



# Attractivité et QVCT

(l'exemple du secteur du spectacle vivant)

---



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**



**90 minutes**

## La QVCT

# Objectifs de la rencontre

- **Objectiver les difficultés d'attractivité**
- **Comprendre les évolutions des attentes à l'égard du travail**
- **Définir la Qualité de Vie et des Conditions de travail (QVCT)**
- **Comprendre l'ambition, la méthode et les sujets de la QVCT**
- **S'emparer du plaidoyer pour la QVCT**



- **60 min de présentation**
- **30 min de question / réponse**
- **Vos questions dans le chat !**

**P**  
PRÉVOIR

**O**  
ORGANISER

**G**  
GÉRER

**O**  
OPTIMISER

## UNE EXPERTISE

Gestion et management des entreprises du spectacle.

Musique, danse, théâtre, cirque... Une approche adaptée aux arts de la scène. EPIC, association, EPCC, régie... Une connaissance fine des modes de gestion et des modèles économiques pour des outils efficaces.

## UNE AMBITION

Accompagner et former.

Inscrire toutes nos missions dans une logique de transmission.

Proposer des formations sur mesure dans tous les domaines de l'administration du spectacle.

## UNE CULTURE

Promouvoir la culture de la prévention et le dialogue, facteurs de performance.

Développer la QVCT, favoriser la circulation de l'information et la gestion des risques.

## UN POSITIONNEMENT

Écouter, co-construire, réussir ensemble.

Approcher chaque organisation avec humilité. Proposer des solutions réalistes, adaptées aux budgets et aux équilibres internes.

S'appuyer sur l'intelligence collective pour développer les projets et l'efficacité des organisations.

## UN RÉSEAU

Des compétences conformes à vos besoins

Travailler en équipe afin d'apporter l'expertise la plus adaptée à chaque situation.

## UN REGARD

Conseil et accompagnement adaptés à vos besoins.

Du projet au budget de production en passant par l'organisation des services. Une approche à 360°

# Une question d'attractivité





PRÉVENTION  
DES RISQUES

#### Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

## La crise

Tensions sur le marché de l'emploi : pourquoi les entreprises n'arrivent-elles pas à recruter ?

Fonction Publique : Recrutement difficile et manque d'attractivité.

26/12/22 | Chronique de l'aménagement urbain

### **Au rapport**

**Crise du recrutement: presque tous les pays d'Europe manquent de profs**

**Attractivité des métiers : « Six mois pour recruter un travailleur social »**

Professions et travail social | Publié le : 28.09.2022 | Dernière Mise à jour : 28.09.2022

**Marché du travail 2023 : l'embellie mais des difficultés de recrutement pour les Ressources humaines**



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

**POGO**  
développement

## La crise

BIBLIOTHÈQUES

### **Rendre le métier de bibliothécaire attractif : il y a urgence !**

Hélène Girard | Actualité Culture | France | Toute l'actu RH | Publié le 13/03/2024

**Dans les bibliothèques, le nombre de postes vacants commence à augmenter. Situation qui va s'aggraver si rien n'est fait. Le ministère de la Culture et les cadres des bibliothèques veulent prendre à bras le corps la faible attractivité du métier. Sujet qui est au coeur de la révision des missions des bibliothécaires et des modalités d'accès au métier qui devrait aboutir fin 2024.**

