Aract GRAND EST

Anact Aract LE RÉSEAU

L’intérêt de travailler sur la qualité de vie et santé au travail

23 Septembre 2019 – Vivre et travailler en TPE

Dominique HEN, Directeur
Délégué Régional de l’Anact

L’ambition des partenaires sociaux :

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé ***les actions qui permettent de concilier à la fois l’amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d’autant plus quand leurs organisations se transforment.***

De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l’entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d’anticiper les conséquences des mutations économiques.

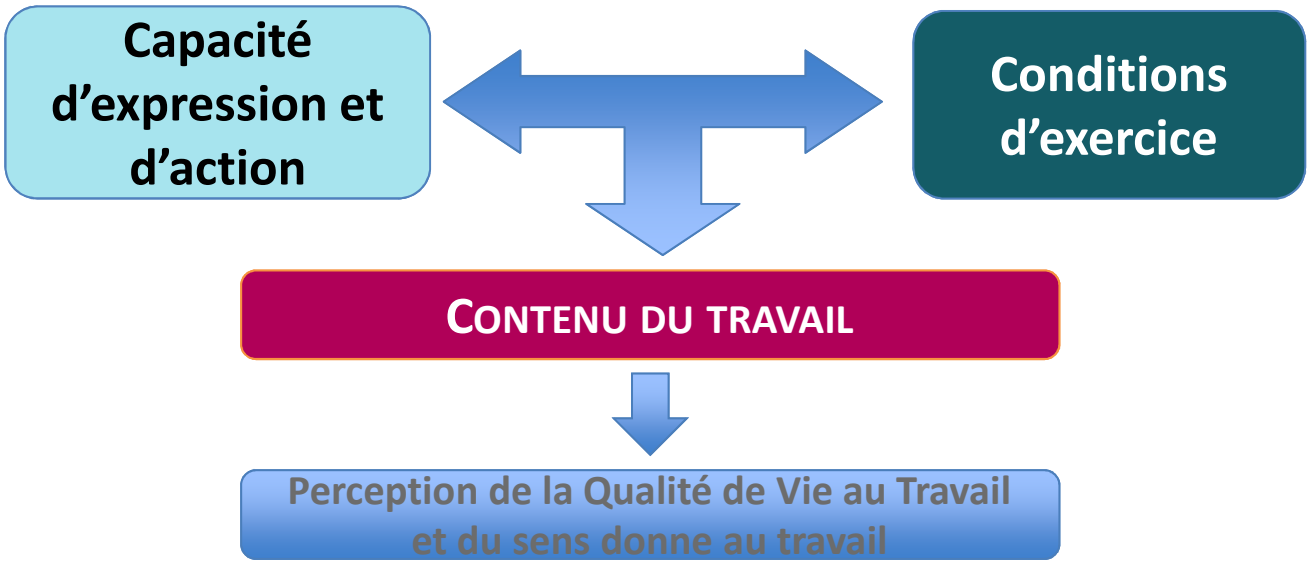
l’ANI QVT de juin 2013

La QVT est une façon de réinvestir la question du travail et de ses transformations dans un contexte où les enjeux de l’emploi pourraient la faire oublier.

La Qualité de Vie au Travail

La QVT selon l'ANI du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la QVT et de l'Egalité professionnelle »

