

# La qualité de vie au travail



# 1994 : définition de l'OMS

---

Perception qu'a un individu de sa place dans l'existence,  
dans le contexte de la culture et du système de valeurs  
dans lesquels il vit,  
en relation avec ses objectifs, ses attentes,  
ses normes et ses inquiétudes.

Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe  
la santé physique de la personne,  
son état psychologique,  
son niveau d'indépendance,  
ses relations sociales,  
ses croyances personnelles  
et sa relation avec les spécificités de son environnement.

# 19/06/2013 : Accord National Interprofessionnel

---

La QVT désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de **l'organisation du travail** permettant de **concilier** les modalités de l'amélioration des **conditions de travail** et de vie pour les salariés et la **performance collective** de l'entreprise.

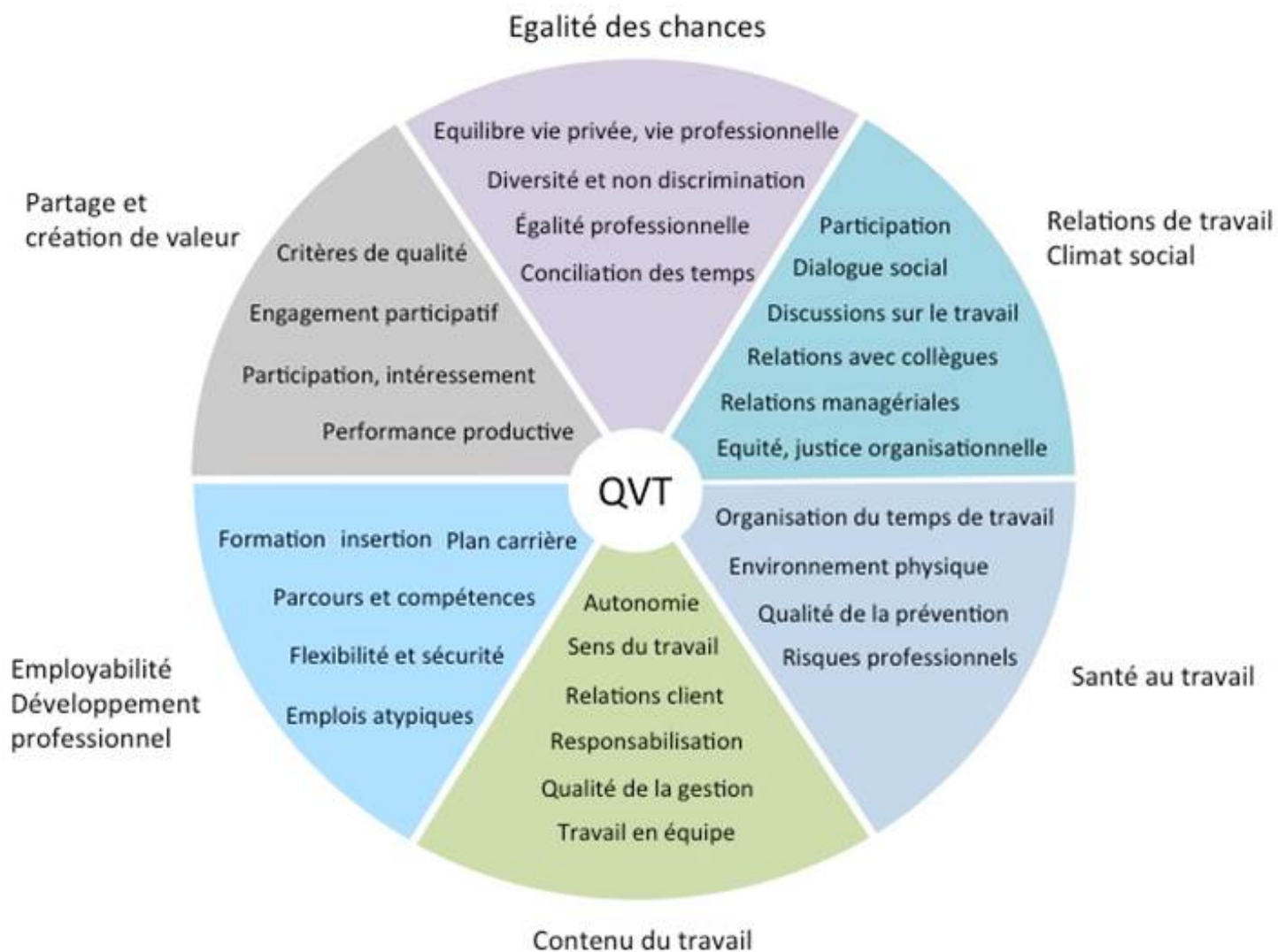
La notion de QVT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu **collectivement** et **individuellement**.

