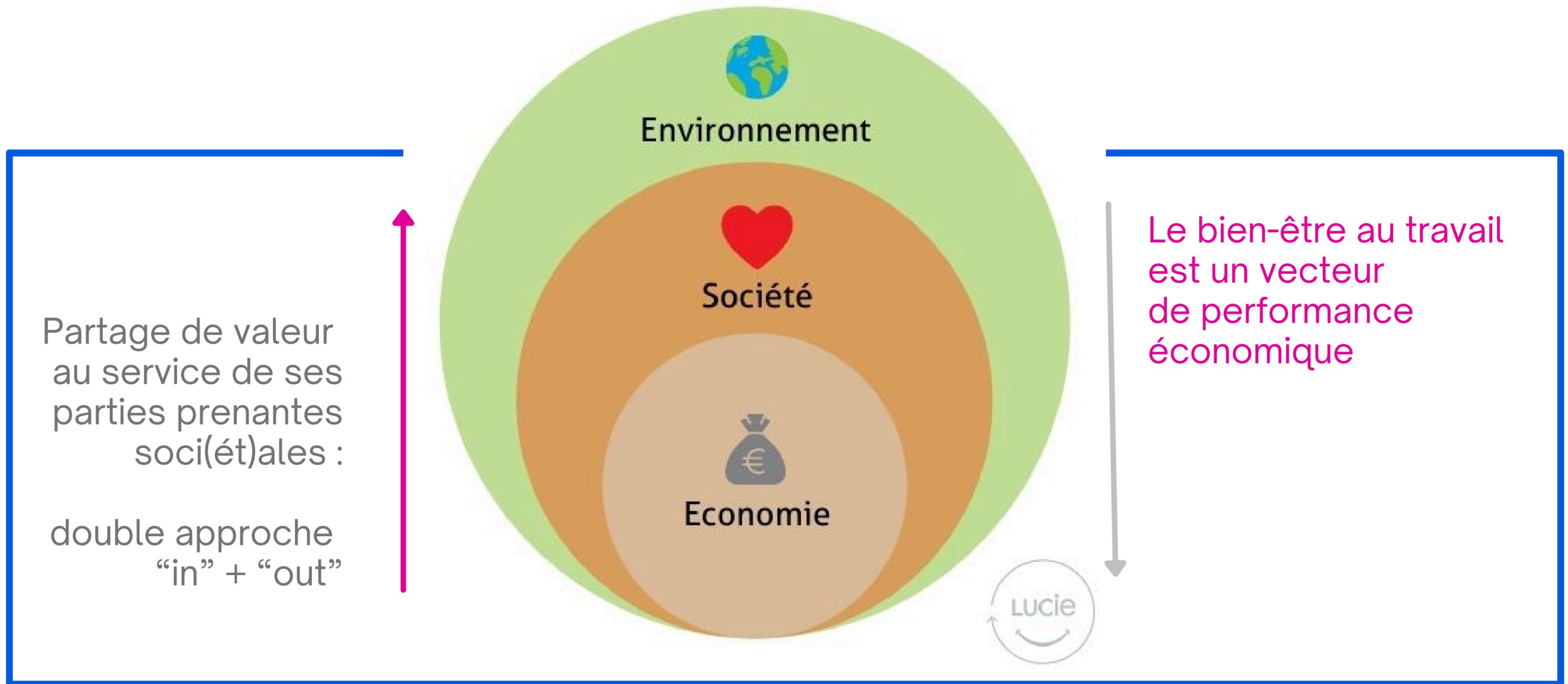


*Le cercle vertueux
du bien-être
(intérieur)*

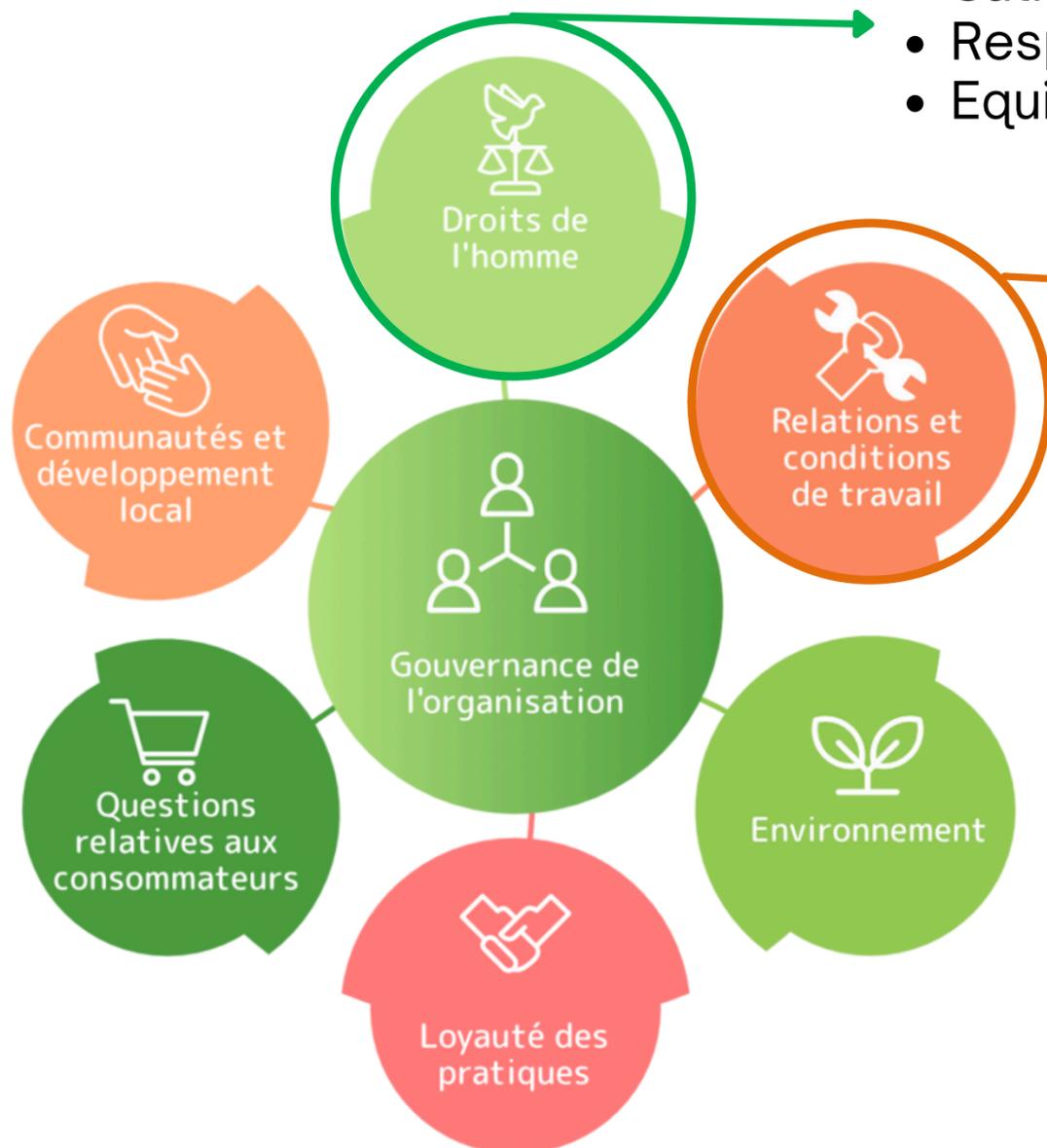
*& du bien-faire
(extérieur)*

Un travailleur qui **se sent efficace** **se sent mieux**

QVT et RSE : la soutenabilité RSE-O (Lucie)



QVT et RSE : les 7 ? centrales de l'ISO 26000



- Droit du travail / droit social
- Satisfaire les besoins de l'Homme (travailler et lors de sa vie au travail)
- Respect de la vie privée
- Équité sociale = égalité des chances & de traitement (diversité, inclusion)

- QHSE / Santé-sécurité travail
- Dialogue social
- Bien-être
- Développement RH

- Gouvernance : management collaborative / dialogue social
- Éthique / sens du travail : loyauté des pratiques – environnement...
- ...

Et si l'entreprise responsable l'était d'abord en interne, avec ses équipes ?

QVT : collaboration éthique / équitable avec les parties prenantes internes

QVT et RSE : l'Entreprise "responsable"

LES "INTERNALITES SOCIALES" =

Minimiser les impacts négatifs (vision pathogène)

+

Maximiser les impacts positifs (vision salutogène)