**Turnover, glissement des catégories C à B...**

**Décalage entre la représentation du métier et la réalité**

**Le double écueil de la rémunération et des horaires de travail**



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

### Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

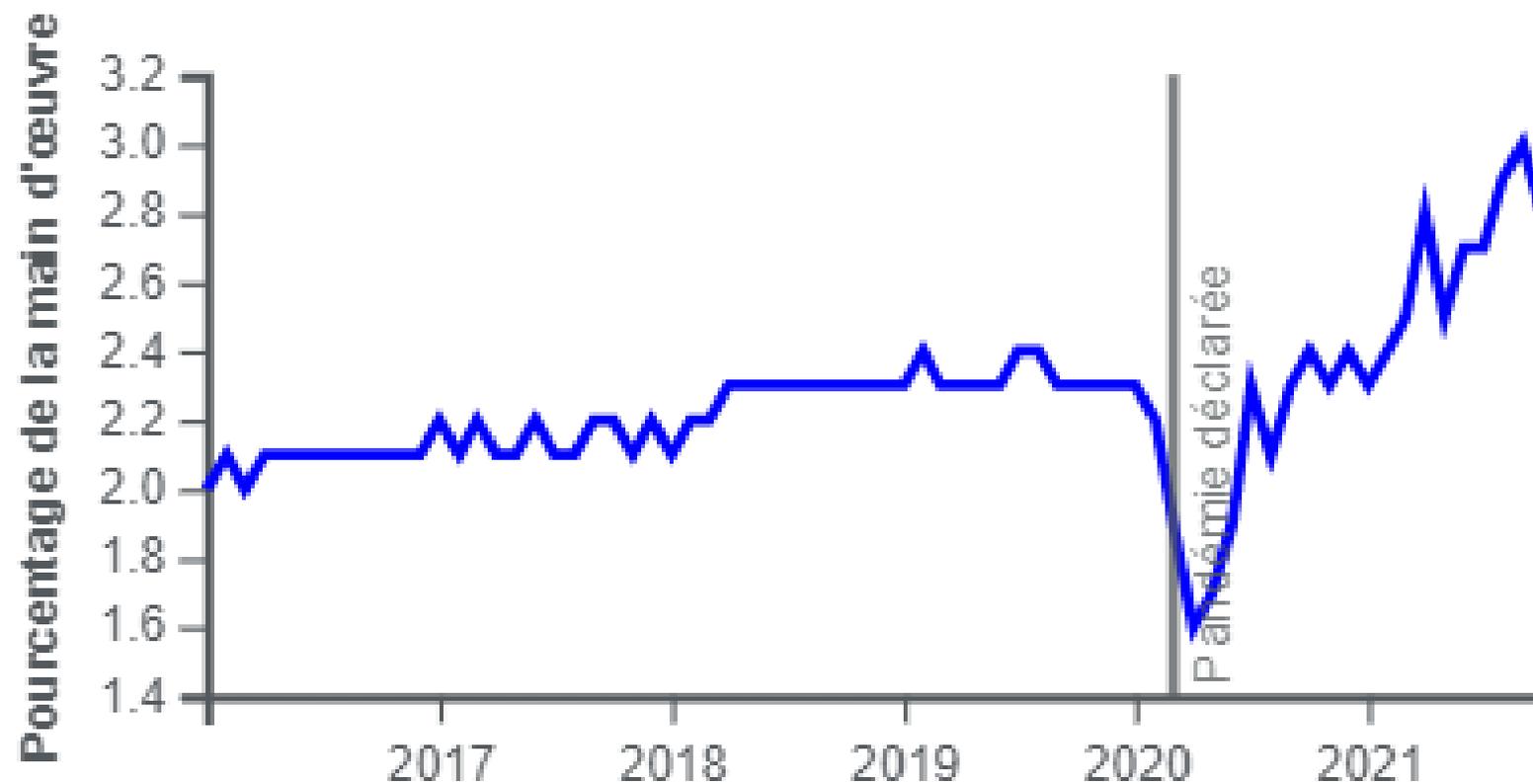
L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

## La crise





**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

### Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

## La crise

Graphique 1 - Nombre de démissions et de démissions de CDI par trimestre en France



Champ : ensemble des établissements français employeurs de France métropolitaine sur le champ privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.  
Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre.



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité

**Évolution des attentes**

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

## Une évolution

	Rappel ensemble des Français 2006 <sup>2</sup>  (%)	Rappel ensemble des Français 11-13 octobre 2022 <sup>3</sup>  (%)	<b>Ensemble des Français 24-27 février 2023 (%)</b>
Une contrainte nécessaire pour subvenir à ses besoins .....	49	54	<b>58</b>
Un moyen pour les individus de s'épanouir dans la vie .....	51	46	<b>42</b>
<b>TOTAL .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

