

FICHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Pourquoi faire le choix de s'intéresser à la qualité de vie ?

Au cours de ces dernières années, la qualité de vie s'est progressivement imposée comme élément incontournable des entreprises. C'est un concept complexe, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, signé le 19 juin 2013, a permis d'en dégager une définition : "Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte."

S'intéresser à la QVT est bénéfique pour les employés mais également pour l'entreprise

- **Amélioration** des conditions de travail
- **Amélioration** de la vie des professionnels
- **Amélioration** de la performance collective de l'entreprise

La qualité de vie au travail est un état d'esprit où se mêlent **conditions** de travail, **nature** du travail, **santé** au travail, **valorisation** du travail, **relations** dans le travail et **climat social** mais également les **perspectives d'avenir** et **l'équité, l'égalité** au travail.

C'est une démarche de la part de l'entreprise, une réflexion dans son organisation et de la politique qu'elle souhaite mener sur son mode de fonctionnement. Un défi qui peut apparaître difficile à relever, à l'heure où les entreprises opèrent des changements quasi incessants : nouvelles fonctions, nouveaux outils informatiques, nouveaux horaires, nouvelles méthodologies, etc. La transformation fait partie du paysage du monde de l'entreprise et ce sont les projets qui vont déterminer la qualité de vie au travail. Autrement dit, les projets d'aujourd'hui définissent les conditions de travail de demain.

Tester, évaluer, améliorer

Quelles implications pour l'entreprise ? Un changement d'organisation du travail des salariés doit être **soumis à une évaluation** qui émane des premiers intéressés :

Une telle participation des salariés aux choix d'organisation de leur entreprise suppose un minimum **d'ouverture d'esprit** de la part des dirigeants, **l'entreprise a tout à y gagner**.

- C'est un outil qui structure le **dialogue social**. Les besoins du collectif de travail en matière de QVT sont réfléchis, réalistes, priorisés, avec des solutions pragmatiques pour y répondre.

- Démarche qui **enclenche le cercle vertueux de motivation, d'innovation et de performance économique**. Les entreprises qui s'inscrivent dans une démarche QVT ont compris que les difficultés quotidiennes rencontrées par les travailleurs parasitent leur performance,

Il faut considérer la **QVT comme un développement** et non une concession sociale. Une politique de performance durable ne peut pas s'appuyer sur le modèle traditionnel d'accords sociaux « revendication / concession ». Il s'agit de construire la politique QVT comme déterminant de la performance de l'entreprise, en considérant les salariés comme créateurs de valeur ajoutée par leur travail., ce sont les experts de leur travail. Intégrer les salariés dans les réflexions d'amélioration de l'organisation de la QVT de l'entreprise permet de proposer des améliorations immédiates, mais aussi de concevoir les réorganisations ou les transformations de l'entreprise en prenant en compte son fonctionnement réel.

Améliorer la QVT implique de doter les structures locales de marges de manœuvre. Les initiatives pour améliorer la QVT peuvent être globales (impulsion, accords cadres) mais doivent être aussi locales.

Créer des indicateurs

Les indicateurs de la Qualité de Vie au Travail mixent à la fois :

- Des indicateurs de santé
- Des indicateurs RH
- Des indicateurs de performance et d'organisation.

Ils permettent de mesurer à la fois la montée en charge de la politique de QVT mais aussi leur impact. Prendre en compte les dimensions d'âge, de sexe et de qualification dans les indicateurs permet également de vérifier que les politiques de QVT favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes, indépendamment leur âge et leur qualification, ainsi que l'articulation des différentes sphères de la vie dans lesquelles hommes et femmes s'engagent. Mais attention, pas d'indicateurs sans démarche ! Les indicateurs sont là pour permettre aux acteurs de débattre du sens des évolutions mesurées et construire une vision partagée des actions à conduire.

Vie professionnelle et vie personnelle

La QVT concerne aussi l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Exemple de la parentalité, le développement de services bénéfique pour le salarié ayant des enfants à charge comme la mise à disposition d'une crèche au sein de l'entreprise est une initiative pertinente mais le seul développement de services n'est pas suffisant. Il est possible de développer des modalités d'organisation du travail soucieuses d'un équilibre entre les sphères privée et professionnelle, notamment via le développement du télétravail et les nouveaux usages des TIC (plateformes de travail virtuelles par exemple).