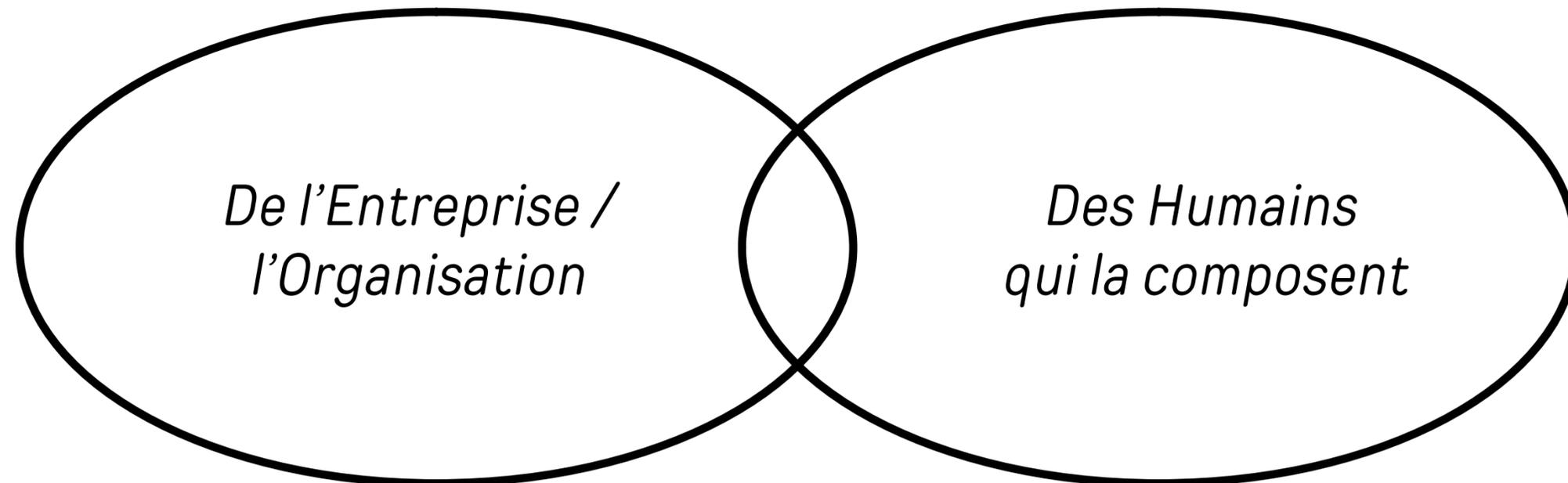
L'ANI du 19 juin 2013 :

« la qualité de vie au travail est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée »

Loi PACTE (23 mai 2019) :

la QVT est mise en avant comme un objectif à atteindre pour chaque entreprise :
« reconnaissance de l'intérêt social »

QVT et RSE : la co-responsabilité, systémique



Générer moins de mal-être & de perte de performance (vision pathogène)

+

Prendre soin mieux soin du bien-être et de la performance (vision salutogène)

2

***QVT = prendre soin de l'Humain
qui Travaille***

Démarche QVT : les enjeux

Objectif : transformer de manière positive et durable la façon de vivre le Travail et de travailler pour assurer la Prospérité des Organisations et honorer la dignité de la Vie des Humains

La démarche QVT sécurise et encourage :



Aspects Humain et Productif sont entremêlés.



**Le cadrage initial permet de clarifier l'intention et les objectifs
Il s'appuie sur les indicateurs existants (RH, Sociaux, Perf...)
et les observations pluridisciplinaires des acteurs internes.**

Démarche QVT : transversalité

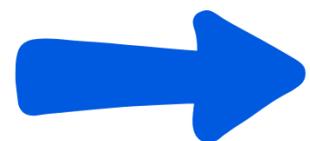
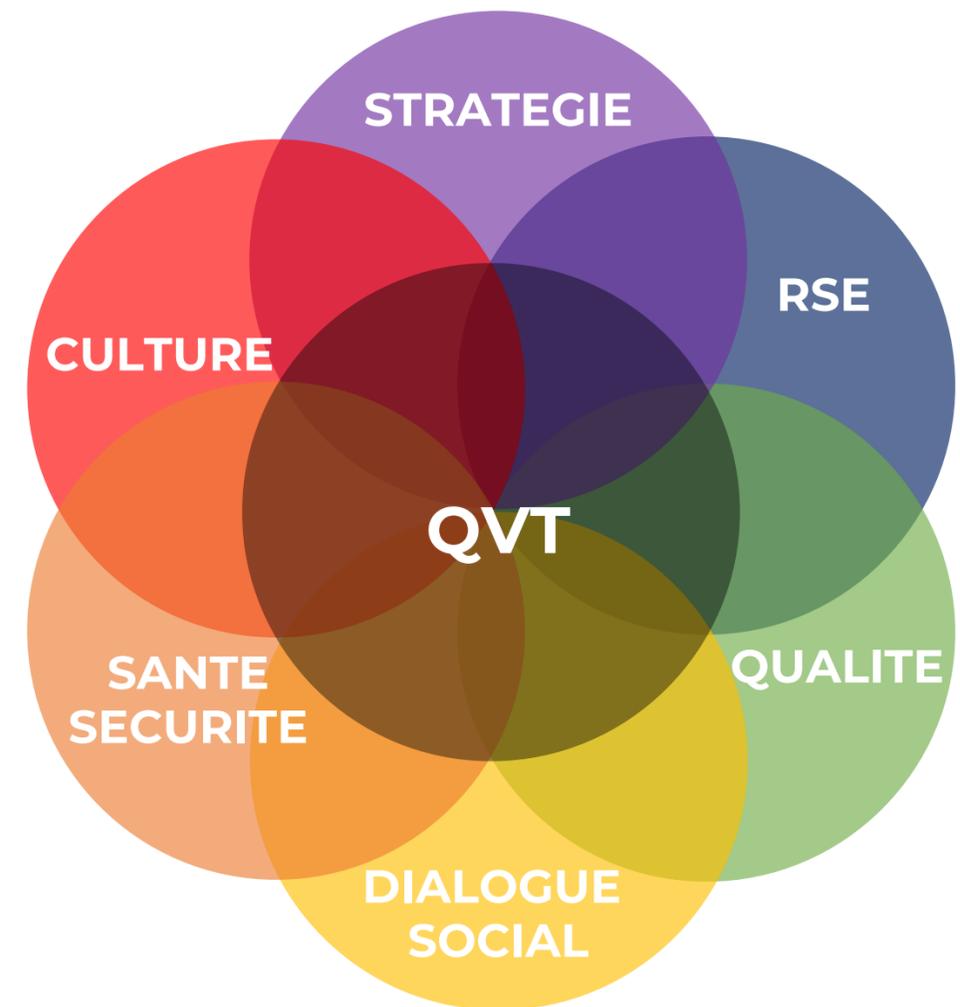
Vu pour vous