Les **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 QVT qui en résulte.

# 6 facteurs clés ANACT

---

- les relations sociales et de travail ;
- le contenu du travail ;
- l'environnement physique de travail ;
- l'organisation du travail ;
- la réalisation et le développement professionnel ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.



# Contexte sociétal en évolution

Trajet travail-domicile	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20% plus d'une heure en 2013</li></ul>
Pyramide des âges	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une pyramide vieillissante : taux d'emploi des +55 ans est de 50%</li></ul>
Activité féminine	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une activité féminine en forte croissance en France depuis les années 1970 : 80% aujourd'hui</li></ul>
Maladie chronique	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20% des salariés atteints d'une maladie chronique</li></ul>
Familles monoparentales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accroissement des familles monoparentales : 23% en 2017</li></ul>
Dépendance	<ul style="list-style-type: none"><li>• 14% des actifs s'occupent d'un membre de leur famille dépendant ou malade</li></ul>

# Et pour les employeurs ?

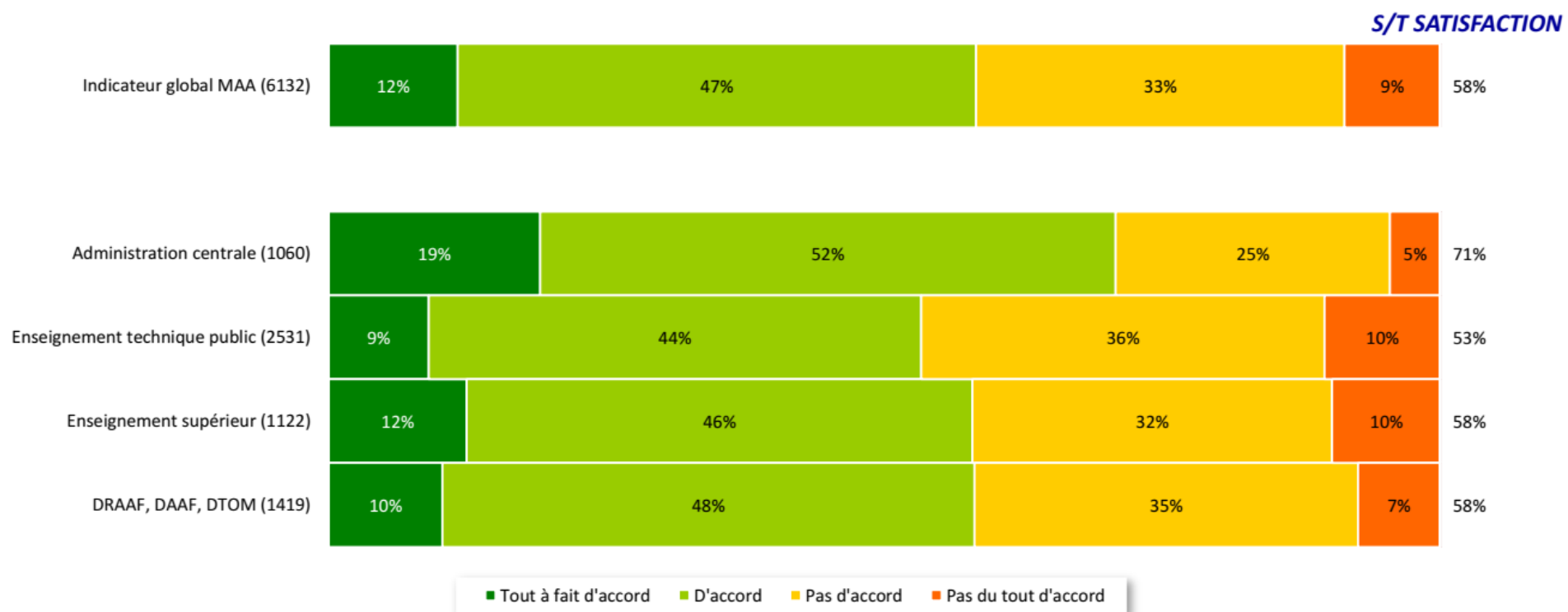
Chez nos voisins belges, le coût des absences de longue durée pour maladies psychiques (burn-out et dépression) a dépassé en 2017 le coût des allocations de chômage.

