

# LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Données de cadrage

---

Pontivy – 03.12.2019

Marion Brancourt, Conseillère technique, CREAI de Bretagne

[marion.brancourt@creai-bretagne.org](mailto:marion.brancourt@creai-bretagne.org)

# PLAN

1. Un concept qui se diffuse
2. Définition de la qualité de vie au travail (QVT)
3. Les enjeux d'une "bonne" QVT

UN CONCEPT QUI  
SE DIFFUSE,  
UN CADRE  
RÉGLEMENTAIRE  
QUI S’AFFIRME

## LES TEXTES CADRES DE LA QVT

**19 juin 2013**

Accord National Interprofessionnel (ANI) “vers une politique d’amélioration de la qualité de vie au travail et de l’égalité professionnelle”

**17 août 2015**

Loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi

**Plan Santé au travail 2016-2020**

**Décembre 2016**

Stratégie nationale de la Ministre Marisol Touraine au profit des personnes du champ de la santé et du médico-social

## DÉFINITION DE LA QVT DANS L'ANI (JUIN 2013)

L'article premier de cet accord expose son objet qui est de permettre à la fois une prise de conscience générale des enjeux de la QVT et de l'EP mais surtout d'en faire un objet de dialogue social.

**La QVT : une façon de réinvestir la question du travail et de ses transformations**

### Thématiques évoquées

- ❖ La qualité du contenu du travail
- ❖ La qualité de l'environnement physique
- ❖ La possibilité de réalisation et de développement personnel
- ❖ La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle
- ❖ Le respect de l'égalité professionnelle
- ❖ La qualité de l'engagement de tous
- ❖ La qualité de l'information partagée
- ❖ La qualité des relations de travail
- ❖ La qualité des relations sociales
- ❖ La qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail

## LES APPORTS DE LA LOI REBSAMEN (AOÛT 2015)

- Regroupe en 3 thèmes l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (NAO) instituées notamment par les lois Auroux du 13 novembre 1982

**- Intègre au code du travail la notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) pour en faire un sujet de négociation obligatoire**

L'Article L. 2242-8 détermine les sujets devant être abordés dans le cadre de la NAO sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'EP :

- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La lutte contre les discriminations en matière de recrutement, insertion professionnelle, et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance de branche ou d'entreprise ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective ;
- La prévention de la pénibilité.

## PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2016-2020

- Constitue la feuille de route du gouvernement en matière de santé au travail pour la période de 2016 à 2020.
- “Marque un infléchissement en faveur d’une politique de prévention qui anticipe les risques professionnels et garantit la bonne santé des salariés... Il prend aussi pleinement en compte la qualité de vie au travail.”
- “ Faire de la QVT un objet stratégique et en favoriser la mise en oeuvre”

# STRATÉGIE NATIONALE DE LA MINISTRE MARISOL TOURAINE AU PROFIT DES PERSONNES DU CHAMP DE LA SANTÉ ET DU MÉDICO-SOCIAL (DÉC. 2016)