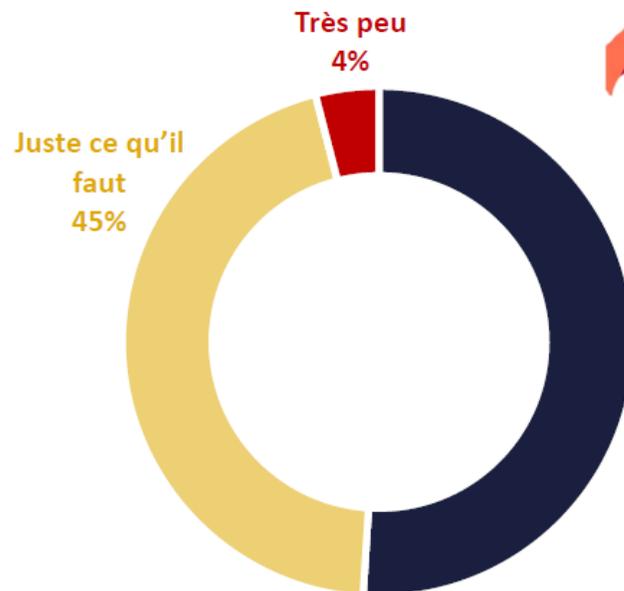
- Crise d'attractivité
- Évolution des attentes**
- La QVCT
- Exemple en librairie
- L'origine du plaidoyer
- Le plaidoyer pour la QVCT
- Et chez vous ?
- Ressources

**PCGO**  
développement

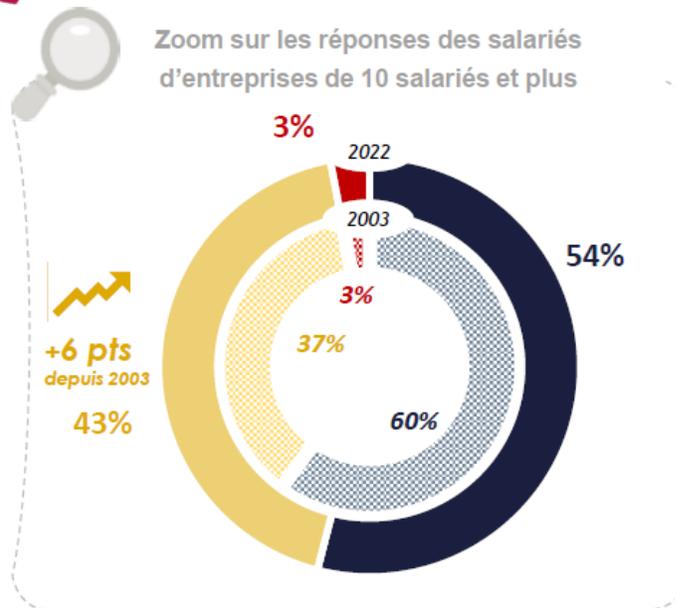
## Une évolution

Q : Actuellement dans votre activité professionnelle, diriez-vous que vous vous impliquez... ?

Base : salariés



Zoom sur les réponses des salariés d'entreprises de 10 salariés et plus



ifop | les makers

Etude BVA pour l'Express et Bernard Brunhes Consultants réalisée par téléphone en octobre 2003 auprès d'un échantillon de 1 232 salariés d'entreprises/établissements plus, extrait d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

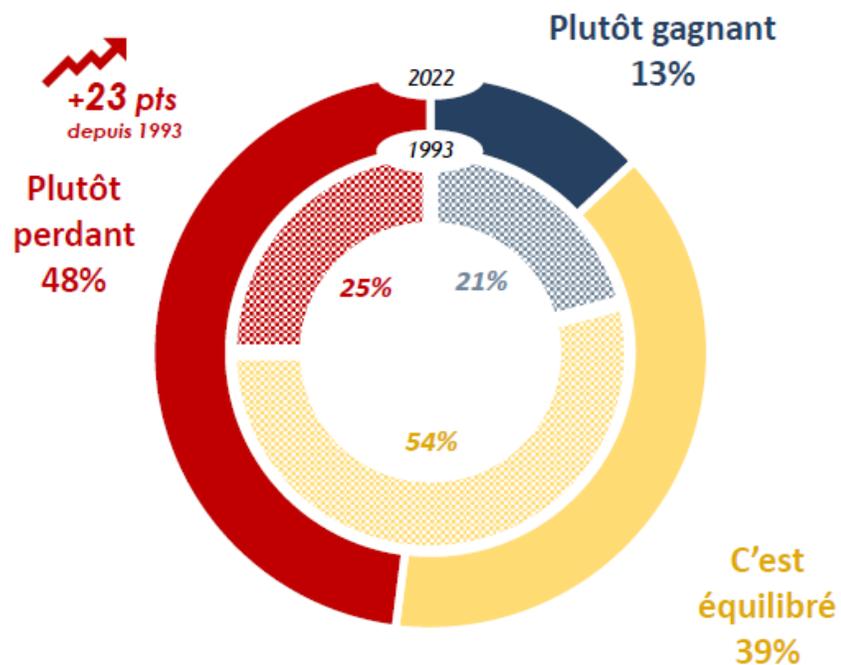
- Crise d'attractivité
- Évolution des attentes
- La QVCT
- Exemple en librairie
- L'origine du plaidoyer
- Le plaidoyer pour la QVCT
- Et chez vous ?
- Ressources

**POGO**  
développement

## Une évolution

Q : Entre ce que vous donnez de vous-même (temps, compétence, bonne volonté, etc.) et ce que vous retirez de votre travail (argent, etc.), avez-vous l'impression d'être... » ?

