**Chapitre 2 La recherche du mieux-vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?**

L’essentiel

## 1. La relation entre conditions de travail et mieux-vivre au travail

### A. L’amélioration des conditions de travail

Les conditions de travail sont l’ensemble des facteurs qui conditionnent l’activité des salariés. Elles ont un impact sur la santé, la sécurité des individus et, par conséquent, sur la qualité de vie au travail.

L’amélioration des conditions de travail permet de limiter les risques comme les accidents de travail, les maladies professionnelles, les risques psychosociaux, la souffrance au travail. De ce fait, elles influencent la performance de l’organisation en améliorant la productivité et l’image de l’entreprise.

### B. L’impact de la prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels permet de préserver la santé et la sécurité des salariés dans l’entreprise. Certes, elle représente un investissement qui a un coût mais en améliorant les conditions de travail, elle a de nombreuses répercussions positives :

– préservation de l’état de santé des salariés et amélioration de leur bien-être ;

– réduction de la pénibilité des tâches ;

– optimisation de l’utilisation des équipements ;

– réduction des coûts cachés liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (perte et manque à gagner liés à l’absentéisme, au *turn-over* ou aux retards de production).

## 2. Les moyens de mesure et de suivi de l’état des conditions de travail

### A. Les indicateurs de mesure

Des indicateurs permettent de mesurer l’état des conditions de travail : taux d’absentéisme, taux de rotation, nombre d’accidents de travail, de maladies professionnelles, de journées de formation.
Ces données figurent dans le bilan social, obligatoire pour les entreprises employant au moins 300 salariés.

### B. Le tableau de bord

Le tableau de bord est un outil de pilotage qui met en évidence les écarts entre les objectifs recherchés et les objectifs réellement atteints, sous forme d’indicateurs de performance. Ces indicateurs doivent aider la direction à prendre des actions correctives.

Par exemple, à l’aide du taux d’absentéisme, il faut se demander quels sont les types d’absence, pourquoi les salariés s’absentent, quelles sont les conséquences sur la productivité et prévoir une action corrective (ex. : diminuer de 6 % ce taux en six mois).

## 3. La recherche de mieux-vivre au travail dans les organisations

### A. L’ergonomie

L’ergonomie étudie les conditions de travail de façon à permettre aux salariés de travailler dans des conditions optimales de sécurité, de confort, de santé, de satisfaction et d’efficacité. Elle a pour objectifs d’améliorer les conditions de travail, d’évaluer et de prévenir les risques professionnels, d’améliorer le bien-être des salariés Pour cela, elle s’intéresse aux conditions :

– physiques : espaces et postes de travail, équipements ;

– psychologiques : pressions, état de stress, délais de traitement de l’information.

Le travail des ergonomes repose sur l’observation et l’analyse des conditions dans lesquelles s’exerce l’activité des salariésau moyen :

– d’entretiens individuels et collectifs avec les salariés ;

– de l’analyse des documents internes (ex. : règlement intérieur, notes, rapport du CHSCT, procédures de travail) ;

– de consultations (médecin du travail, membres du CE et du CHSCT).

L’ergonome agit à deux niveaux :

– au niveau de l’entreprise : conseils, recommandations, solutions, en vue de réduire les risques d’accidents du travail et de maladies professionnelles, de préserver la santé et la sécurité au travail. Les mesures conseillées peuvent porter sur l’aménagement des postes de travail, la formation des salariés, l’organisation du travail ;

– au niveau des salariés : aménagement du poste de travail pour que chaque travailleur utilise le matériel avec le maximum de confort, de sécurité et d’efficacité.

### B. La contribution de la RSE au bien-être des salariés

#### a) Définition

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) désigne le comportement des organisations qui visent la performance économique tout en faisant preuve de justice sociale et de respect de l’environnement. Pour cela, la RSE privilégie les relations avec tous les acteurs internes et externes de son environnement pour tenir compte de leurs besoins et y répondre dans sa stratégie.

#### b) La mise en œuvre de la RSE

Elle suppose de s’inscrire dans une démarche managériale prenant en compte trois approches (*cf.* cours de MDO – 1re) :

– une approche économique, en investissant dans une économie « verte » et rentable (ex. : choisir des sous-traitants respectant des normes écologiques) ;

– une approche sociale, en appliquant une politique d’amélioration des conditions de travail (ex. : proposer des augmentations de salaires, des promotions aux salariés) ;

– une approche sociétale, en mettant en place une politique de développement durable (ex. : recycler les déchets ou choisir des transports émettant moins de CO2).

#### c) Les résultats attendus

Le coût de la mise en œuvre d’une démarche de développement durable peut être rentabilisé grâce aux effets positifs attendus :

– réduction des risques industriels et écologiques ;

– renforcement de la compétitivité ;

– mobilisation des différents acteurs autour d’un projet porteur de valeurs communes ;

– amélioration de l’image et de la notoriété de l’entreprise.