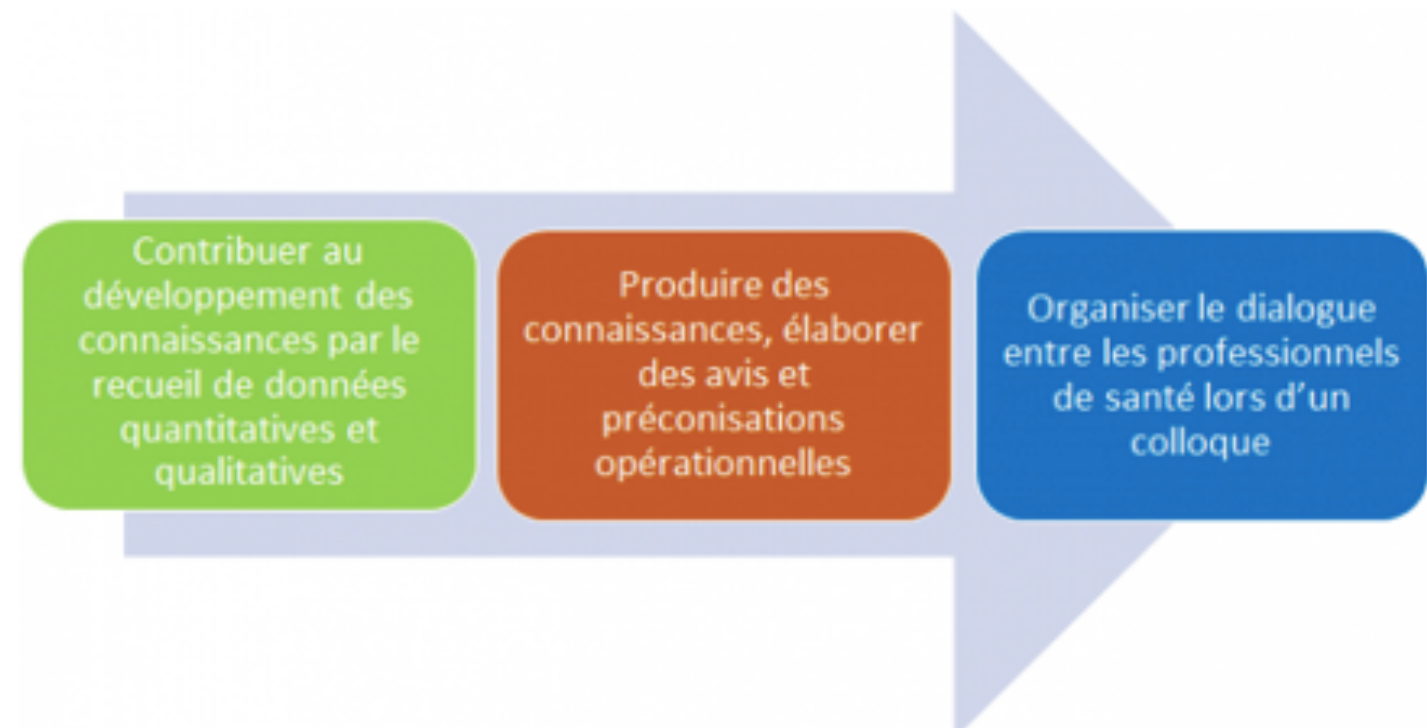
- **Un constat** : Les réformes, engagées pour mieux répondre aux évolutions du secteur (augmentation de l'espérance de vie et hausse des maladies chroniques), ont transformé en profondeur l'organisation des établissements.
- “Ces évolutions ont un impact sur les conditions de travail et doivent être accompagnées pour améliorer le quotidien des professionnels et leur donner la fierté du travail bien fait, renforçant ainsi la qualité de la prise en charge des patients”
- Stratégie articulée autour de 3 axes :
  - Donner une impulsion nationale, pour porter une priorité politique ;
  - Améliorer l'environnement et les conditions de travail des professionnels au quotidien
  - Accompagner les professionnels au changement et améliorer la détection des RPS



# L'OBSERVATOIRE DE LA QVT DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DU MÉDICO-SOCIAL

## Les missions de l'observatoire

- ❖ Composante de la Stratégie Nationale de 2016
- ❖ Installé en juillet 2018 par Agnès Buzyn, Ministre des Solidarités et de la Santé



Source : Site internet du Ministère des Solidarités et de la Santé

# 4 GROUPE DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ONQVT



## ET DEMAIN ?

- Une notion qui évolue avec le travail
- Dans le secteur, une prise en compte de cette démarche stratégique dans les démarches d'évaluation continue de la qualité (recommandation à paraître fin 2020)
- Une traduction sur les territoires : les clusters (démarche nationale déclinée en régions, conduite par les ARACT (Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail))
- En Bretagne : dans les ARS nomination d'un référent QVT et mise en place de clusters QVT ouverts au secteur medico-social

DE RPS À QVT :  
UN  
CHANGEMENT  
DE PARADIGME

## UNE APPROCHE POSITIVE DU TRAVAIL PLUTÔT QUE PAR LES RISQUES...

- Les risques psychosociaux (RPS) modèle prévalant d'approche du travail dans les années 2000

