**Chapitre 5 – La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?**

1. **La qualité de vie au travail (QVT), mise en œuvre dans le cadre d’une RSE, peut-elle contribuer à la motivation des salariés et à la performance de l’organisation ?**
2. **Le cadre juridique de la qualité de vie au travail**

Dans le cadre de leur responsabilité sociétale, les organisations ont progressivement et fortement amélioré les conditions de travail. Elles ont, en effet, évolué dans leurs préoccupations sociales et ont pris conscience des enjeux de la qualité de vie au travail (QVT) en termes de motivation et de performance.

Pour accompagner cette évolution, la QVT s’inscrit dans un cadre juridique.

Dans un premier temps, à un niveau conventionnel : l’accord national interprofessionnel portant sur la QVT du 19 juin 2013

Puis, à un niveau légal : la loi Rebsamen du 17 août 2015 définit la notion de QVT. Plus récemment, on retrouve la notion dans la loi PACTE du 22 mai 2019.

Enfin, la QVT fait l’objet de nombreux accords d’entreprise, pour formaliser sa mise en œuvre.

Le champ d’action de la QVT recouvre 6 principaux éléments, qui font l’objet de négociation dans le cadre du dialogue social des entreprises :

* + le contenu du travail : qualité des missions confiées au salarié pour exprimer son talent, autonomie et responsabilisation dans le poste occupé, polyvalence, etc. ;
* la santé au travail : prise en compte des TMS (troubles musculo-squelettiques) et risques psychosociaux, aménagement des postes de travail, etc. ;
* la gestion des compétences et des parcours professionnels : GEPC, parcours d’intégration, possibilité d’évolution au sein de l’entreprise, valorisation des savoirs et savoir-faire, etc. ;
* l’égalité professionnelle hommes-femmes : Recherche de mixité des effectifs, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, aménagement des horaires, etc. ;
* le management : connaissance de la stratégie, clarté des rôles, transparence de la politique de rémunération, etc. ;
* le climat social et les relations professionnelles : organisation de réunions internes, de moments conviviaux, diffusion d’informations, etc.

La QVT, par les sujets qu’elle permet d’aborder, redonne ainsi une place positive et essentielle à la gestion des ressources humaines, sous l’angle social de la RSE.

1. **La qualité de vie au travail au service de la motivation et de la performance**

La qualité de vie au travail constitue un facteur clé de la performance des organisations.

Les leviers d’action, qui améliorent la QVT et participent à l’amélioration de la motivation des salariés et de cette performance, sont nombreux.

Ils concernent principalement la possibilité, pour les salariés :

* d’obtenir plus d’autonomie dans les missions proposées ;
* d’obtenir plus de flexibilité dans les horaires de présence au travail ;
* de pouvoir envisager de la formation et l’acquisition de nouvelles compétences,
* de travailler dans un environnement de travail agréable et convivial et un climat relationnel harmonieux avec le management.

La qualité de vie au travail constitue un levier stratégique à part entière de la performance des salariés, de plus en plus en quête de sens dans leur travail, et la performance de l’entreprise. Elle favorise l’attractivité de nouveaux talents et la fidélisation des collaborateurs, tout en valorisant la marque employeur de l’entreprise. Lorsque la qualité de vie au travail est intégrée dans le cadre de la RSE, ce rôle de levier de performance est d’autant plus renforcé.

1. **Les conditions de travail, liées à l’environnement du travail et à la durée du travail, constituent-elles une source de motivation et de performance ?**
2. **L’environnement de travail et l’ergonomie de son poste**

Les conditions de travail englobent l’ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques, qui caractérise un environnement de travail dans lequel les salariés vivent, sur leur lieu de travail.

Ces conditions de travail contribuent à l’amélioration de la performance individuelle et collective, dans la mesure où elles sont en lien direct avec la recherche du mieux vivre au travail.

L’environnement du travail peut être amélioré grâce à une série de dispositifs ludiques, écologiques, confortables et conviviaux. De nombreuses organisations utilisent ces dispositifs pour améliorer la performance de leurs salariés.

Dans cette optique, l’ergonomie, qui étudie scientifiquement les situations de travail au niveau d’un poste de travail et de son environnement, est un outil utilisé pour rechercher la meilleure adaptation des équipements et des interfaces informatiques à l’Homme.

Les objectifs poursuivis par les organisations dans la mise en œuvre de l’ergonomie et de l’amélioration de l’environnement de travail sont nombreux tant pour les employeurs que pour les salariés. Il s’agit de réduire les accidents et les maladies liées au travail ainsi que de promouvoir l’amélioration des conditions de travail et de protéger la santé physique et mentale des salariés.

Pour les employeurs, la réussite de ces objectifs recouvre plusieurs enjeux : assurer une meilleure productivité, diminuer les risques professionnels et l’absentéisme, fidéliser les collaborateurs et réduire le turn-over, améliorer la motivation des salariés, valoriser la marque–employeur, attirer de nouveaux talents.

Pour les salariés, il s’agit de travailler dans des conditions confortables, qui favorisent la concentration, de réduire les douleurs visuelles et posturales, de diminuer la fatigue, la tension nerveuse et le stress. En conclusion, d’être plus heureux sur le poste de travail.

1. **La durée du travail et la « gestion des temps », un enjeu du bien-être au travail**

Encadrés par la loi, la durée du travail et le temps de travail constituent, aujourd’hui, un enjeu majeur pour la performance des organisations et pour la conciliation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie privée des individus au travail.

La notion de « gestion des temps dans l’entreprise » est nouvelle en management des ressources humaines. Il s’agit, dans la mesure du possible, de trouver le meilleur équilibre possible entre les différents temps vécus par les salariés. La gestion des temps constitue un outil indispensable dans l’amélioration de la qualité de vie au travail. La souplesse dans la gestion des horaires individualisés, la liberté dans l’organisation de son temps par le salarié, améliorent la motivation de celui-ci, créent un meilleur climat social et participent à la performance de l’organisation.