



AG2R LA MONDIALE

Qualité de vie au travail

AG2R LA MONDIALE

Xavier HAURET



Sommaire

Du concept de stress à la QVT

Le contenu de la QVT

Les enjeux

Les éléments essentiels pour une bonne QVT

Focus sur la santé au travail

La QVT

Histoire d'un concept



L'histoire d'un concept

Les années 2000-2009

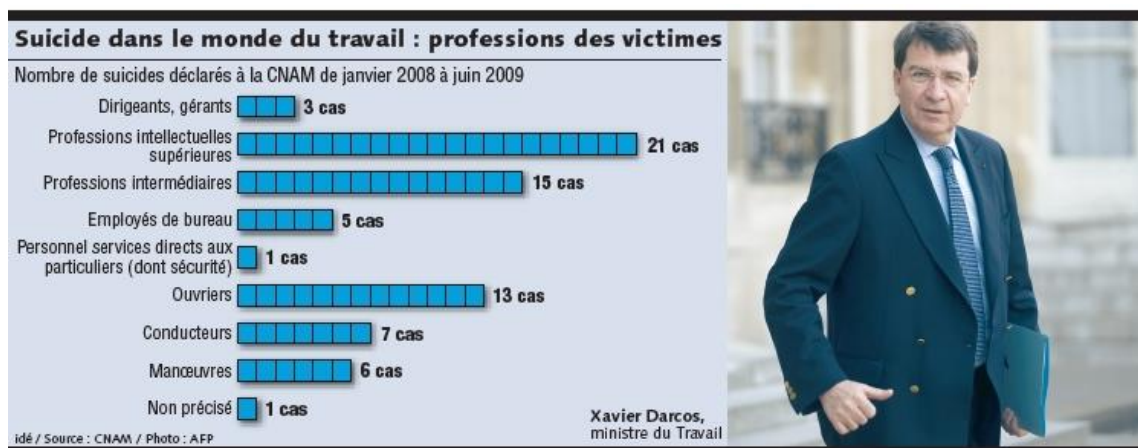
Dans les années 2000 :

- On a commencé à parler largement en France du stress au travail.
- Il s'agissait du stress des salariés, plutôt dans le secteur privé,
- Un concept assez flou. Il a fallu s'entendre au niveau des partenaires sociaux sur le fait que le stress pouvait être causé ou amplifié par la vie au travail.

Ce sujet n'étant pas franco français, en 2004 un accord européen est signé sur le stress au travail, les pays étant invités, chacun, à décliner cet accord.

L'histoire d'un concept

- Il a fallu attendre en France fin 2008 pour qu'un [accord national interprofessionnel](#) soit signé sur le sujet. Accord qui a produit peu d'effets malgré l'injonction et les menaces de Xavier Darcos, ministre du travail de l'époque.
- C'est à peu près à cette époque qu'on a commencé à dire que le stress, ce n'était pas que pour les salariés du bas de la pyramide, mais que les managers de proximité pouvaient eux aussi être soumis à des facteurs de stress.



L'histoire d'un concept

Les années 2010-2015

- En 2010, on a commencé alors à beaucoup entendre parler d'un autre concept : les RPS, risques psychosociaux, avec d'autres accords signés par les partenaires sociaux, par exemple sur [la violence et le harcèlement](#).
- En 2010 toujours, on a évoqué un autre concept, plus positif: le bien-être au travail, grâce au [rapport dit lachmann-larose-pénicaud](#).
- En 2012, de leur propre chef, les partenaires sociaux décident de négocier avec une vision plus positive en reliant le bien-être des individus et la performance.
Ils retiennent la terminologie « Qualité de Vie au Travail », font un travail de conceptualisation avec l'Anact, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (dont ils sont partie prenantes), ils négocient et produisent en 2013 un [accord sur la QVT et l'égalité prof](#), précisément le 19 juin 2013.