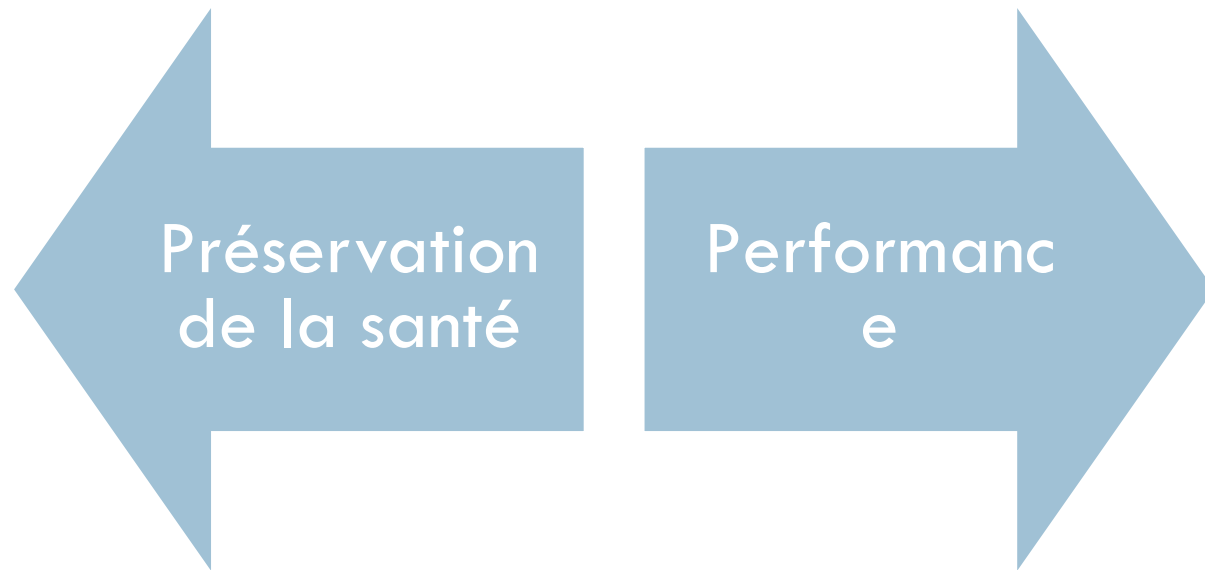
**« Les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».**

*Rapport Gollac « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser » (avril 2001)*

Quand je serai grand, je veux être agent de la santé et de la sécurité au travail.



## ...AVEC POUR POSTULAT L'OPPOSITION ENTRE PRÉSERVATION DE LA SANTÉ ET PERFORMANCE



Dans les établissements et services médico-sociaux, s'intéresser à la problématique des risques psychosociaux revient à prendre en considération le fait que les réponses organisationnelles aux exigences des bénéficiaires, des familles, des tutelles, risquent de dégrader la santé physique et psychologique des personnes qui y travaillent.

**POURTANT,  
LE TRAVAIL  
N'EST PAS QUE  
RISQUES !**

Penser le travail comme une ressource avant tout :

- Peut / doit participer au maintien d'une bonne santé des salariés
- facteur d'émancipation

# LES 3 CLÉS DE COMPRÉHENSION DE LA QVT

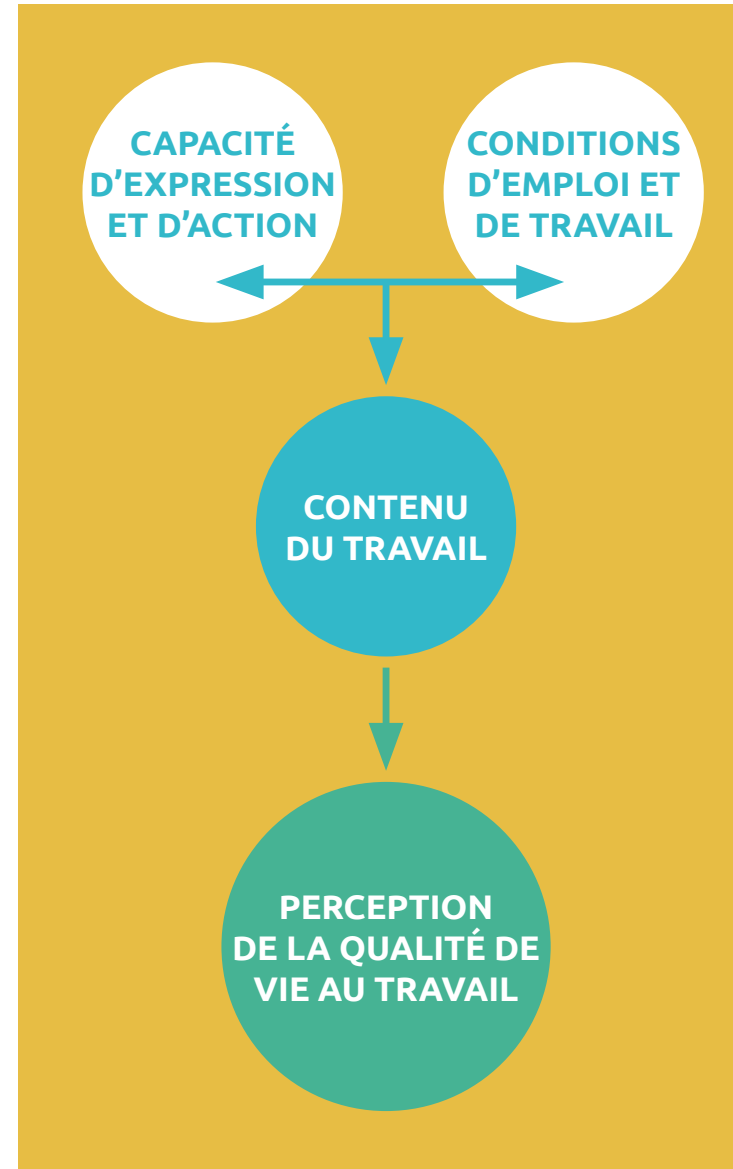
Objectif d'une démarche QVT :