Base : actifs



**ifop** | les **makers**

Etude Ifop pour Libération réalisée par téléphone du 25 au 26 novembre 1993 auprès d'un échantillon de 951 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.



PRÉVENTION  
DES RISQUES

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

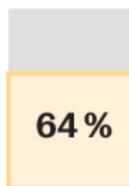
Et chez vous ?

Ressources

**PCGO**  
développement

## Une évolution

### Une exigence plus grande



des 18-24 ans  
n'accepteraient  
pas un **salaire  
inférieur à celui  
qui est visé**

### Un étudiant sur deux

souhaite avoir des **horaires plus  
flexibles dans son futur travail**  
pour pouvoir consacrer  
plus de temps à ses proches

### La moitié des employeurs

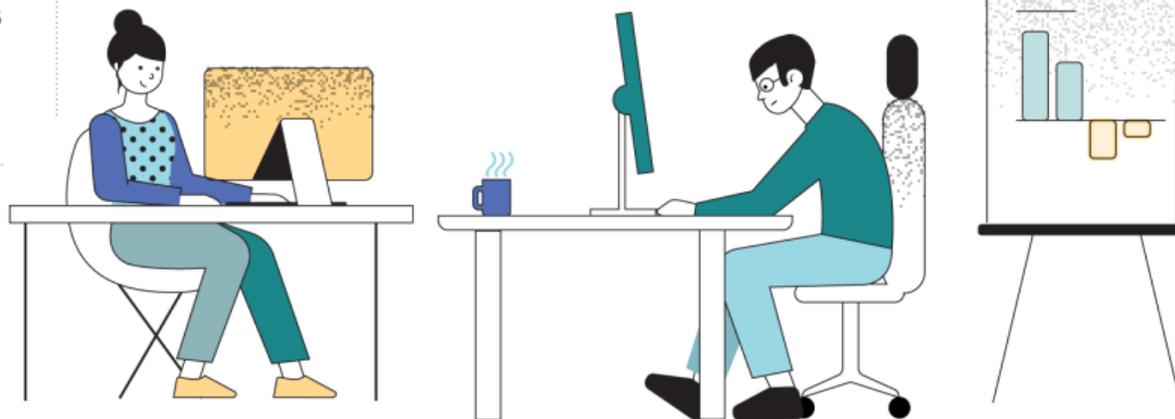
qui peinent à recruter  
estiment que les candidats  
sont plus **exigeants en termes  
de conditions de travail**

### La crise sanitaire a accéléré les mobilités d'emploi



**75 %**

des salariés de moins  
de 40 ans ont entrepris  
ou envisagé une **reconversion  
professionnelle** en 2021



**911 100 CDI**  
se sont terminés  
fin juin 2021

Sources : baromètre « Talents : ce qu'ils attendent de leur emploi », BCG, la Conférence des grandes écoles, Ipsos, 2021 ; Institut Montaigne ; « Les jeunes et l'entreprise », Fondation Jean Jaurès, 2021 ; Dares ; « Les jeunes et le 1<sup>er</sup> emploi », Monster et Yougov, 2021 ; « Baromètre de la perception du chômage », Elabe, 2021 ; AT-Pro



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité

**Évolution des attentes**

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

**POGO**  
développement

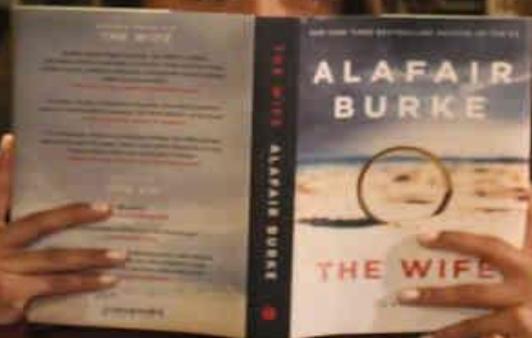
## Une évolution

### L'attente prioritaire vis-à-vis de l'entreprise



*Sondage Ifop pour Wittyfit-Siaci Saint-Honoré, réalisé auprès d'un échantillon de 1003 personnes représentatif de la population française salariée, du 18 au 22 mai 2020.*