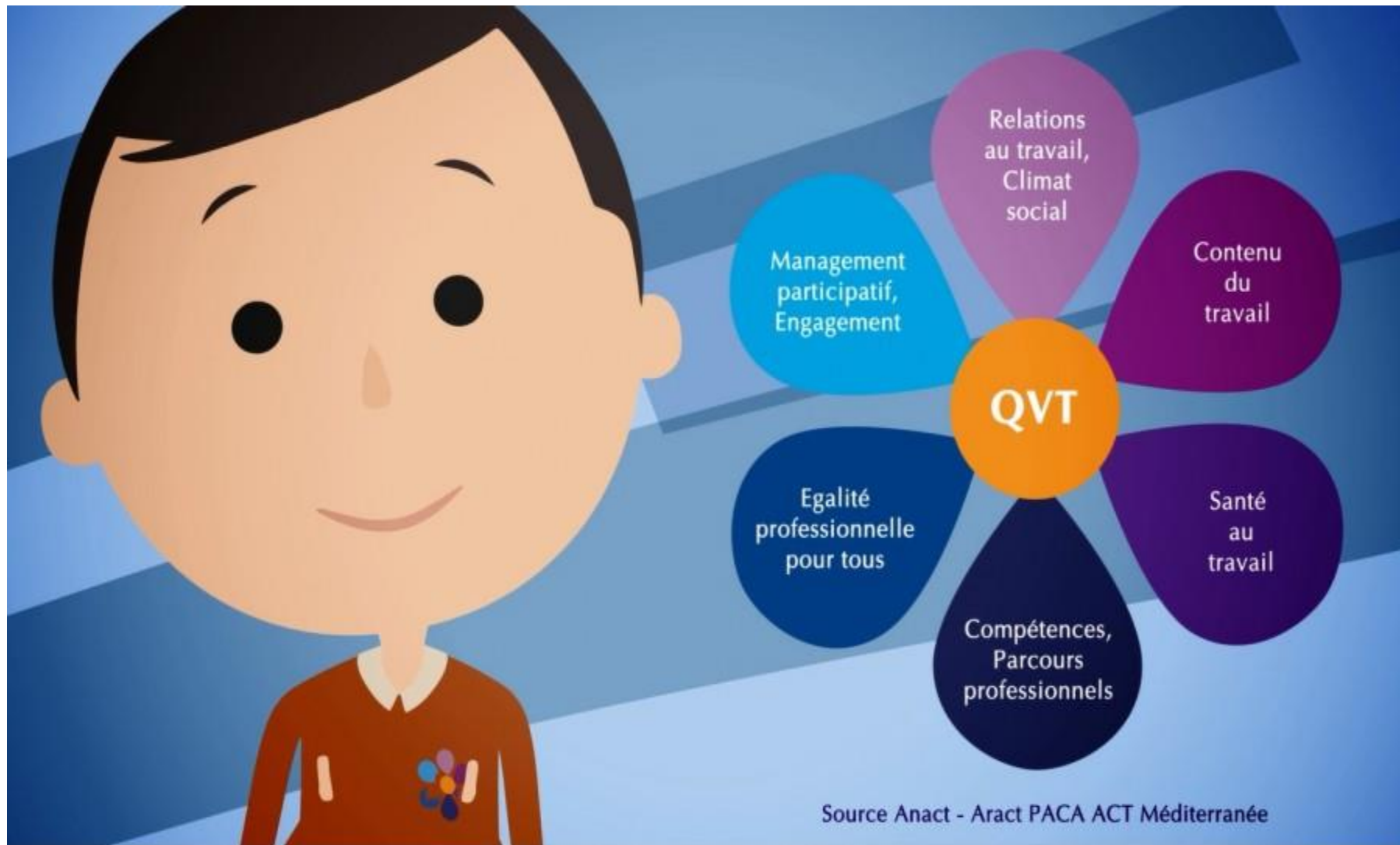
L'histoire d'un concept

- En 2014, un autre concept fait parler de lui : le burnout.
- Aux autres niveaux de la pyramide déjà évoqués, s'ajoute le haut de la pyramide : oui, le haut de la pyramide serait aussi en prise avec le stress, les RPS, le burnout ! On en vient à reconnaître tout simplement qu'il s'agit d'un problème qui n'épargne aucune fonction, aucun statut, aucun étage de la pyramide.
- La tendance depuis 2015, c'est une montée en puissance de la QVT, amenée à se substituer à l'approche RPS.
- La loi Rebsamen du 17 août 2015 est venue regrouper en 3 thèmes l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (NAO) instituées notamment par les lois Auroux du 13 novembre 1982. Outre le fait qu'elle avait pour but de rationaliser les NAO et de permettre d'alléger le calendrier des négociations, elle a donné l'occasion d'intégrer au code du travail la notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) et d'en faire un sujet de négociation obligatoire