“ Penser le contenu du travail” lors des phases de conception, de mise en oeuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels.

//

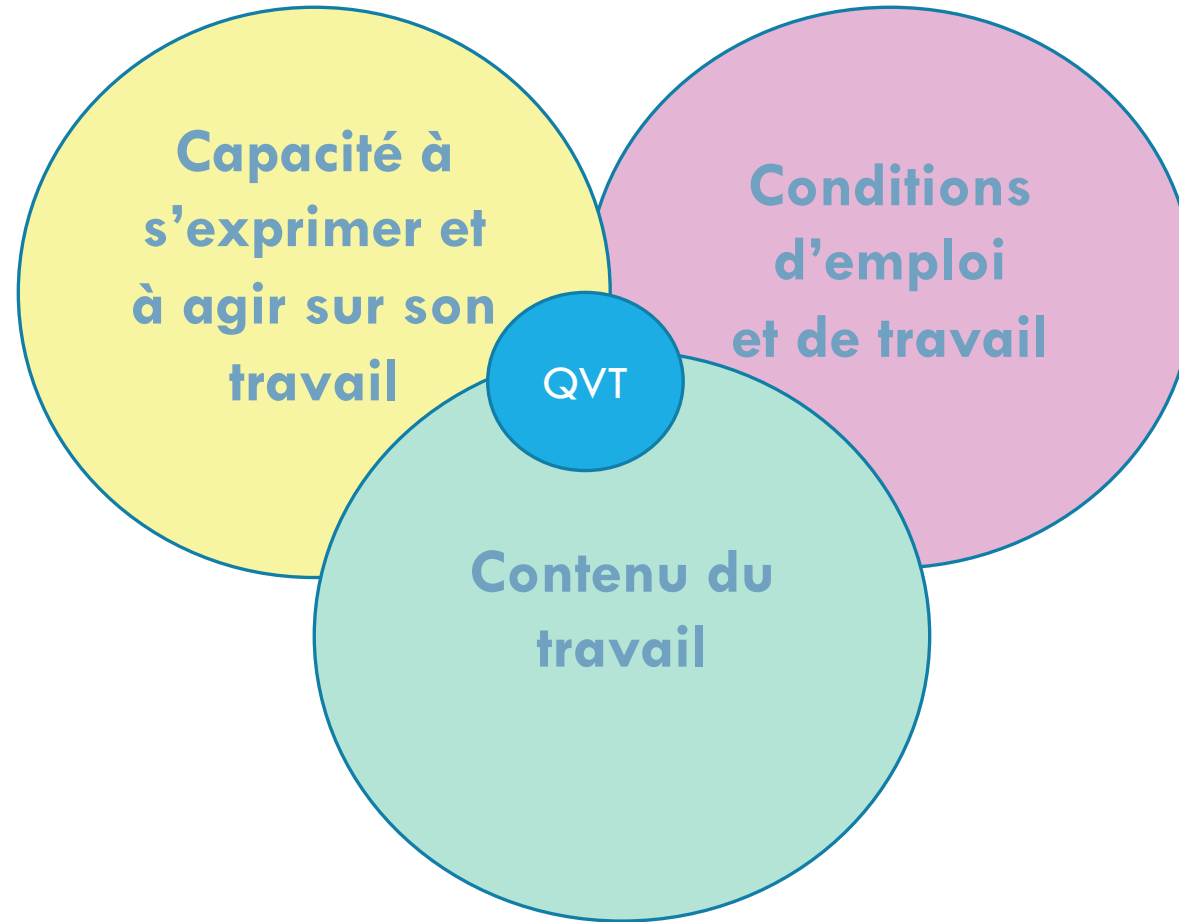
*“La qualité de vie est en partie liée aux possibilités, pour les personnes, de prendre part aux décisions qui les concernent, tant sur le plan individuel que collectif”*