La QVCT





PRÉVENTION  
DES RISQUES

## La QVCT

# Que vous évoque la QVCT ? (nuage de mots)



Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources



PRÉVENTION  
DES RISQUES

Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

## La QVCT

# Définition officielle

- Définition de l'ANI – juin 2013 : « **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** »
- Les signataires précisent : « la notion de qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué »
- Mars 2022, la QVT devient la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) pour mettre l'accent sur le travail.



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## La QVCT

# La QVCT, c'est quoi ?

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes

### La QVCT

Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
Le plaidoyer pour la QVCT  
Et chez vous ?  
Ressources

### PRINCIPES & MÉTHODES

Démarche partagée  
direction/Représentant-e-s/salarié-e-s  
Discussion sur le travail  
Expérimentation  
Évaluation/Valorisation



### AMBITION

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

### SUJETS

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



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes

#### La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

**PCGO**  
développement

## La QVCT

# La marguerite





PRÉVENTION  
DES RISQUES

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
**Exemple en librairie**  
L'origine du plaidoyer  
Le plaidoyer pour la QVCT  
Et chez vous ?  
Ressources

**PCGO**  
développement

## La QVCT

# Un exemple dans le domaine de la librairie indépendante

# 1

## IDENTIFIER

Identifier en équipe complète un sujet QVCT à traiter en priorité

# 2

## ESPACE DE DISCUSSION

Mettre en place un Espace de Discussion sur le Travail (EDT) sur le sujet retenu pour rechercher et identifier ensemble des solutions

# 3

## TESTER, ÉVALUER, ADAPTER

Tester les solutions retenues, les évaluer ensemble et les adapter si nécessaire



PRÉVENTION  
DES RISQUES

Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

**POGO**  
développement

## La QVCT

### Exemple 1

# Améliorer l'organisation de la gestion de la caisse et la répartition des tâches entre libraires



## LE CONTEXTE DE DÉPART

Lorsqu'un client est en attente en caisse, les libraires dont le rayon est le plus proche de la caisse arrêtent leur activité pour procéder à l'encaissement. Cette organisation crée de l'iniquité entre libraires sur le temps passé en caisse. Les libraires concernées doivent plus souvent s'interrompre dans leur travail et disposent de moins de temps pour réaliser les autres tâches qu'elles ont à réaliser.



## CE QUI A ÉTÉ FAIT

- ▶ Avec l'ensemble de l'équipe, partager les vécus de chacun sur la répartition inégale du temps de caisse.
- ▶ Analyser les causes : pourquoi le temps en caisse est inégalement réparti ?
- ▶ Réaliser chaque vendredi matin en équipe le planning de caisse de la semaine suivante en tenant compte des critères suivants : au moins, un créneau de 1h30 par personne et une prise en compte la charge de travail de chaque libraire sur la semaine suivante (office, rdvs...).



## LES EFFETS

- ▶ Meilleure équité entre libraires.
- ▶ Chaque libraire dispose de temps pour effectuer les tâches associées à son rayon.
- ▶ La diminution du temps de face à face avec les clients en caisse limite le risque de tensions dans la relation client notamment en cas de forte affluence.



Les pratiques concernant la caisse se sont installées au fil des années sans en discuter. Ce travail m'a permis de comprendre ce qui posait problème à mes collègues. En faisant des compromis, nous avons trouvé l'organisation qui convient à toutes.

Juanna, Libraire





PRÉVENTION  
DES RISQUES

Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

## La QVCT

### Exemple 4

## Faciliter la polyvalence au sein de l'équipe



### LE CONTEXTE DE DÉPART

Alors que l'activité de la librairie s'effectue sur deux sites différents et que l'actualité RH (congés, départ, arrêt maladie...) demande aux membres de l'équipe d'aller vers plus de polyvalence, l'équipe fait le constat que les commandes des clients ne sont pas gérées de la même façon d'un site à l'autre. Ces différences de processus et de pratiques posent des difficultés pour l'exercice de la polyvalence (risque de perte d'informations, d'erreurs et d'émergence de tensions...).



