

« La Qualité de Vie au Travail (QVT), Un espoir pour les entreprises »

Auteur : *Marleine MAZOUZ - PTSTA Organisation*

En 2015, le Congrès IFAT à la Rochelle portait sur le thème « *Changer d'Ère* ». Mon atelier : « *L'AT : des outils justes au cœur de la Prévention des Risques Psychosociaux* ». Cette année, novembre 2018, thème de notre Congrès : « *l'Espoir* » ! Belle logique. Quelle meilleure suite pouvais-je trouver à mon atelier : ***La Qualité de Vie au Travail, un espoir pour les entreprises*** ».

COMMENT DEFINIT-ON LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (Q.V.T.) ?

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...

La QVT désigne les « actions d'amélioration des conditions de travail des salariés et de la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment ».

Extrait de l'ANI¹ du 19 juin 2013 – Page 5

Que l'on travaille EN Entreprise ou POUR les Entreprises, la Qualité de Vie au Travail concerne chacun d'entre nous et depuis 5 ans, nous assistons à une plus grande mobilisation du Législateur d'abord, de l'entreprise ensuite.

Ce tournant vers la **Qualité de Vie au Travail (QVT)** est donc pris. Mais attention, les textes n'éliminent pas les problèmes, les difficultés, les mésententes ou le mal-être au travail !

Mais sait-on au juste ce que cela revêt ? Est-ce que les entreprises se sont approprié son contenu ? La manière de la mettre en œuvre ? Ont-elles mis en place des actions auprès des salariés ? Est-ce que la QVT répond aujourd'hui aux besoins grandissants des salariés.

En tant que Consultant, Formateur, quels sont nos missions, rôle et contribution ?

La QVT est un véritable espoir pour les salariés. Elle est positive et déculpabilise l'entreprise et les salariés puisqu'il ne s'agit plus de rechercher les responsabilités mais plutôt les moyens de créer des indicateurs pour mesurer les facteurs de protection que toute entreprise peut mettre en œuvre.

C'est là que réside l'espoir pour l'entreprise en souffrance. Parce que c'est là que nous percevons et mesurons :

- Les niveaux de méconnaissance de cette souffrance
- Les jeux psychologiques qui permettent à certains d'extorquer des Signes de Reconnaissance
- Les jeux de pouvoir

¹ ANI – Accord National Interprofessionnel

- Et tous les problèmes de management de proximité qui en découlent

Qu'est-ce que la Qualité de Vie au Travail ?

S'agit-il d'une Révolution ou d'une Evolution dans l'entreprise ?

Elle est l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise. Aux Etats-Unis par exemple, 78% des entreprises ont mis en place un programme de santé au Travail entraînant un impact positif sur le bien-être de leurs salariés et sur leurs résultats financiers.

Chaque dollar investi dans la santé et le bien-être des salariés rapport 3 dollars à l'entreprise et une diminution de 6% au moins de ses dépenses de santé. A cela s'ajoute une réduction de l'absentéisme dans un délai de 2 à 5 ans (Etude Harvard).

En Europe, seules 44% des entreprises ont mis en place un programme de santé au travail, surtout dans les grands groupes, générant de bons retours sur investissement.

Il reste donc beaucoup à faire pour nos entreprises. Notre mission en tant que Formateur, Consultant, Coach, Médecin du Travail, Médiateur,... consiste à apporter notre expertise dans ces domaines et les convaincre que l'espoir est au bout !

Bien entendu, cela nécessite une bonne connaissance du sujet, de la rigueur, de la neutralité et l'envie sincère que les salariés aillent mieux !

Conclusion : Développer une culture de la Qualité de Vie au Travail

Selon L'ANACT², la Qualité de Vie au Travail passe, entre autres, par la reconnaissance du travail, le respect, la confiance, l'autonomie, la participation aux décisions et aussi l'organisation du travail.

L'acteur central de cette étape est le manager de proximité. Toutefois, « Manager par le bien-être » ne se décrète pas. Irriguer toute l'entreprise d'une culture QVT requiert la participation et l'adhésion des cadres, pas toujours prêts ou aptes à changer leurs habitudes. Aussi, formations et accompagnements personnalisés sont indispensables pour les aider à y parvenir.

Chacun, assumant sa part de responsabilités, contribue ainsi à lever les méconnaissances, diminue les risques de Jeux Psychologiques et permet aux salariés un mieux vivre au travail. Ce mieux vivre invite à la réussite individuelle et collective et participe à la productivité et au bien-être de chacun.

Marleine MAZOUZ

Consultante et Coach

Enseignante et Superviseur Certifiée en Analyste Transactionnelle P.T.S.T.A – O

² ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Directrice de l'Ecole d'Analyse Transactionnelle E-atif

Dirigeante de MEDIATION FORMATION CONSEIL