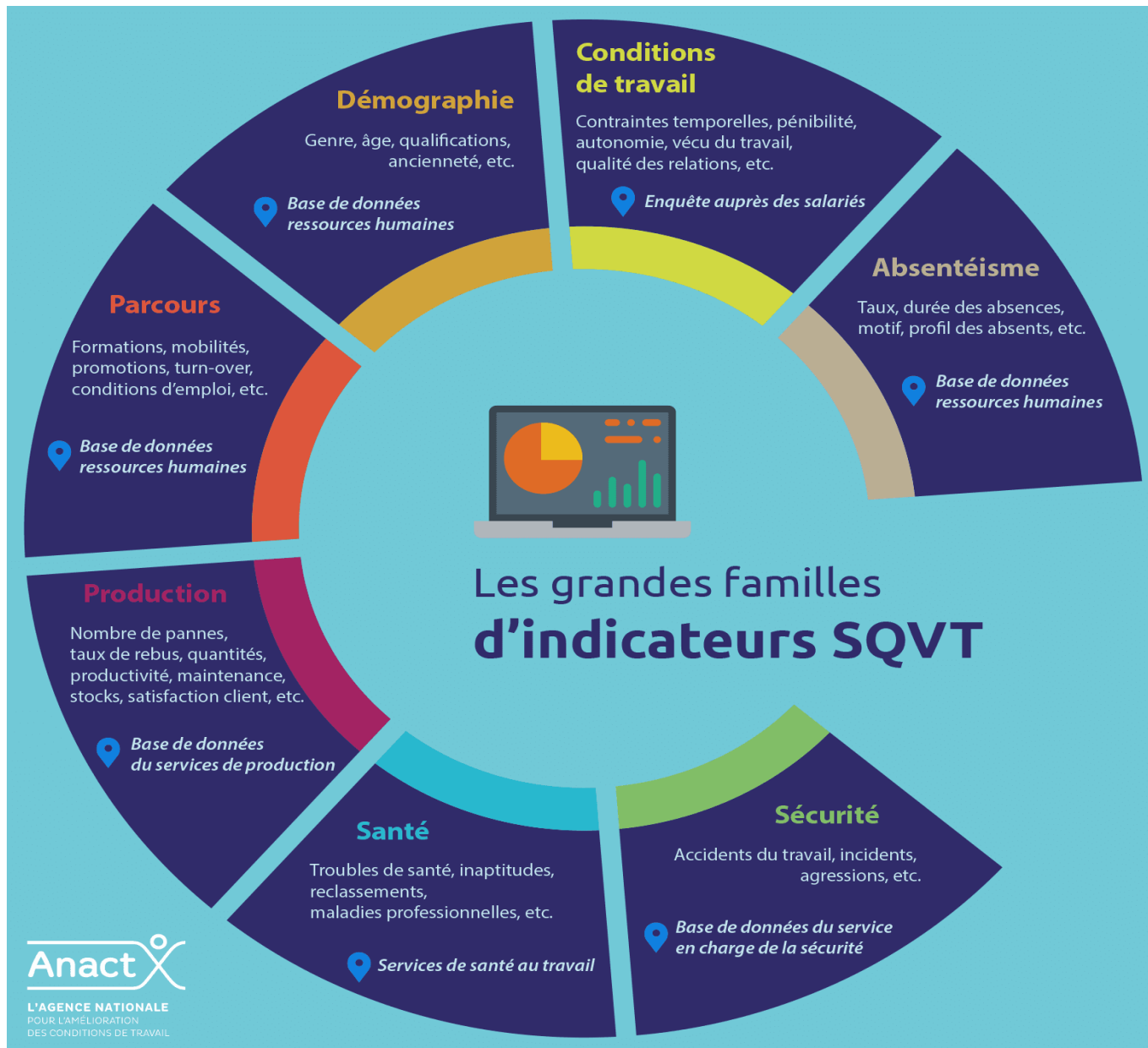


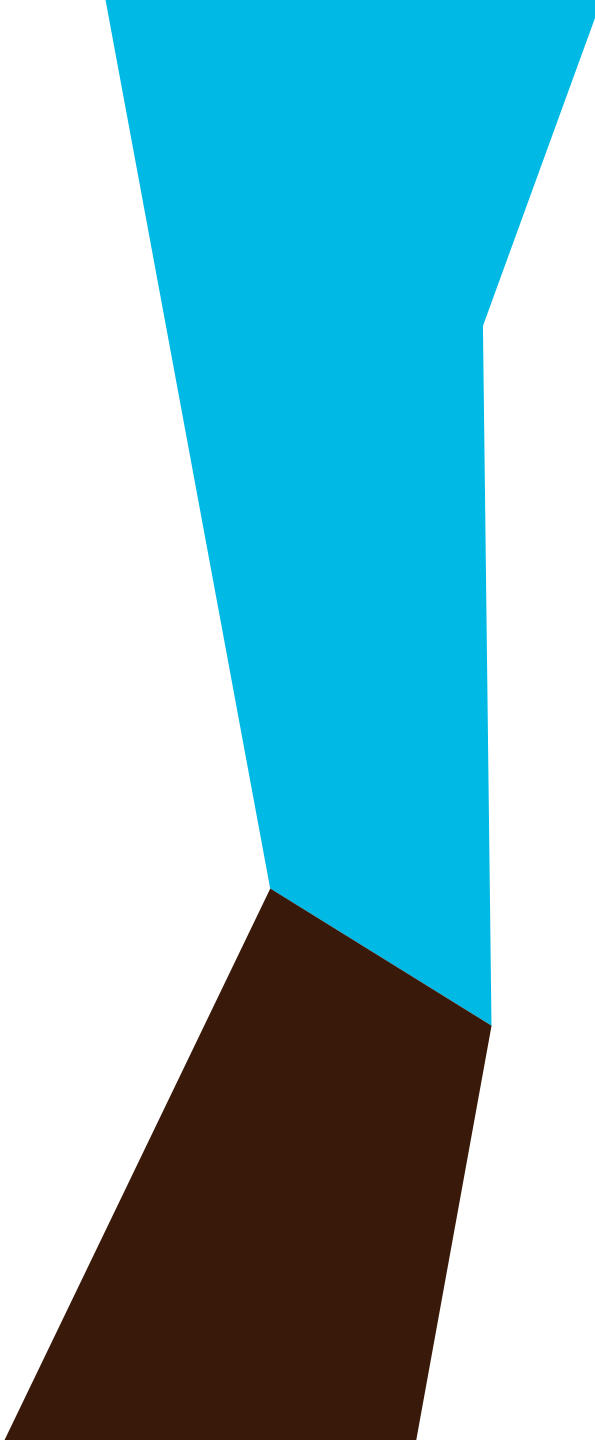
Les éléments de la QVT











Les enjeux de la QVT

- Enjeux sociétaux
- Enjeux de marché
- Enjeux du travail

Enjeux sociétaux

- Ceux-ci renvoient aux caractéristiques des populations au travail (âge, handicap, genre, situation familiale, éloignement du lieu de travail, pratiques religieuses, etc.) et à des incitations à négocier sur certains sujets (seniors, handicap, maintien dans l'emploi, égalité professionnelle, diversité).
- Agir sur ces sujets (conciliation des temps, télétravail, création de crèches, accès facilité à des transports collectifs, soutien au retour à l'emploi, charte de la diversité, etc.) renforce le sentiment d'équité et favorise