



La Qualité de Vie au Travail : concrètement, de quoi parle-t-on ?



Qu'est-ce que la QVT ?

Même si le sens de cette notion varie selon les individus, leur statut, leur âge, leur genre, leur emploi, il est possible d'identifier un certain nombre de variables ou de facteurs-clés qui apparaissent déterminants pour la qualité de vie au travail.

La qualité de vie au travail (QVT) est définie par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) en 1994 comme étant **“ la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales, ses croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement ”.**

Pour en revenir à la définition de la qualité de vie et à la dimension de santé qu'elle comporte, l'OMS avait déjà posé en 1946 que la santé est **“ un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ”.** Cette définition de la santé fait incontestablement référence et constitue un socle commun à beaucoup d'acteurs pour la plupart des textes et accords sur la QVT et la santé au travail (au sens large).

Il est clair donc, que **ne pas être malade ou infirme n'est pas une condition nécessaire et suffisante pour être en bonne santé ou avoir une qualité de vie satisfaisante.** À cette condition s'ajoutent différentes dimensions : sociale, d'indépendance (dont l'indépendance financière), environnementale en lien avec les attentes et croyances personnelles, qui elles-mêmes sont en lien avec le contexte de culture.

La définition de la qualité de vie permet donc de comprendre :

1/ **que le niveau de qualité de vie ressenti n'est pas seulement lié au niveau de condition de vie** (une personne vivant dans un pays riche et une autre personne vivant dans un pays pauvre peuvent avoir un ressenti de qualité de vie équivalent pour des conditions de vie très différentes)

2/ **que le niveau de qualité de vie est tout à fait personnel et très en lien avec les attentes personnelles** (deux personnes confrontées exactement aux mêmes conditions de vie peuvent avoir un ressenti très différent de niveau de qualité de vie, l'une parce que ces conditions répondent à ses attentes et l'autre parce qu'elle se sent éloignée de ses attentes).

Les différentes dimensions relatives à la QVT peuvent être classées de la manière suivante :

Les attentes de salariés vis à vis de leur travail et de l'équilibre avec la vie privée :

- Satisfaction des travailleurs vis-à-vis de leur emploi
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Éducation et formation tout au long de la vie
- Appui à la mobilité professionnelle et géographique
- Approche globale du bien-être au travail

Égalité et solidarité :

- Égalité entre les femmes et les hommes
- Non-discrimination
- Insertion des jeunes et des chômeurs de longue durée

Prévention et dialogue social :

- *Baisse de la fréquence des accidents du travail, des maladies professionnelles et du stress professionnel*
- *Développement d'une culture de prévention*
- *Dialogue social et participation des travailleurs à la vie de l'entreprise*

Accroissement de la productivité et du niveau de vie

La vision portée par l'ANACT

l'ANACT (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail), donne [6 facteurs clés déterminants à propos de la QVT](#) :

- les relations sociales et de travail,
- le contenu du travail,
- l'environnement physique de travail,
- l'organisation du travail,
- la réalisation et le développement professionnel,
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Toujours selon l'ANACT, la promotion de la QVT passe par le postulat et les actions suivantes :

- Un choix de société, qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'État et les collectivités territoriales à tous les niveaux.
- Analyser, comprendre le travail et agir pour le transformer.
- Encourager toutes les initiatives qui contribuent au développement des compétences, à l'évolution professionnelle et au bien-être au travail.
- Agir pour que le travail favorise l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus.
- Faire que le travail soit un espace d'intégration y compris pour les moins aptes et les plus fragiles, et un espace de justice sociale.
- Faire que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

L'accord National Interprofessionnel

L'Accord National Interprofessionnel du 22 octobre 2013 vers une politique d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de l'Égalité Professionnelle est désormais validé depuis les premières annonces de signatures de syndicats le 8 juillet dernier. Désormais, l'employeur aura l'obligation de démarrer en 2014 et d'achever avant fin 2015 un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

1/ Objet de l'accord

L'accord vise à favoriser l'**égalité d'accès à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'Égalité Professionnelle (EP) pour tous les salariés.**

Il s'agit d'**augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux par toutes les parties prenantes** (dont les employeurs, les salariés et leur représentants) de la QVT et de l'EP. Les enjeux s'expriment en termes d'amélioration de la **qualité de l'emploi**, du **bien-être au travail** et de la **performance de l'organisation**.

Cet accord fournit un **cadre pour l'amélioration de la QVT et de l'EP**, dans une **approche systémique**. Cette approche a pour ambition de résoudre les difficultés liées à l'empilement des textes et au cloisonnement des thèmes impliqués.

2/ Portée de l'accord et cadre des négociations

Cet accord **ne crée pas une obligation supplémentaire pour les entreprises.**

C'est aux partenaires sociaux que revient l'initiative d'examiner la possibilité de lancer une **négociation à titre expérimental** sur la QVT et l'EP.

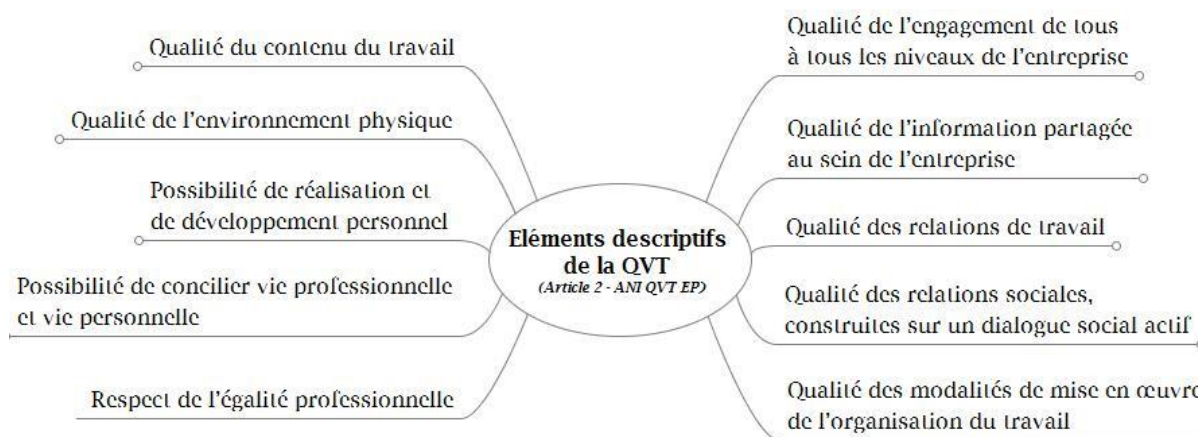
Cette négociation peut avoir lieu **au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle**.

Cette question peut être abordée lors de l'une des réunions organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Si la négociation aboutit, l'accord d'entreprise ou de branche sera conclu **pour une durée de 3 ans**. L'ANI QVT et EP est également conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à partir de sa date d'entrée en vigueur. Un premier bilan d'étape sera réalisé à mi-parcours.

3/ Délimitation des champs de la QVT

L'ANI fournit dans l'article 2 une liste d'éléments descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche de QVT dans le cadre du dialogue social.



En pratique...

Si, à l'heure actuelle, des outils d'évaluation existent en matière de QVT (test ELVIE par exemple), l'analyse des résultats ainsi que la mise en œuvre de solutions visant à l'améliorer nécessitent souvent l'intervention d'une personne externe à l'établissement spécialisée dans ce domaine.

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/ELVIE-ARACT_Martinique.pdf