### CE QUI A ÉTÉ FAIT

- ▶ Échanger sur les processus en place dans chaque librairie et les pratiques de chacun.
- ▶ Construction, en équipe complète, d'un nouveau processus de gestion des commandes clients commun aux deux librairies est élaboré.

Exemples d'action : inscrire les pré-commandes sur un fichier partagé, ranger de la même façon les commandes clients, répartition des rôles entre les libraires ...).



### LES EFFETS

- ▶ Accès à l'information facilité.
- ▶ Sentiment de gain de temps.
- ▶ Organisation similaire entre les deux sites et utilisée par tous les libraires.
- ▶ Facilite la polyvalence d'un site à l'autre.

“

Les solutions que nous avons trouvées, nous rendent un peu plus polyvalents d'une librairie à l'autre. Les solutions sont basiques mais il fallait se poser pour les construire ensemble.

Louise, Libraire

”

# Un plaidoyer pour la QVCT



## Le plaidoyer

# L'origine du projet

- 2014 – Les Nuits de Fourvière intègrent le groupe de travail prévention des risques dans le cadre du Contrat d'Objectif Emploi Formation (COEF) spectacle vivant État / région
- 2014/2016 – visites médicales sur site pour les intermittents de la région
  - ateliers à destination du personnel du festival (risques sonores, gestion des addictions, droit à la formation, gestion du stress,...)
  - Présence d'un préventeur pour observer le travail de nuit et formuler des préconisations
- 2018 – première rencontre prévention des risques dans le spectacle vivant



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

**POGO**  
développement

## Le plaidoyer

# Un plaidoyer pour la QVCT dans le spectacle

Alerter et agir sur la nécessaire évolution des pratiques au regard de la crise d'attractivité

## PRODUCTION COLLECTIVE

### UN PLAIDOYER POUR LA QVCT DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

Rédigeons ici et maintenant un plaidoyer pour définir les conditions nécessaires pour faire un travail de qualité dans le secteur du spectacle. Voici l'ambition de ce temps de travail collectif.

Sous la conduite d'une vingtaine d'animateurs, nous rédigerons collectivement un plaidoyer qui définira les contours d'une QVCT en phase avec les attentes et les contraintes de notre secteur. Ce texte aura vocation à vivre au-delà de cette rencontre et à susciter le dialogue avec les tutelles et les organisations professionnelles.

Cette après midi de travail collectif a été organisée en partenariat avec le Lab Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes.



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## Organisation

# La Gouvernance du projet

## Le comité de pilotage



## Les partenaires



Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

**L'origine du plaidoyer**

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

Ressources

**PCGO**  
développement

## Le plaidoyer

# La construction du plaidoyer

- Élaboré par 300 participants dans le cadre de la 5<sup>e</sup> rencontre prévention des risques dans le spectacle vivant
- 3 spécialistes en intelligence collective plus de 20 facilitateurs, 3 facilitateurs graphiques
- Une après-midi de travail rythmée (energizer, brise glace, atelier, battle,...)
- La rédaction de 18 affiches accompagnées de leurs travaux préparatoires
- 2 mois de travail pour l'écriture de 18 propositions par une chercheuse





**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
**Le plaidoyer pour la QVCT**  
Et chez vous ?  
Ressources

**POGO**  
développement

## Contenu du travail

1

La définition  
des tâches

Identifier les tâches et les  
attribuer de façon claire

Maîtriser la charge de travail,  
mieux partager les tâches,  
partager les objectifs, installer  
autonomie et confiance

2

La répartition de la charge de  
travail

Répartir le travail de façon  
participative en fonction  
des compétences  
identifiées

Déléguer, décélérer, renoncer et  
créer des moments de respiration  
et des marges de manœuvre

3

Les moyens pour réaliser le  
travail

Réaliser chaque  
année un retour  
d'expérience sur  
la saison en analysant son  
déroulé

Tirer les enseignements de nos  
réussites et de nos échecs,  
progresser, repérer nos besoins



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## Relation de travail

4

Les moyens pour réaliser le travail

Créer des temps de rencontre interservices

Mieux travailler ensemble

5

Le rôle des instances de gouvernance

Associer les équipes à la construction du projet au sein d'espaces de discussion dédiés