la loyauté à l'entreprise, facilite le recrutement, donne un sentiment de cohésion et participe au maintien en emploi.



Enjeux de marché

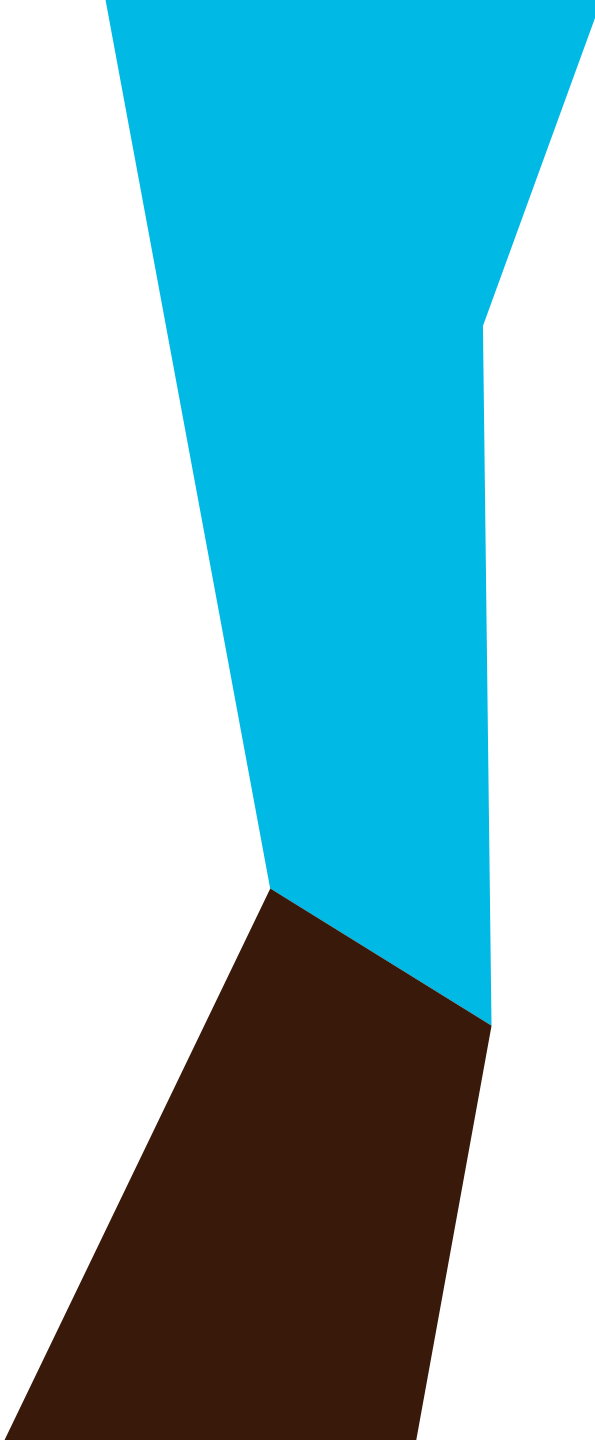
- Ceux-ci renvoient aux exigences des clients et des donneurs d'ordres, à la concurrence et aux évolutions des technologies.
- Elles poussent à innover au plan des produits ou des prestations, des processus de production et des organisations. Ces innovations incitent à agir au plan de la mobilité professionnelle et de la formation des salariés, de l'adaptation des postes de travail, etc.
- Ce qui permet de réduire le stress face au changement, de permettre le développement professionnel, de procurer un sentiment de sécurité quant à l'avenir professionnel.