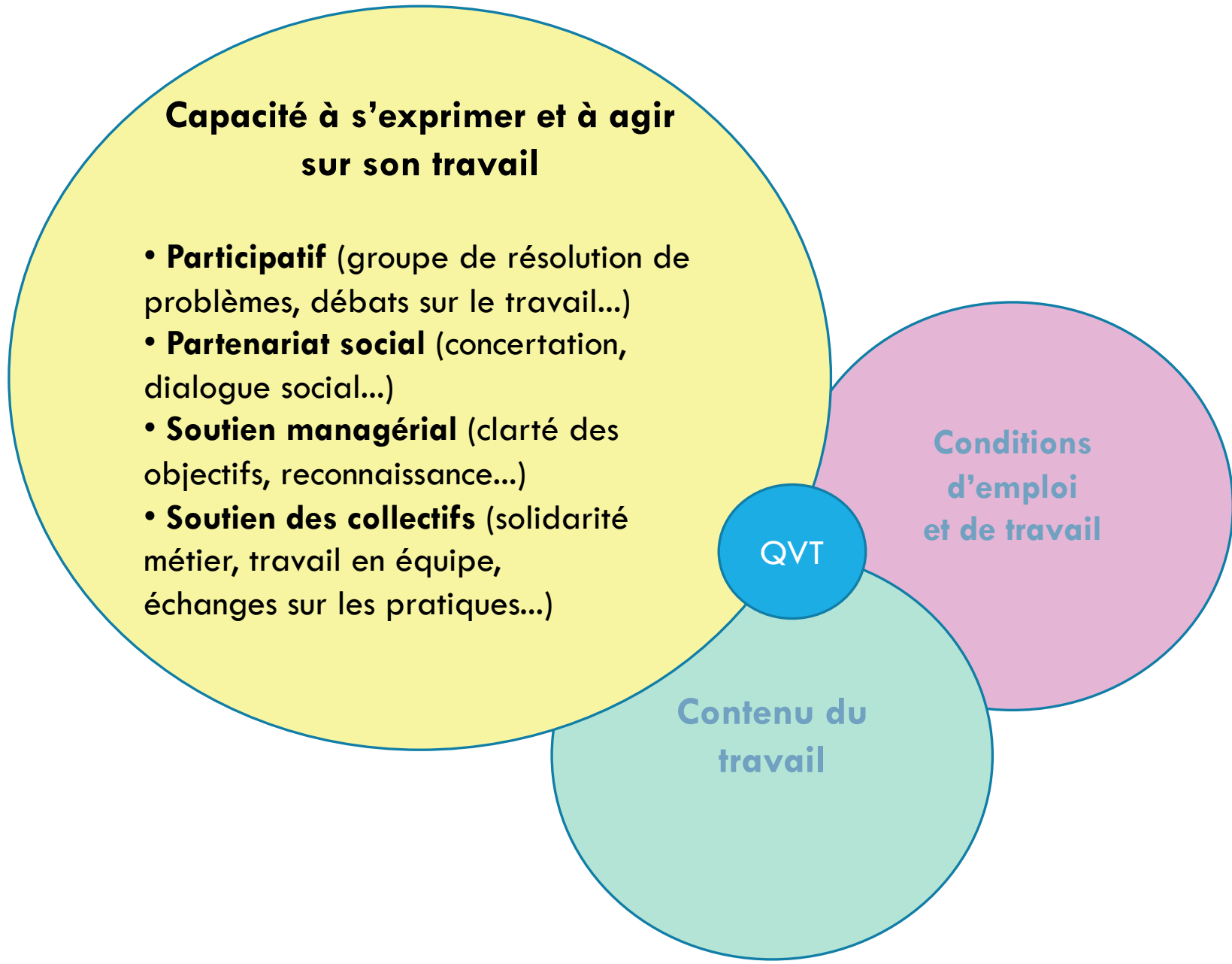
Source: définition extraite de la RBPP Qualité de vie en MAS/FAM, volet 1, HAS, décembre 2013