Les coûts estimés des arrêts de travail se situent la plupart du temps entre 0,5 % et 2 % de la masse salariale. Le coût de l'absentéisme s'élèverait à 7% de la masse salariale.

82% des DRH jugent que les arrêts de travail ont un impact négatif sur l'organisation de l'entreprise et 57% sur la performance économique de l'entreprise.

# Baromètre social MAA

**DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) DE MES CONDITIONS DE TRAVIL :**  
BASE : 6265 RÉPONDANTS





# Baromètre social DDI

## Dans l'ensemble, je suis satisfait(e)...

Base : A tous (10 950 répondants)



... de mes conditions de travail



Observatoire du travail :  
72%\*

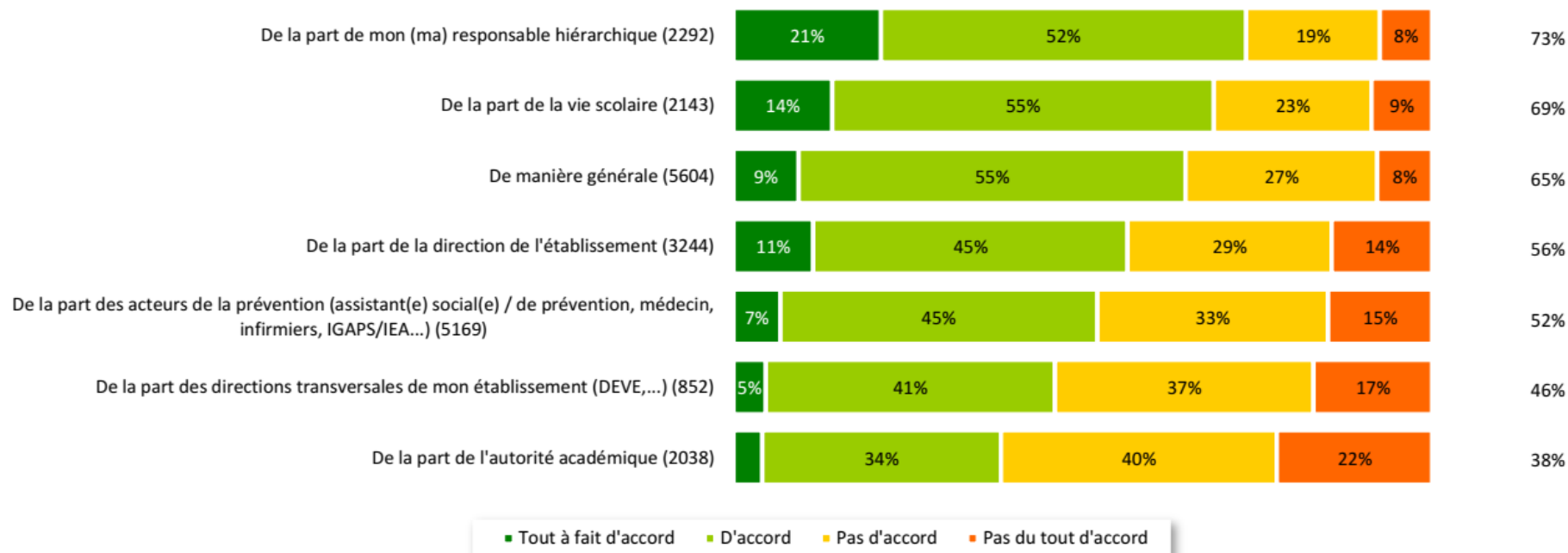
■ Tout à fait d'accord ■ D'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

# Baromètre social MAA

JE SUIS SATISFAIT(E) DE LA QUALITÉ DU SOUTIEN QUE JE REÇOIS DANS LES SITUATIONS DIFFICILES AU TRAVAIL ?

