

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : IPC SR 3 Recrutement : EXTERNEEpreuve : Note de Synthèse Spécialité : Session : 2020**CONSIGNES**

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Ces dernières années, la qualité de vie au travail (QVT) a pris une place importante dans la gestion des ressources humaines au point d'en devenir une préoccupation nationale. On peut définir la QVT comme l'ensemble des moyens mis en oeuvre par une entreprise / organisation pour améliorer les conditions de vie et de travail de ses salariés, tout en y conciliant la performance de cette entreprise.

Pour mieux comprendre les éléments qui composent cette notion, nous identifierons les enjeux de la QVT pour les personnes comme les organisations (I) et nous présenterons les moyens de mis en oeuvre et d'évaluation (II).

I) les enjeux de la QVT

A1 Améliorer la QVT des salariés : C'est le premier enjeu clairement identifié dans les entreprises. Depuis l'accord du 19 juin 2013 interprofessionnel de qualité de vie au travail, la QVT est une obligation visant l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Le terme qui revient souvent à ce propos, reste : équilibrer. Avec les conditions de travail, l'équilibre vie privée - vie professionnel est un enjeu majeur. Mais la QVT ne peut pas se résumer à ces enjeux. Elle va plus loin. Un nouvel enjeu fort est en train d'émerger : la possibilité offerte aux salariés d'agir sur le contenu du travail et de s'exprimer dessus. Cela passe

le travail au quotidien en lui-même, l'organisation de celui-ci, les outils etc. ; facilite la communication.

Les enjeux sont donc multiples, individuels (améliorer les conditions et contenus du travail) mais aussi collectifs. La notion d'ambiance et de relations au travail y prend tout son sens.

A travers l'amélioration des conditions de travail individuelle et collective, la QVT va influencer un autre facteur : la performance des entreprises.

B] Un autre enjeu, l'amélioration des performances de l'entreprise : l'enjeu est de taille. Les études montrent la nécessité de lier les conditions de travail avec les préoccupations économiques de l'entreprise. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail affirme bien que l'amélioration de la QVT est un gain considérable de performances et d'innovation pour l'entreprise. ~~Les~~ les conditions de travail et de vie au travail ne doivent pas être un frein à la performance. L'enjeu est donc de créer une vie au sein de l'entreprise permettant à cette dernière de bonnes performances qui sont : rendement, efficacité, bénéfices.

La QVT et les préoccupations économiques sont ainsi liées et la capacité de l'entreprise à investir dans les salariés individuellement et collectivement, créant un autre enjeu des plus importants.

Il convient aux entreprises de "fidéliser" leurs salariés évitant ainsi les freins aux performances. La fidélisation permet de baisser les turn-over (gain de temps pour personnel à ne pas reformer) et de créer des liens de clientèle. Le dernier enjeu renvoie à l'image donnée par l'entreprise à ses clients mais aussi à ses futurs employés.

On voit ainsi que les enjeux de la QVT sont multiples. Ils vont de l'amélioration des conditions

générales de Travail à l'investissement de l'entreprise sur ses employés.

Pour se faire nous allons voir les moyens de mis en oeuvre et d'évaluation

II) les moyens de mis en oeuvre et d'évaluation

A) Plusieurs échelons de moyens : il existe d'abord les moyens de mis en oeuvre par l'Etat.

Évoqué en première partie l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. C'est la reconnaissance de la QVT et de sa prise en charge ; la mise en place d'une mission nationale dans le cadre de la stratégie nationale de la QVT en février 2017 ; ~~(en découle la création d'un observatoire nationale de)~~ ; obligation générale de prévention des risques au sein des entreprises

Sur le terrain, cela se traduit par la mise en place d'une démarche de la QVT en 4 étapes (conception et pilotage / diagnostic et choix / expérimentation et évaluation / pérennisation et déploiement).

L'instauration d'un dialogue social entre les salariés et l'entreprise est un autre moyen de mis en oeuvre : CHSCT, négociations annuelles, prévention des risques, informer sur les risques mais aussi sur le contenu du travail.

Les entreprises disposent d'outils (affichage, accès intranet, formation) et peuvent les développer afin de mettre en oeuvre au mieux cette démarche QVT. Des outils extérieurs sont aussi à leur disposition par des partenaires sociaux (appui conseil, plateforme d'écoute et sensibilisation, chartes de valorisation et reconnaissance).

Des moyens de mis en oeuvre existent à tous les échelons pour développer cette démarche QVT ; reste à l'évaluer.

B) les moyens d'évaluation : là encore plusieurs moyens d'évaluation existent.

Le ministère des solidarités et de la santé a créé le 02 juillet 2018, un observatoire national dédié à la QVT 3.1.4.

Il s'adresse certes aux professionnels de la santé, il en demeure un outil d'évaluation. Dans la démarche d'analyse de la QVT, le questionnaire reste la méthode la plus utilisée. Sa rapidité de diffusion et d'analyse en font son succès. Individuel et anonyme, il est le reflet de la vie au travail.

Le questionnaire touche de nombreux indicateurs essentiels liés à l'évaluation de la QVT : conditions de travail (relations, contraintes et pénibilité), de sécurité (accidents, agressions), de santé (maladies, incapacités), d'absentéisme (taux, motifs, durée), liés au parcours et à l'emploi (formation, turn-over, promotion). Tous ces indicateurs permettent d'évaluer la QVT sans oublier les rémunérations, l'égalité dans l'emploi, l'organisation du travail.

Si il existe plusieurs outils d'évaluation, le questionnaire semble encore celui qui est le plus privilégié par les entreprises.

Pour finir, proposer de bonnes conditions de travail et garantir le bien-être physique et moral des employés est une obligation pour l'employeur. La QVT est un sujet primordial aux multiples enjeux. Ils vont de la condition de vie au travail du salarié, au groupe de salariés et même à l'entreprise et ses dirigeants. La QVT est un facteur de performance grandissante pour cette dernière. 9 personnes sur 10 estiment que la santé et la vie au travail contribuent directement à la performance de l'entreprise. Les moyens mis en oeuvre sont nombreux et variés et tendent à se préciser; tout comme l'évaluation de la QVT, bien que le questionnaire reste le plus utilisé. Le développement de la QVT est très important pour les salariés et les entreprises tout comme le fait de faciliter les démarches de santé. Ce dernier est le point noir de la vie au travail car si les démarches semblent simples, les salariés n'en demeurent pas moins stressés à les faire.