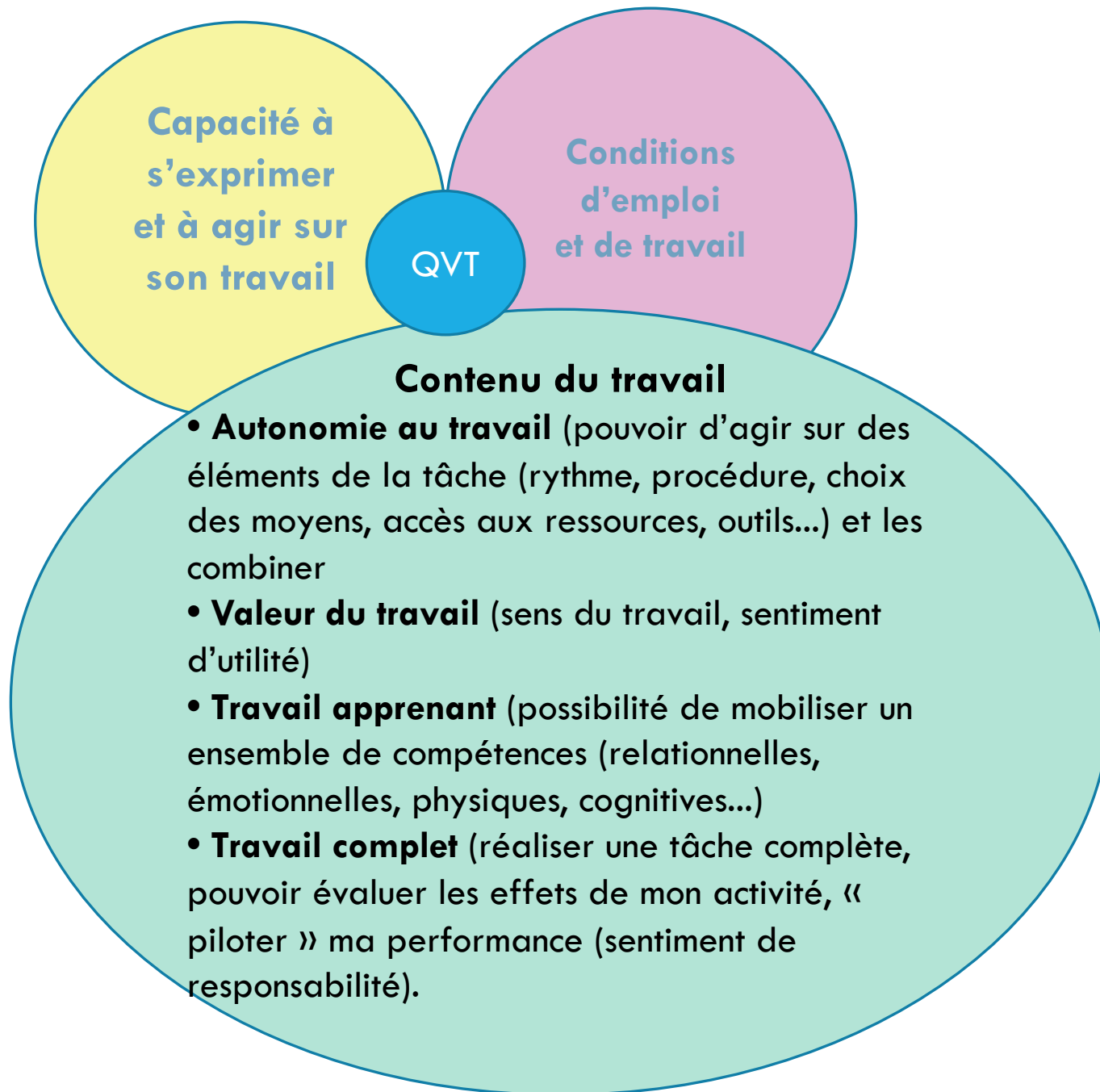


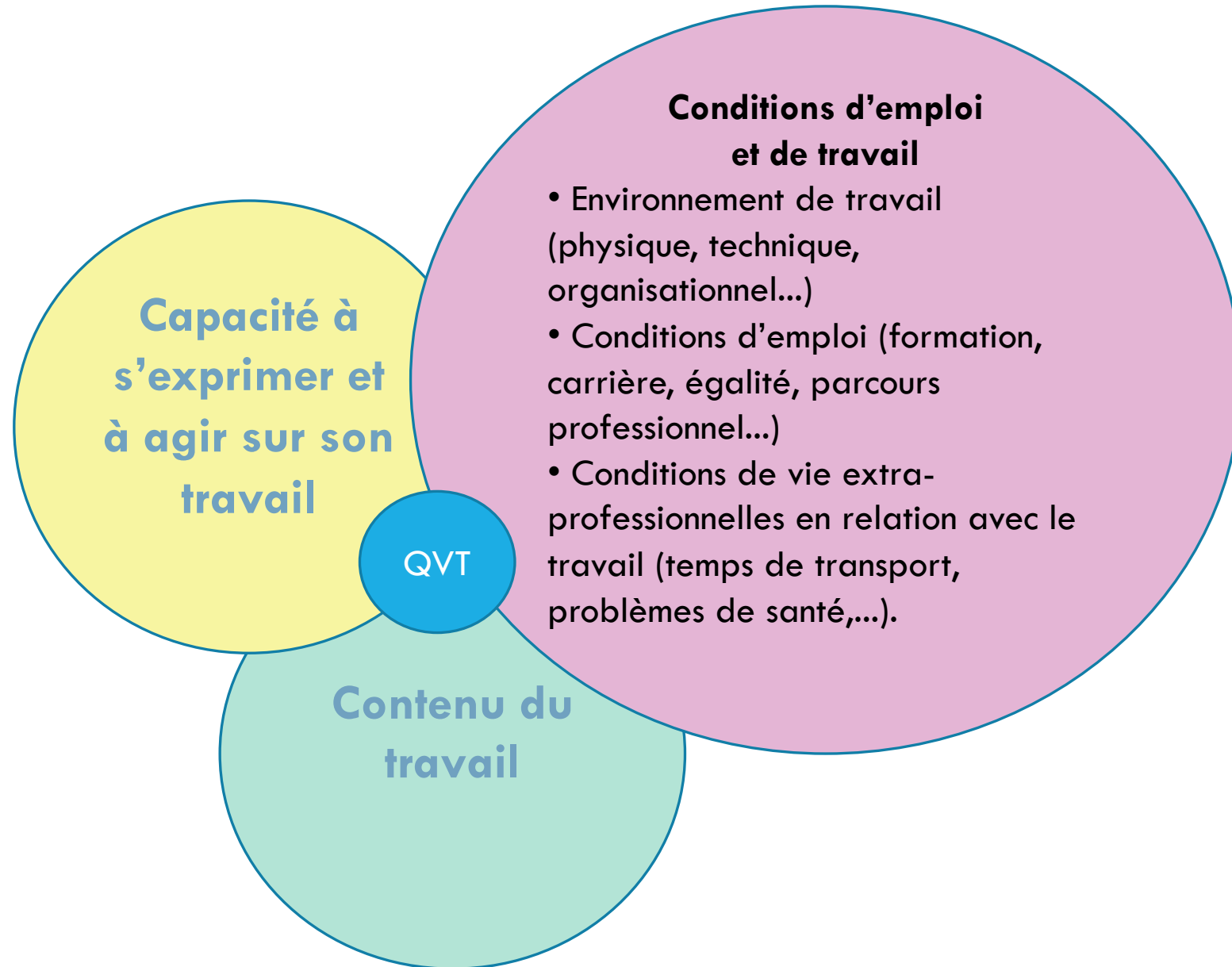
Source : ANACT



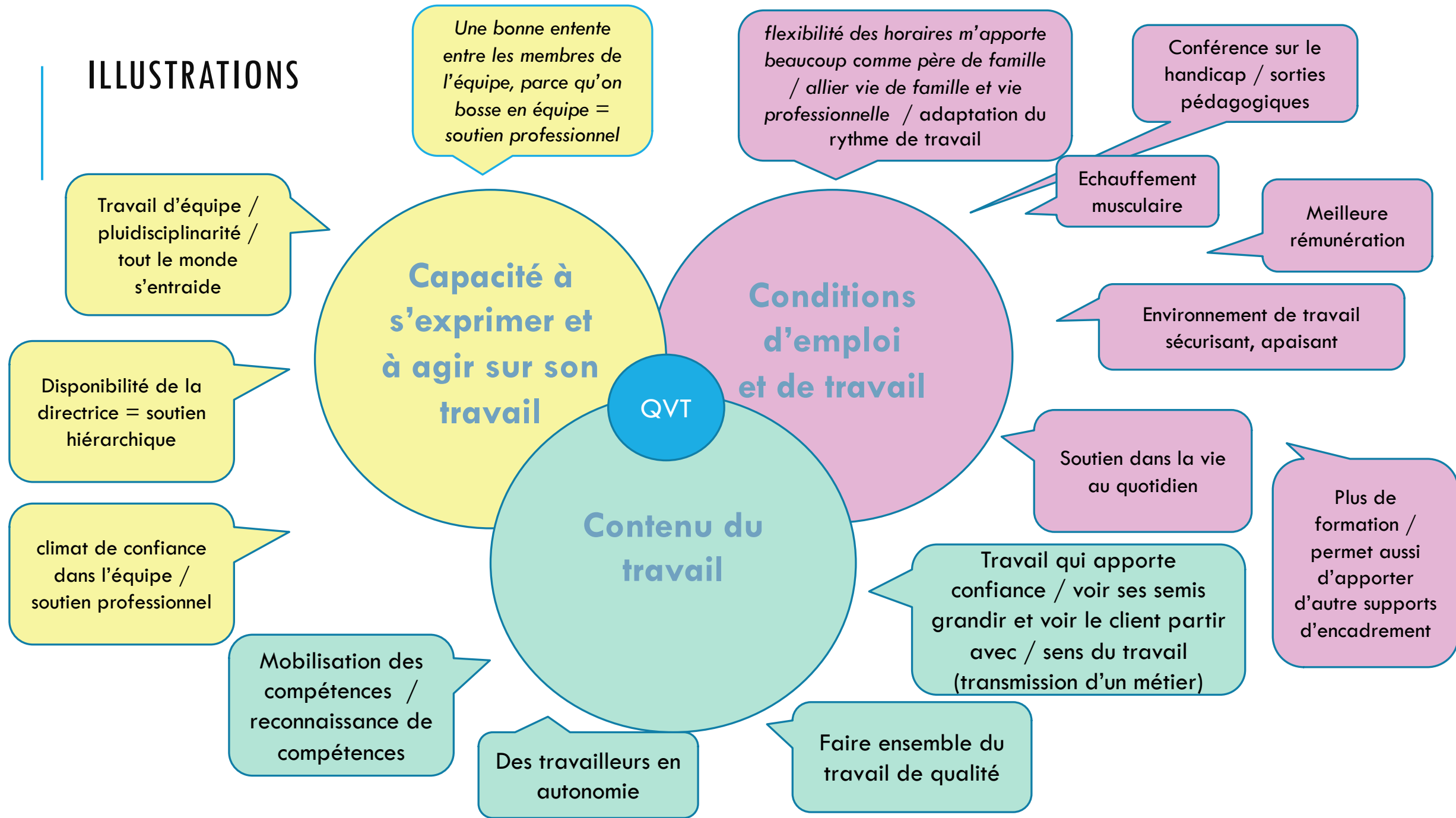








# ILLUSTRATIONS



# QU'EST CE QUE FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

- Affirmer que la santé individuelle peut s'épanouir et être mise au bénéfice de l'entreprise/établissement / structure.
- Réunir les conditions favorables pour que les salariés s'engagent pleinement dans leur activité de travail parce qu'ils y trouvent de la satisfaction, s'y réalisent, y trouvent un sens et contribuent à l'ambition collective de leur structure.