Enjeux du travail

- Ceux-ci renvoient à des questions comme l'autonomie, la nature de l'activité, l'intérêt et le sens accordé au travail, la capacité à s'exprimer et le droit à l'erreur, le sentiment d'être utile et efficace.
- Les effets recherchés sont sur le registre du management, du dialogue professionnel, du développement de l'initiative et de la capacité d'agir, de l'innovation sociale et organisationnelle.
- Ces questions ont directement à voir avec la santé au travail et la qualité de l'engagement.

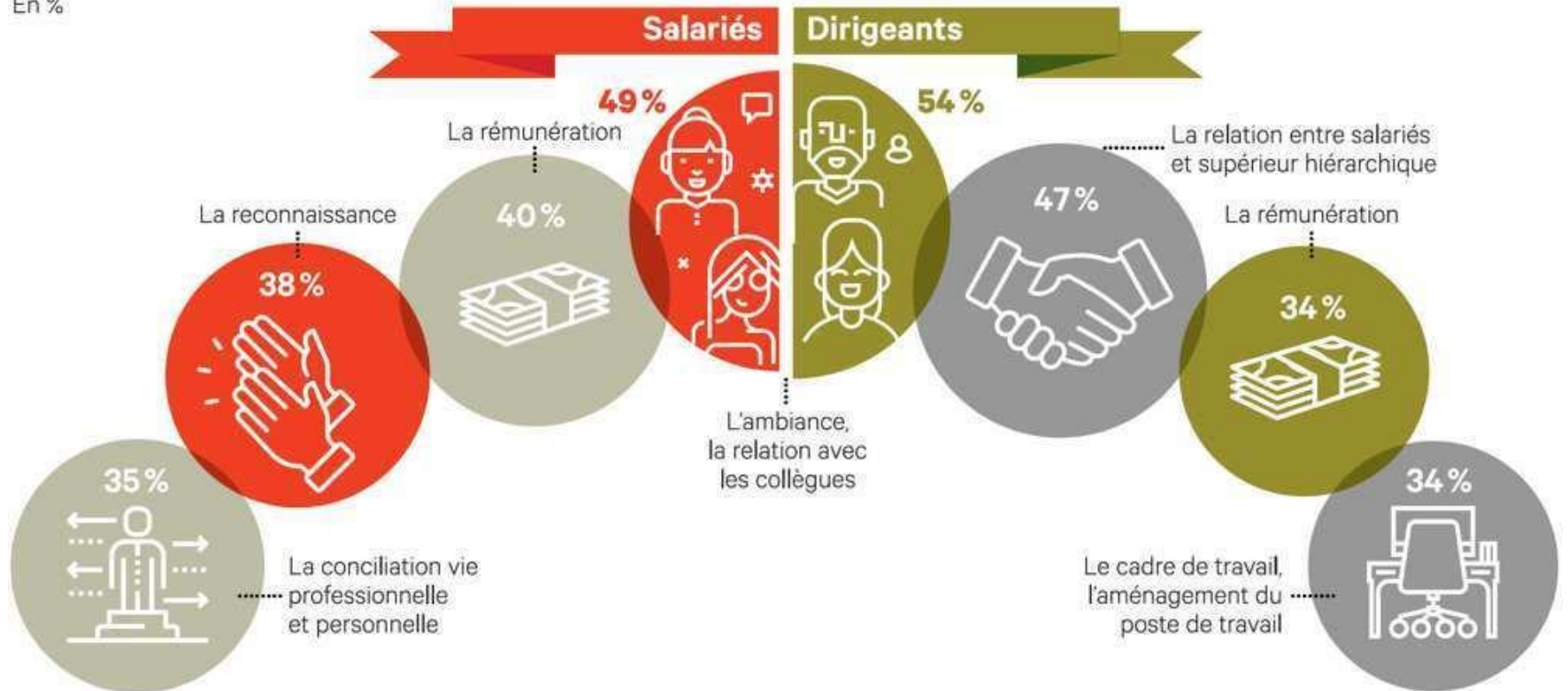




Les éléments essentiels

Les éléments déterminants de la qualité de vie au travail

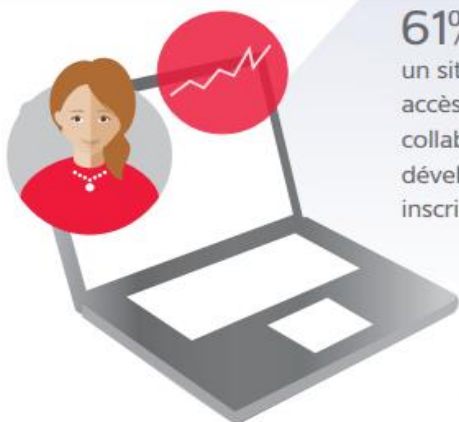
En %





Les bonnes pratiques

61% des Top Employers ont un site ou un portail en libre accès pour permettre à leurs collaborateurs de piloter leur développement (auto-évaluation, inscription à des formations...)



57% des Top Employers mettent à disposition de leurs collaborateurs des équipements sportifs



66% des Top Employers ont mis en place des outils permettant de réduire les déplacements professionnels



48% des Top Employers proposent à leurs collaborateurs de faire du télé-travail

63% des Top Employers ont un programme de bien-être pour encourager leurs collaborateurs à prendre soin de leur santé physique et mentale



- Yoga
- Challenges sportifs
- Conseils nutritionnels
- Massages
- Club de sport
- Séances de Kiné
- Coach personnel

47% des Top Employers utilisent un réseau social d'entreprise pour solliciter un retour de leurs collaborateurs sur les questions organisationnelles