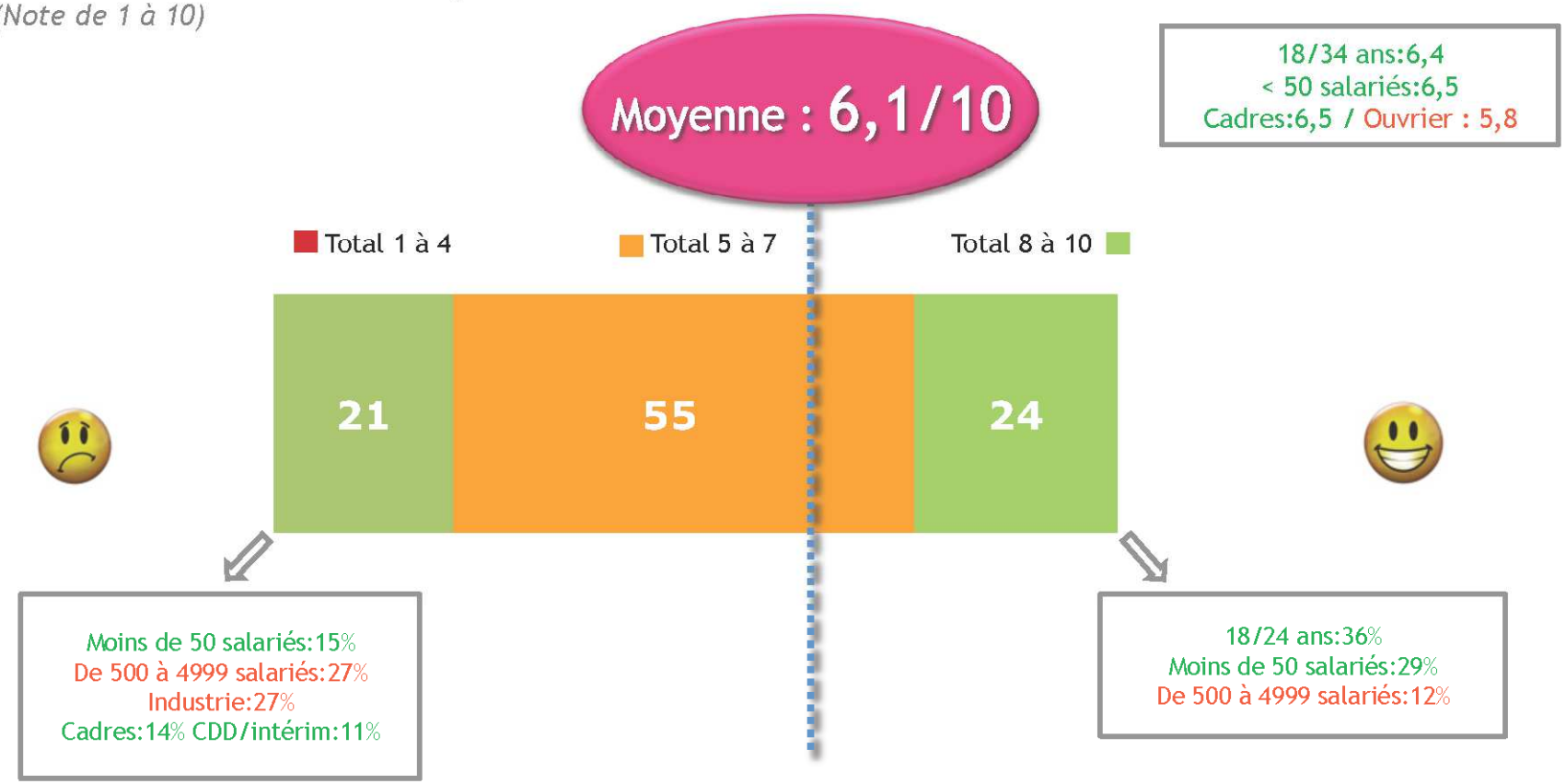
« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail »



Les salariés évaluent de façon assez mitigée leur qualité de vie au travail.

Elle est mieux ressentie par les jeunes, les cadres et dans les plus petites entreprises.

Q11 Comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail ?
(Note de 1 à 10)



Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)

Des nuances par sous population

Les femmes insistent un peu plus sur le respect et l'épanouissement. La génération Y revendique également l'épanouissement.

Q2 Parmi ces mots, quels sont ceux qui caractérisent le mieux, la notion de qualité de vie au travail selon vous ?