# LES ENJEUX D'UNE "BONNE" QVT

« C'est lorsqu'ils trouvent du sens  
à leur mission que les  
professionnels  
sont le mieux à même de déployer  
la bientraitance »

Extrait recommandation  
de bonnes pratiques professionnelles de la HAS  
« *La bientraitance : définition et repères de mise  
en œuvre* »



*Commission pour la promotion de la bientraitance  
et la lutte contre la maltraitance*



Note d'orientation

pour une action globale  
d'appui à la bientraitance  
dans l'aide à l'autonomie



## 3 ENJEUX DERRIÈRE UNE DÉMARCHE QVT

Les enjeux du travail

Les enjeux sociétaux

Les enjeux du marché

# TOUS CONCERNÉS PAR LA QVT, POUR DES RAISONS DIFFÉRENTES MAIS COMPLÉMENTAIRES



Des professionnels conscients des contraintes et qui aspirent à travailler autrement...pour les dépasser



Des cadres au cœur du dilemme de la qualité des accompagnements



Un corps social en transformation : entre droit commun et spécificité



La gouvernance : entre contrainte externe et cohérence interne



Les représentants du personnel : vers des pratiques syndicales renouvelées



Au bout du compte, les usagers qui peuvent, en certaines situations, déplorer les situations où les professionnels sont trop peu disponibles (lien avec la bientraitance).