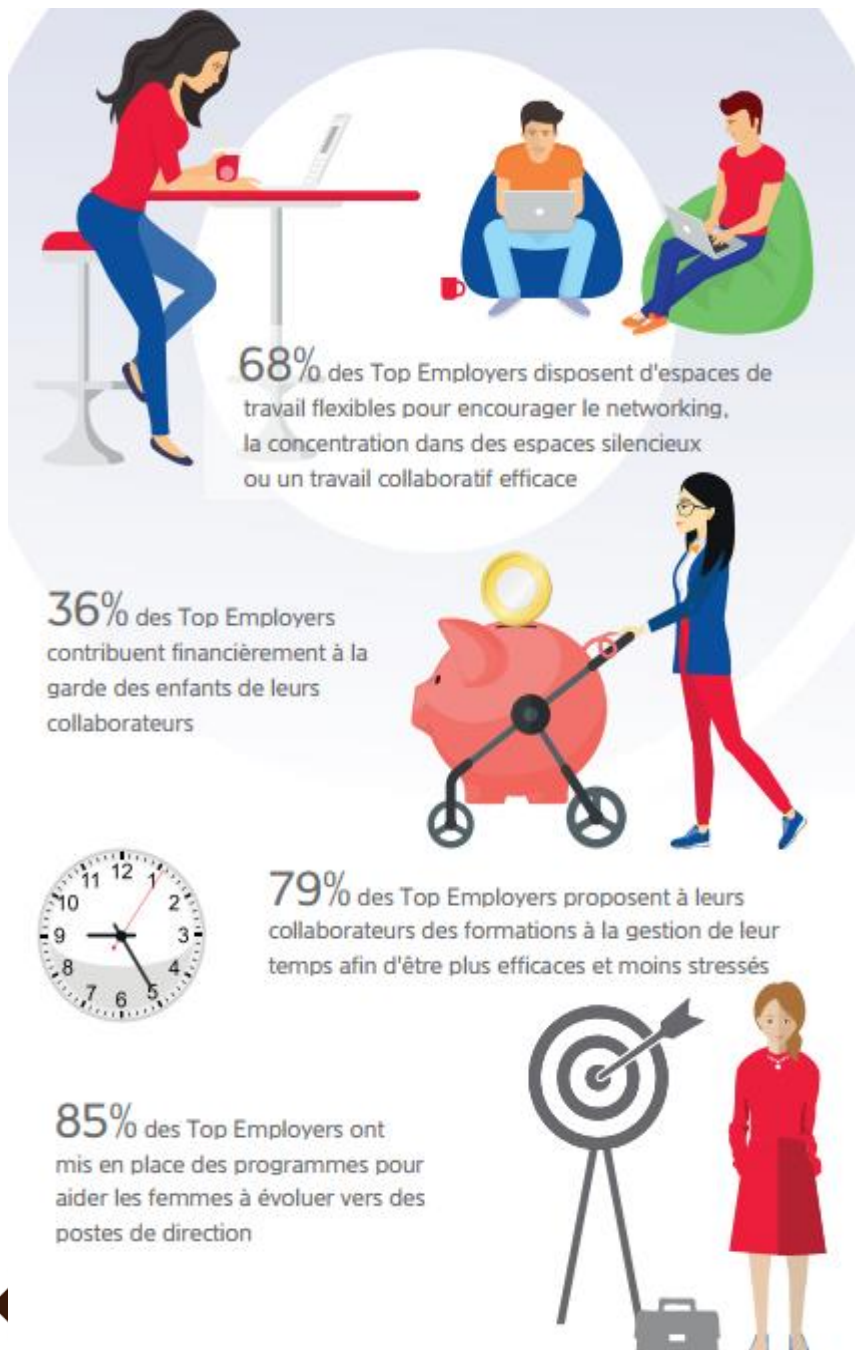


43% des Top Employers accordent des congés à leurs collaborateurs, pour qu'ils participent à des actions de solidarité et de bénévolat