Respect 64%

Femmes : 70% - Hommes : 59%

Reconnaissance 58%

Fonction publique : 64%

Epanouissement 46%

25/34 ans : 53% Prof. intermédiaire : 60%
Femmes:50% / Hommes:42%
Fonction publique: 52% / > 5000 salariés: 53%

Motivation 40%

Du temps pour faire son travail : **32%**	Secteur public:37% 25/34 ans:22% / 50 ans et plus:39%
Solidarité : **25%**	Secteur public : 29% Commerce : 30%
Dialogue social : **22%**	Transport:32% 25/34 ans:16% / 50 ans et +:29%
Santé : **21%**	Industrie: 29% Ouvriers:30% Cadres:12%
Autonomie : **21%**	Cadres : 30%
Egalité : **21%**	18/24 ans : 30% Employés : 25%
Cohésion : **17%**	Commerce : 25%

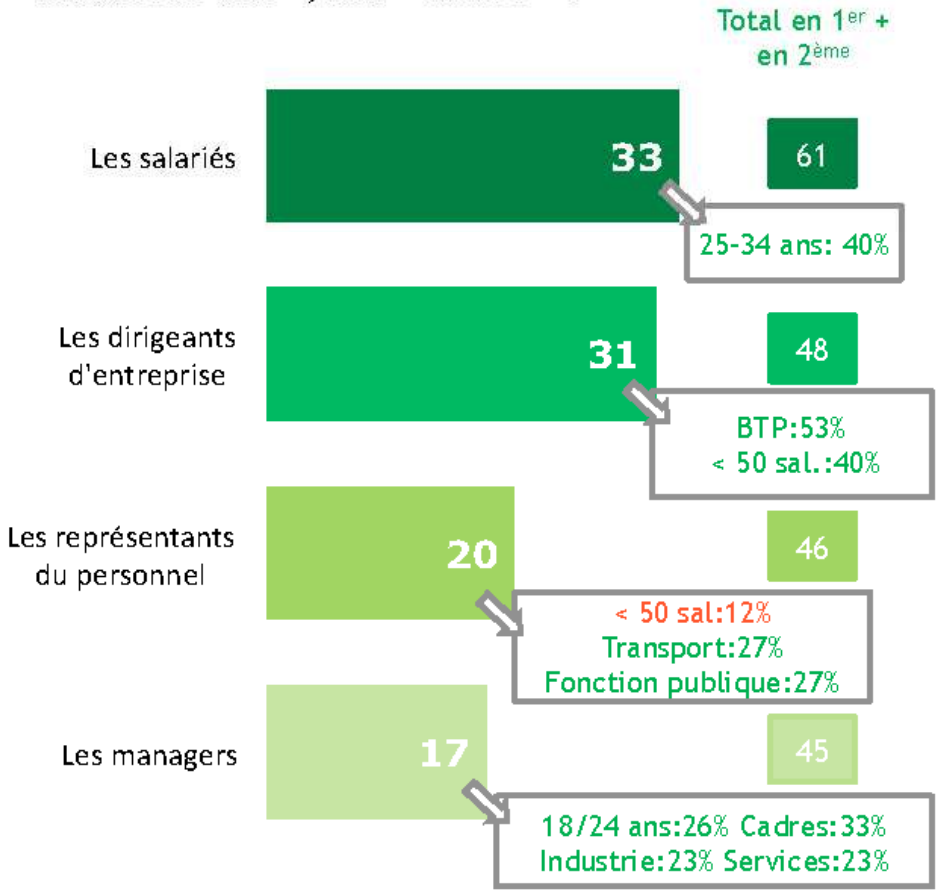
Convivialité 39%

Perspectives : **14%**	Cadres:30% 50 à 499 sal.:19% Hommes:17% / Femmes:12%
Performance : **9%**	
Management : **8%**	Cadres : 19% Hommes:10% / Femmes:5%
Démarche collective:**5%**	
Illusion : **2%**	
Gadget : **1%**	