Formaliser des projets au plus près des réalités de travail

6

La circulation de l'information en interne

Réfléchir et formaliser un système de circulation des informations en interne

Identifier la cible pour un contenu pertinent et choisir un média adapté

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
**Le plaidoyer pour la QVCT**  
Et chez vous ?  
Ressources



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## Santé au travail

7

La mise en place du DUERP  
et du plan d'action

Coconstruire le DUERP  
avec l'ensemble du  
personnel,  
les instances  
représentatives  
et le soutien de la  
gouvernance

Faire évoluer et vivre le DUERP  
dans le temps

8

La prise en compte des RPS

Former les collectifs et les  
managers à la prise en  
compte  
des RPS

Faciliter collectivement  
l'identification des situations  
d'exposition et agir en objectivité

9

L'aménagement des lieux et  
des postes

Aménager nos espaces de  
travail en partant d'une  
analyse concertée des  
usages

Améliorer la QVCT, favoriser les  
échanges sur le travail, prévenir  
certains risques, sensibiliser nos  
partenaires

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
**Le plaidoyer pour la QVCT**  
Et chez vous ?  
Ressources



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
**Le plaidoyer pour la QVCT**  
Et chez vous ?  
Ressources

**POGO**  
développement

## Égalité

# 10

L'égalité professionnelle

Lutter contre les représentations « genrées » dans nos métiers et dans nos programmations

Former, sensibiliser, mettre en place des indicateurs factuels, adapter l'organisation du travail

# 11

L'inclusion, la pyramide des âges et la prise en compte des différences

Identifier nos pratiques excluantes pour en changer

Analyser nos pratiques RH, identifier nos freins, être moteur dans le changement de nos organisations et agir pour l'égalité participation des individus

# 12

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et l'aménagement des horaires

Aménager les horaires en s'appuyant sur le dialogue pour que travail et vie personnelle coexistent harmonieusement

Respecter le cadre légal du travail et le droit à la déconnexion



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
**Le plaidoyer pour la QVCT**  
Et chez vous ?  
Ressources

**POGO**  
développement

## Management

# 13

La connaissance et le partage du projet, la gestion du changement et le partage des enjeux

**Impliquer l'ensemble de l'équipe dans l'organisation du travail**

Coconstruire une culture commune des pratiques du travail, accepter l'expérimentation, tirer des enseignements de nos réussites comme de nos échecs

# 14

Les temps d'échanges sur le travail et la diffusion des processus de travail

**Inclure des temps d'échange sur le travail dans le planning annuel de la structure**

Créer des espaces d'échange sur le travail, prendre conscience de leur importance, ne plus les considérer comme non productifs

# 15

La clarté des rôles et la transparence de la politique de rémunération

**Clarifier les organigrammes et les fiches de poste, diffuser ces outils dans l'organisation**

Définir des règles claires, proposer une politique de rémunération transparente, se doter d'outils RH communicables



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
**Le plaidoyer pour la QVCT**  
Et chez vous ?  
Ressources

## Compétences

16

Le parcours d'intégration

Systematiser le parcours  
d'intégration

Définir des étapes précises dès  
l'arrivée de la nouvelle personne  
dans l'équipe pour faciliter son  
intégration

17

L'entretien individuel

Se former à l'entretien  
d'évaluation individuel

Se doter d'un outil adapté pour  
suivre et valoriser l'ensemble du  
personnel, quel que soit leur  
statut

18

Le plan de formation  
et la gestion des  
compétences

Identifier les besoins en  
compétence  
de la structure  
et du personnel

Stabiliser les organisations et  
accompagner le personnel dans  
la gestion des compétences



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## Utilité du plaidoyer

# Le plaidoyer, à quoi ça sert

- Une boussole pour les employeurs, les intermittents du spectacle, les consultants, les groupements d'employeurs, les étudiants...
- Un outil d'auto-diagnostic (pas de stigmatisation ou d'accusation)
- Un outil de dialogue dans les collectifs de travail
- Un outil de dialogue avec les tutelles
- Un outil constitutif de la marque employeur



Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
Le plaidoyer pour la QVCT  
**Et chez vous ?**  
Ressources



PRÉVENTION  
DES RISQUES

## Utilité du plaidoyer

# Et ça dit quoi chez vous ?



Crise d'attractivité

Évolution des attentes

La QVCT

Exemple en librairie

L'origine du plaidoyer

Le plaidoyer pour la QVCT

Et chez vous ?