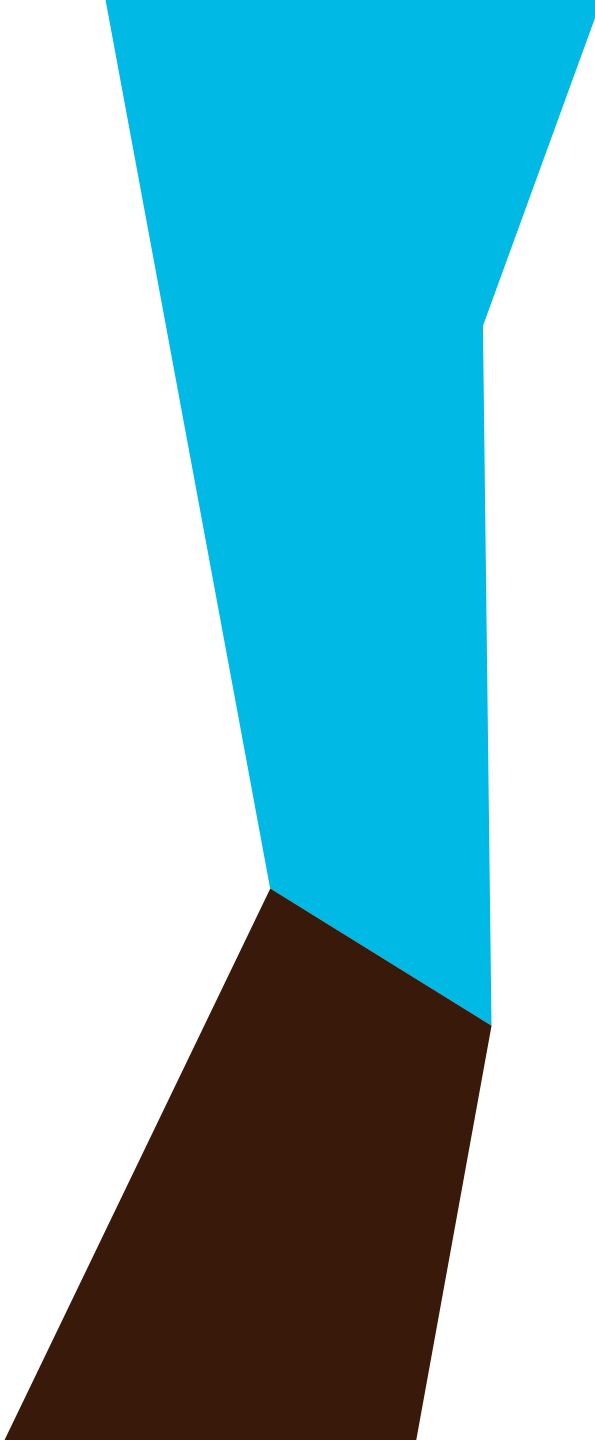


42% des Top Employers mettent à disposition de leurs collaborateurs des programmes pour arrêter de fumer



