

RH

N°7

La qualité de vie au travail

« Elle se conçoit comme un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au 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 »- ANI* 19 juin 2013

Les conditions de travail concernent autant les permanents que les intérimaires, les prestataires à demeure, et toute autre personne présente sur le site de l'entreprise.

Pour l'Organisation Internationale du Travail, il s'agit de « promouvoir pour les femmes et les hommes des opportunités leur permettant d'obtenir un travail décent et productif », qu'elle définit comme un « travail effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ».

A savoir : prévenir des risques professionnels, prévenir de la pénibilité et améliorer des conditions de travail.

La qualité de vie au travail des salariés est un enjeu clé qui va au-delà de la question de la santé et de la sécurité en entreprise (sujet évoqué fiche 11).

L'entreprise qui s'engage sur ce sujet dépasse la « simple » gestion du risque au travail en contribuant au développement de la santé physique, psychique, intellectuelle du salarié au travail.



VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Etes-vous assuré que les conditions de travail sont conformes à la législation ? **OUI NON**
- Les employés et prestataires sont-ils bien informés des risques dans l'entreprise, et des moyens de protection ? **OUI NON**
- Avez-vous consulté vos équipes pour vous assurer que les conditions de travail et les relations sociales sont satisfaisantes dans votre entreprise ? **OUI NON**
- La qualité de vie au travail constitue-t-elle une préoccupation forte ? **OUI NON**
- Pensez-vous que des bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail sont déployées et mises en œuvre à tous les niveaux / fonctions de l'entreprise ? **OUI NON**
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est-il facilité pour vos salariés ? **OUI NON**

PRÉVENIR ET INNOVER POUR GAGNER EN EFFICACITÉ

Travail et santé entretiennent une double relation : d'une part, la santé est la condition d'un travail de qualité. D'autre part, le travail, effectué dans des conditions adéquates, est facteur de santé et de réalisation personnelle.

LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

Même si le sens de la notion de qualité de vie au travail varie selon les individus, leur statut, leur emploi, leur genre, un certain nombre d'éléments apparaissent déterminants pour mettre en œuvre la qualité de vie au travail :

- **La qualité des relations sociales et de travail :** reconnaissance du travail, écoute, considération des collègues et de la hiérarchie, information, dialogue social et participation aux décisions
- **La qualité du contenu du travail :** autonomie, variété des tâches, degré de responsabilité
- **La qualité de l'environnement physique du travail :** sécurité, bruit, chaleur, éclairage, propreté, cadre spatial, ergonomie*
- **La qualité de l'organisation du travail :** qualité de la prescription du travail, capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des dysfonctionnements, démarches de progrès organisationnel, pénibilité, charge de travail, prévention des risques liés à l'organisation (TMS, RPS)
- **Les possibilités de réalisation et de développement professionnel :** rémunération, formation, validation des acquis, développement des compétences, sécurité des parcours professionnels
- **La conciliation entre vie au travail et vie hors travail :** rythme et horaires de travail, vie familiale, accès aux services, loisirs, transports...

Lien utile : <http://lamallete-rse.org/wp-content/uploads/2014/10/Guide-Gestion-Pr%C3%A9visionnelle-des-Temps-de-Vie.pdf>

Les contacts utiles :

- L'ARACT
- La CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, ex-CRAM)
- La Médecine du travail

LES POINTS MAJEURS

- établir un diagnostic en matière de qualité du travail et identifier les métiers sensibles du point de vue des compétences et/ou de la pénibilité
- Etablir un diagnostic en matière de qualité de vie au travail en ouvrant le débat avec les salariés et les partenaires sociaux
- Réfléchir collectivement sur l'organisation du travail (rythmes de travail, horaires, organisation des équipes)
- Poser simultanément la question de l'impact des solutions envisagées sur la performance et sur les personnes (santé, développement professionnel, socialisation, ...)
- Réfléchir collectivement à la construction d'un tableau de bord combinant des indicateurs liés à la santé, à la GRH et à l'activité métier.
- Considérer que certaines activités, par leur nature sont incompatibles avec certaines attentes. des solutions palliatives
- S'autoriser l'expérimentation

VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- Amélioration du ressenti des salariés et de l'ambiance de travail
- Réduction des expositions aux risques professionnels
- Accroissement de la loyauté des employés et de leur implication dans l'entreprise
- Amélioration du dialogue social
- Meilleure participation des salariés à la vie de l'entreprise
- Accroissement de la productivité