Le projet QVT est entre les mains

- de la Direction / Gouvernance, par le service RH
- du CSE / de la CSSCT
- du service QHSE
- du service RSE

Sur le terrain, il implique

- Les managers
- Chaque collaborateur.trice (tous acteurs.trices !)



La démarche doit être soutenue par la Direction et les IRP + s'inscrire de manière intelligente dans les feuilles de route + impliquer l'ensemble de l'écosystème

Démarche QVT : amélioration continue

La démarche QVT adopte **un mode “projet”** sur la durée, avec des moyens (dont un organe dédié), et se fonde sur l’expérimentation et l’itération.

Démarche de progrès, elle repose sur **des évaluations régulières** avec au coeur **l’écoute salariale** : *le mieux placé pour réaliser l’état des lieux est le Travailleur lui-même.*

Qu’est-ce qui va bien ?

Et qu’il faut préserver,
conforter.



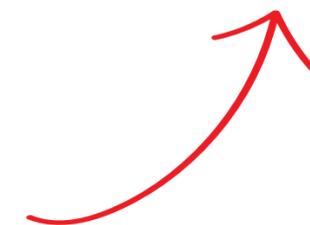
Qu’est-ce qui risque d’aller mal ?

Et qui mérite notre vigilance.



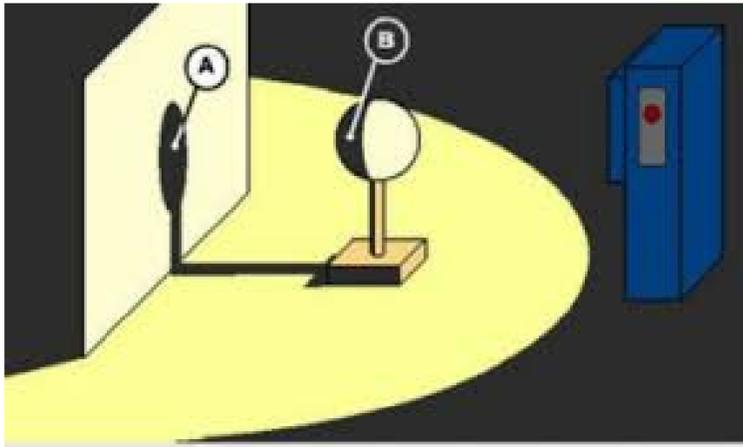
Qu’est-ce qui ne va pas bien ?

Et qu’il faut régler, résoudre.



L’écoute est réalisée par voie d’échanges (1-1, focus groups...) et d’enquêtes (“baromètres”).

Démarche QVT : mode Action



L'écoute salariale

- recense le vécu des Travailleurs.ses,
- permet d'identifier les priorités QVT,
- éclaire l'Organisation dans ses décisions.



> **Expérimentez à 11H00 !**

La  fresque
de la QVT

- Pas de responsabilisation individuelle et collective sans effort de culture / sensibilisation,
- Pas de performance opérationnelle sans plan d'actions co-écrit avec l'ensemble des parties impliquées,
- Pas d'engagement dans la démarche sans dynamique forte.



congrès international
DE LA RSE

Merci.

A votre disposition pour vos questions & remarques

*Caroline vous attend sur notre stand pour échanger sur nos formations **Consultant QVT / Fresqueur.se de la QVT***



Emmanuelle BESSEZ

06 68 61 82 82

emmanuelle@wunjo.life



www.wunjo.life