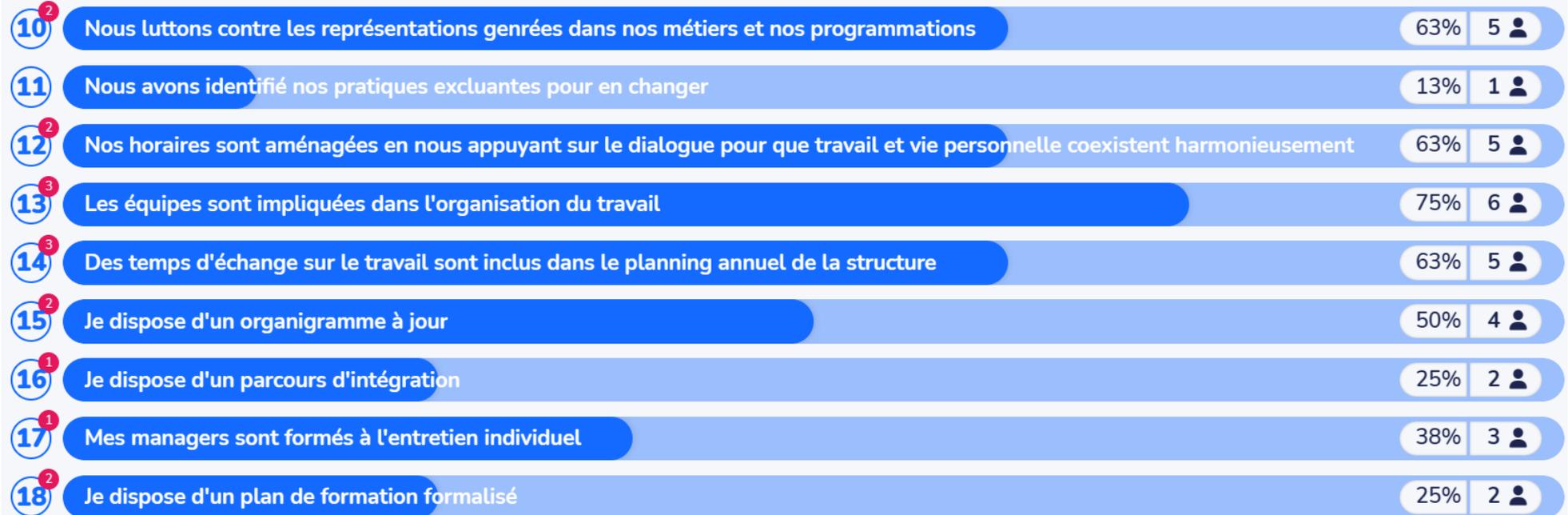
Ressources



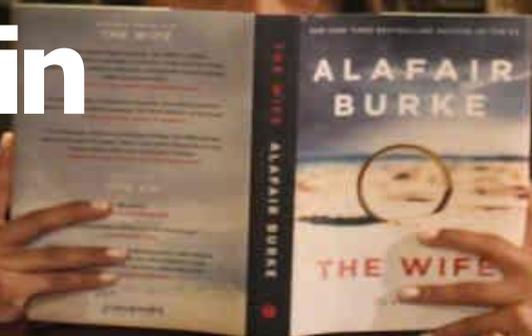
PRÉVENTION  
DES RISQUES

## Utilité du plaidoyer

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
Le plaidoyer pour la QVCT  
Et chez vous ?  
Ressources



**Pour aller plus loin**





**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## ressources

[PRÉVENTION SPECTACLE \(prevention-spectacle.fr\)](http://prevention-spectacle.fr)

[Référentiel qualité de vie et des conditions de travail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](#)

[Qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) | Anact](#)

[Contenu du travail - PRÉVENTION SPECTACLE \(prevention-spectacle.fr\)](http://prevention-spectacle.fr)

[Améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail dans les librairies indépendantes | Aract](#)

Crise d'attractivité  
Évolution des attentes  
La QVCT  
Exemple en librairie  
L'origine du plaidoyer  
Le plaidoyer pour la QVCT  
Et chez vous ?

Ressources



**PRÉVENTION  
DES RISQUES**

## Contact



**Cyril Puig**, Consultant

16 rue des tourelles, 69005 Lyon

Tél. +33 (0)6 84 86 56 06

Cyril.puig@pogo-developpement.fr

<http://www.pogo-developpement.fr>

