

# édito

avril 2015

la qualité de vie au travail,  
un levier de performance  
incontournable !



## Qu'entend-on par « qualité de vie au travail » (QVT) ?

Du point de vue de l'individu, c'est une réalité qui répond à des mécanismes complexes car elle est soumise à sa subjectivité.

Chacun place le curseur selon son caractère, son histoire, sa culture, son ambition, sa sensibilité, son âge...

Du point de vue de l'employeur, elle fait écho à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013, se rapportant aux conditions de travail, au sens du travail et à la performance.

La QVT est donc au croisement de la perception de l'individu et de la volonté de l'entreprise de créer un climat propice.

## Justement, la QVT est-elle très présente dans les préoccupations des entreprises ?

Oui. Elle devient même de plus en plus stratégique. La QVT englobe des enjeux forts : **humains et financiers**. Ils sont marqués par des exigences réglementaires renforcées, une forte médiatisation des risques psychosociaux, l'effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée dû en large partie aux outils de communication mobile, l'évolution des attentes des jeunes générations par rapport au travail...

D'après l'Agence européenne pour la sécurité et la santé, la mauvaise qualité de vie au travail serait en effet la première cause d'arrêt maladie (30 %).

La QVT influence fortement la performance des salariés et leur épanouissement individuel.

### Comment cultiver la QVT ?

Selon Bernard Salengro « La QVT, ce n'est pas la cerise sur le gâteau, c'est la farine du gâteau ». On pourrait imaginer mettre à disposition des salariés une salle de sport, des canapés confortables et autres services de conciergerie, mais là n'est pas l'essentiel.

La reconnaissance, en est un ingrédient essentiel. Elle revêt plusieurs aspects : c'est d'abord le fait d'être reconnu par ses pairs et ses supérieurs (dans les efforts fournis, dans les difficultés, les envies d'évolution...) ; mais c'est aussi le regard que l'on porte sur son propre travail.

Un individu qui trouve du sens dans son travail, s'y reconnaît et s'y sent reconnu, sera plus motivé. Son engagement s'en trouvera renforcé et il améliorera alors sa performance.

Ce cercle vertueux de la QVT est bien connu.

### Quel est le rôle du manager dans la QVT ?

Comme dans bien des problématiques RH, le manager est en effet la pierre angulaire de l'équilibre subtil qui met la QVT au service de la performance individuelle et collective.

Il peut détecter les premières alertes et désamorcer au plus tôt les problèmes.

Mais il doit aussi savoir les relayer aux autres acteurs de l'entreprise.

Pour cela, l'entreprise a tout intérêt à sensibiliser et former ses managers aux risques psychosociaux, et à cultiver leur **intelligence émotionnelle**.

Le manager devient un entraîneur pour cultiver la qualité de vie au travail au sein de son équipe.

### Comment dès lors favoriser ce levier de performance ?

Au-delà de la mise en place d'un diagnostic d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) nécessaire à la prévention des risques professionnels (articles R4121-1 et 2 du code du travail), le cabinet HR consultancy partners vise à travailler de manière exhaustive avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, pour améliorer la QVT. Le cabinet propose une approche permettant de restaurer et ancrer les comportements, de résoudre les problèmes durablement dans le temps (RESTART).

La QVT suppose un travail bien plus en profondeur, nécessitant que le manager devienne le catalyseur en apportant de la reconnaissance et des feedback réguliers à son équipe.



Préserver sa QVT, c'est mettre en place un pacte gagnant-gagnant entre l'entreprise et le collaborateur. Une autre façon de matérialiser ce pacte est de comprendre que l'entreprise doit viser 2 objectifs : **la productivité et la qualité de vie au travail**.

Le cabinet est convaincu qu'une entreprise florissante est plus performante que celle qui serait juste compétitive en terme de productivité et ignorerait la qualité de vie au travail.

Laetitia Giron  
Consultante psychologue

Propos recueillis lors du My executive club du 09/04/2015  
organisé par le cabinet HR consultancy partners

“ Une entreprise s'engageant dans l'amélioration de la qualité de vie au travail assure un retour sur investissement.

En effet, 1 €uro investi par l'entreprise rapporte 3,8 €uros ! ”



seule l'expertise Vie au travail est certifiée Afaq

Toutes les fonctions et intitulés dans ce document se déclinent au féminin comme au masculin.