BASE : 6265 RÉPONDANTS

S/T SATISFACTION



# Baromètre social DDI

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) du soutien que je reçois dans les situations difficiles au travail

Base : A tous (10 950 répondants)

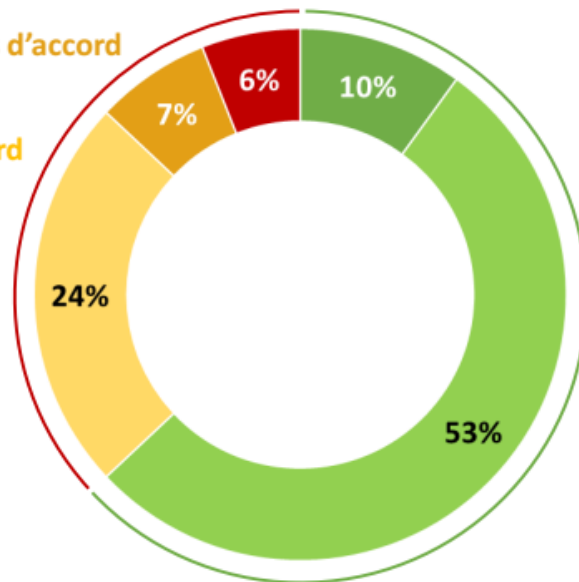
**ST Pas d'accord : 37%**

**ST D'accord : 63%**

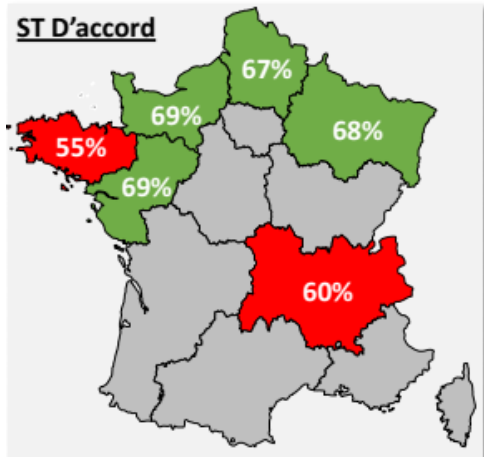
Pas du tout d'accord    Tout à fait d'accord

Pas d'accord

Plutôt pas d'accord



D'accord



% ST D'accord

Sexe	
Homme	65%
Femme	63%
Structure	
DACS	64%
DDPP	62%
DDCSPP	61%
DDT	65%
DDTM	62%
DDD en DRDJSCS	62%
Catégorie	
Catégorie A	65%
Catégorie B	62%
Catégorie C	64%

# Initier une démarche QVT

## 3 NIVEAUX DE PRÉVENTION

**PRÉVENTION PRIMAIRE = PRÉVENIR**

**PRÉVENTION  
SECONDAIRE  
= RÉDUIRE OU  
«CORRIGER »**



**PRÉVENTION  
TERTIAIRE =  
«RÉPARER »**



# Exemple : le télétravail en DDI

*Mis en place par circulaire du 3 février 2017*

En mars 2018, le taux moyen de télétravailleurs en DDI est de 4,65 %.

- 132 refus ont été notifiés (soit 9 % des demandes) ;
- 1015 demandes ont été accordées (soit 72 % ) :
  - 692 femmes et 323 hommes,
  - 36 reprises à temps plein.

## Nombre de jours télétravaillés :

Nombre de jours	Un jour	Deux jours	Trois jours	Cinq jours (raisons médicales)
Pourcentage d'agents	82 %	15 %	2,3 %	0,7 %

## Jours télétravaillés :

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
19 %	13 %	22 %	17 %	29 %

## Enquête de mars 2018 / Verbatim :

- Bilan très positif, **production en augmentation**, relation **apaisée** dans les services.
- Un bilan intermédiaire a été fait avec les télétravailleurs et leurs encadrants, il est **positif** : plus d'efficacité et de productivité, un travail dans des conditions plus **sereines** (moins de sollicitations), pas d'isolement par rapport au collectif de travail, **solide relation de confiance** entre le télétravailleur et les supérieurs hiérarchiques.
- Le télétravail a fait **changer le management**. Le supérieur hiérarchique travaille davantage par **objectifs**.
- Le télétravail constitue une **amélioration indéniable** des conditions de travail de l'agent bénéficiaire. Dans certains cas, notamment si le nombre de télétravailleurs est concentré sur un même service, le télétravail peut générer des **difficultés d'organisation ou de report de charge** (accueil physique et téléphonique des usagers, dans les SEA par exemple).