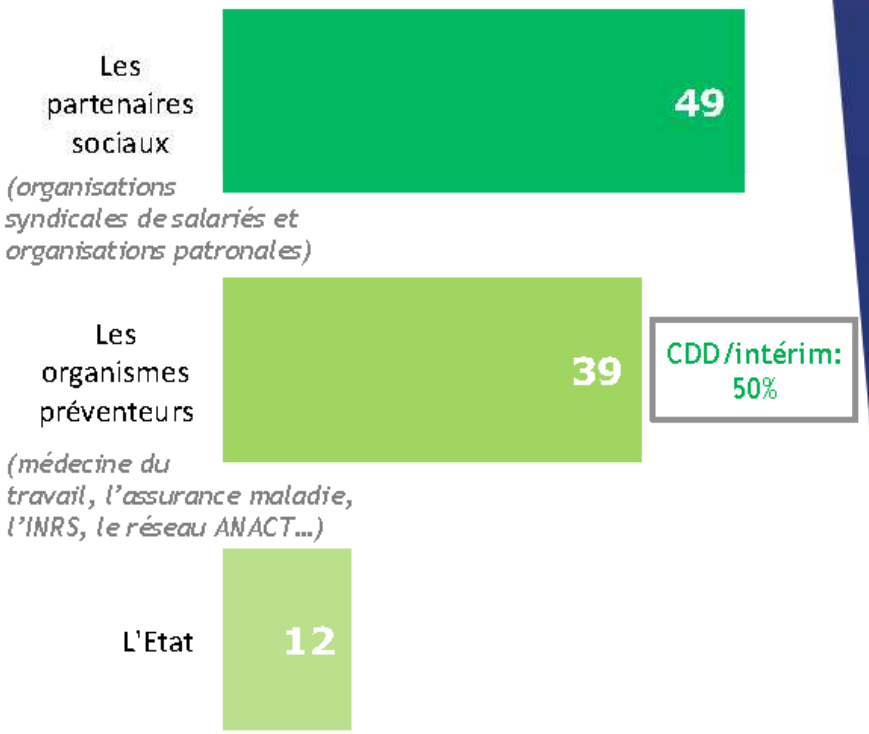
Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)

Sur qui compter pour agir ? Avant tout les salariés et les dirigeants. Les partenaires sociaux sont également très attendus.

Q9 Selon vous, sur quel interlocuteur au sein de l'entreprise, peut-on le plus compter pour améliorer la qualité de vie au travail ? Puis en 2ème, en 3ème et en 4ème ?



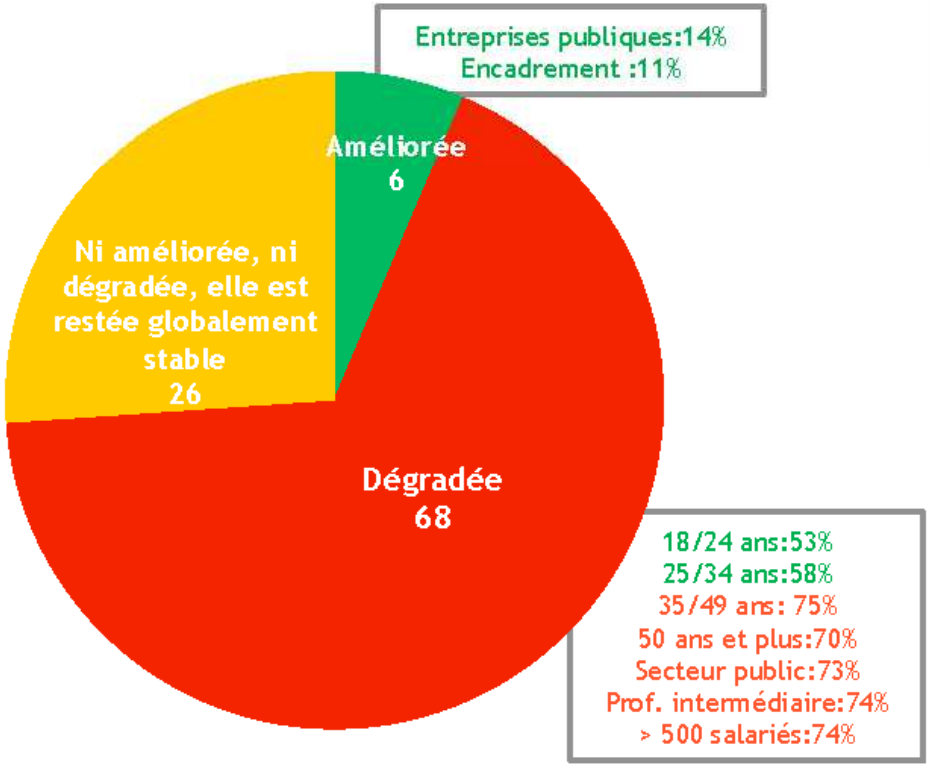
Q10 Selon vous, sur quel interlocuteur à l'extérieur des entreprises, peut-on le plus compter pour améliorer la qualité de vie au travail ? Puis en 2ème et en 3ème ?



Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)

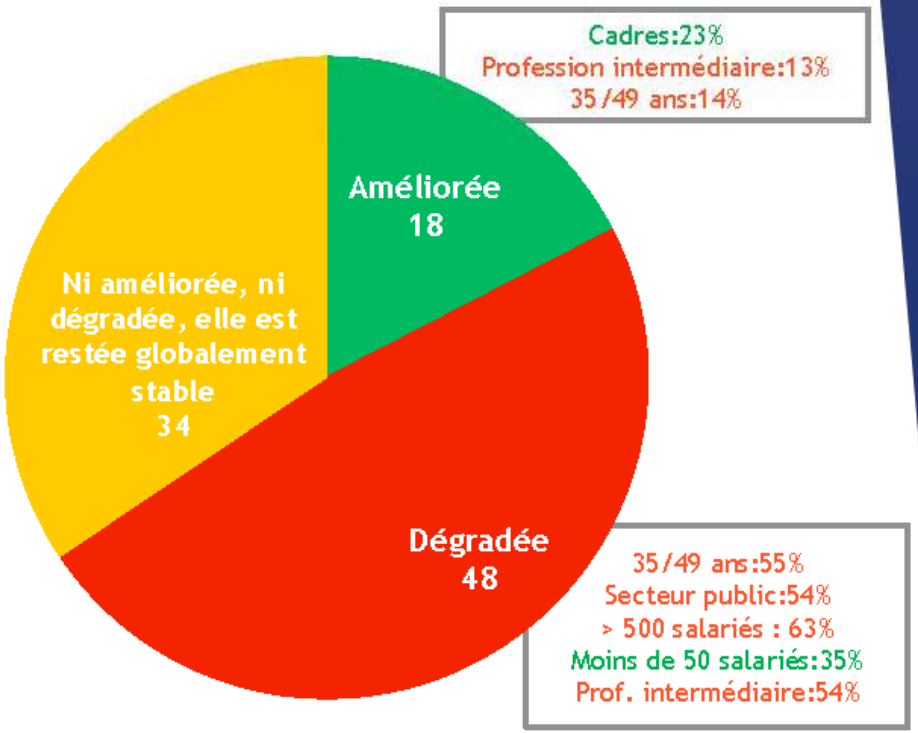
Une très forte dégradation de la qualité de vie au travail ces dernières années au niveau global et personnel (dans une moindre mesure)

Q12 Au cours de ces 5 dernières années, diriez-vous que la qualité de vie au travail des Français s'est … ?



Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)

Q13 Et depuis que vous travaillez, diriez-vous de votre qualité de vie au travail qu'elle s'est … ?



Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)