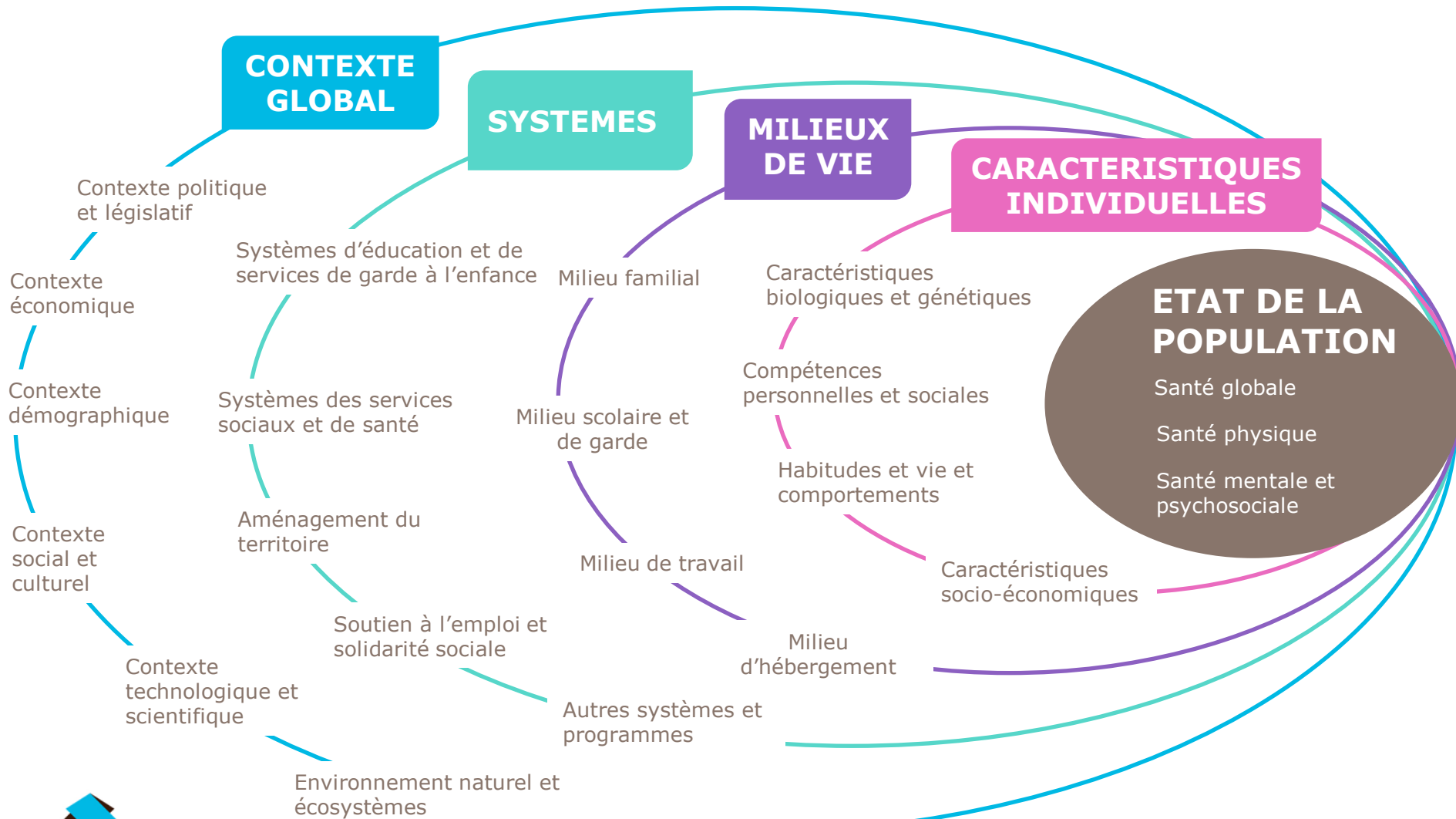


Top Employers est un organisme de certification indépendant qui valide les meilleures pratiques RH et management des entreprises



Focus santé au Travail

LES DETERMINANTS DE SANTE



4 ELEMENTS QUI IMPACTENT CES DETERMINANTS DE SANTE



- Augmentation des coûts de traitement



- Vieillessement de la population



- Désertification médicale¹



- Augmentation des maladies chroniques

Exemple : Si aucune mesure n'est prise, les médicaments anticancéreux représenteront un marché de 144 milliards d'euros en 2020, soit un doublement en six ans du coût de ces traitements.

- L'âge moyen de la population française a augmenté de 6 ans depuis 1946.

- 798 médecins pour 100 000 habitants à Paris vs 180 pour 100 000 habitants dans l'Eure².
- 14,6 millions de personnes vivent dans un territoire où l'offre de soins libérale est « notablement insuffisante »³.

16,6 % de la population française touchée par une pathologie chronique, soit une hausse de 33% vs il y a 10 ans.

*Diabète : 2,47 millions,
tumeurs malignes : 2M,
affections psychiatriques : 1,3 M,
maladies coronaires : 1,12M et
insuffisances cardiaques : 1 M*

Dr Bernadette Perrot, gynécologue à Château-Gontier, a mis en vente son cabinet médical sur le site Le Bon Coin pour un euro symbolique ! À 69 ans, elle cherche désespérément un successeur pour ses milliers de patientes inquiètes, retardant d'année en année son départ en retraite. » Le Figaro, 19 avril 2017.

(2) Source : INSEE

(3) UFC-Que choisir – juin 2016

17/11/2017

23/total

