RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

IH2EF
INSTITUT DES HAUTES ÉTUDES DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

La qualite de vie au travail (QVT)

Problématique

En quoi l'engagement dans une démarche QVT représente-t-il un enjeu considérable à prendre en compte dans le cadre de l'élaboration de la politique pédagogique et éducative d'un établissement recevant du public ?

Objectifs

Appréhender le concept de la QVT et identifier en quoi cette démarche de QVT contribue à construire l'action collective dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail ainsi que la qualité du service public d'éducation.

CADRE THÉORIQUE ET DÉFINITIONS DES FONDAMENTAUX

Champ de recherches en psychologie du travail

Fondements du concept de QVT dans les années 1950 (Trist E. et Emery F., Tavistock Institut de Londres) mettant à jour les limites du taylorisme (monotonie, déqualification, sentiment d'aliénation, etc.).

Dans les années 1970, l'approche américaine de Davis L.E. et Cherns A. définitit la QVT au regard de 4 dimensions : l'intégrité physique, l'intégrité psychique, le développement du dialogue social et l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

En France, en 2013, l'accord national interprofessionnel (ANI) définit ainsi la QVT comme : *« 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 qui en résulte. »*

Quatre éléments caractéristiques de la QVT

Caractéristiques de la QVT

- **Sa subjectivité** — Perçue par l'individu en fonction de ses expériences, de ses attentes, de ses attitudes…
- **Son caractère positif** — La santé et le bien-être ne sont pas seulement l'absence de maladie ou de souffrance, mais bien un état positif.
- **Sa complexité** — 10 thématiques
  - L'ambiance
  - La culture de l'entreprise
  - L'intérêt du travail
  - Les conditions de travail
  - Le sentiment d'implication
  - Le degré d'autonomie et de responsabilisation
  - L'égalité
  - Un droit à l'erreur accordé à chacun
  - Une reconnaissance
  - Une valorisation du travail effectué
- **Sa multidimensionnalité**
  - Une dimension individuelle
  - Une dimension collective
  - Une dimension au niveau de l'organisation

Quatre champs spécifiques de la QVT

Les 4 champs spécifiques de la QVT

Le champ des facteurs ou causes
Les conditions de réalisation du travail et de l'environnement organisationnel (environnement favorable, soutien du manager, autonomie, qualité du dialogue social, sécurité de l'emploi…).

Le champ des effets ou conséquences
Conséquences individuelles de l'expérience de travail, les effets de la QVT sur la santé, le psychologique, les comportements et l'économique.

Le champ des leviers ou moyens
Les moyens pour atteindre une meilleure QVT (enrichissement des tâches, travail collaboratif, prise en compte de l'humain…).

Le champ des démarches ou buts
Démarche participative, la QVT est un enjeu à placer au cœur du dialogue social.

Cadre réglementaire et acteurs de la QVT

L'article L.4121 du Code du travail : une obligation de moyens et de résultats, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. **Le document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP), document obligatoire, est la liste des risques d'un équipement, un procédé ou un produit peut causer à la santé d'un salarié.

Au sein d'un EPLE, des acteurs internes et externes interviennent dans le champ de la QVT (chef d'établissement, adjoint gestionnaire, assistant de prévention, la commission hygiène et sécurité, le conseiller de prévention académique de sécurité, le médecin de prévention, etc.).

OUTILS ET LEVIERS

Mettre en œuvre une démarche de QVT (se référer au guide de la DGAFP), une démarche de réflexivité, d'apprentissage et de changement pour laquelle le manager de proximité joue un rôle crucial.

- L'information
- Des relations sociales et de travail
- Contenu de travail
- L'environnement physique
- L'organisation du travail
- Réalisation et développement personnel
- Conciliation vie professionnelle / vie privée

Démarche QVT → Conception et pilotage → Diagnostic → Expérimentations et évaluation → Déploiement et pérennisation

Les leviers de la QVT (d'après Brillet, Sauviat et Soufflet, 2017) : ensemble des actions et actes physiques et psychologiques à la fois individuels et organisationnels s'appuyant sur un management « salutogène » (vecteur de santé humaine et de bien-être au travail) : être une organisation QVT, un groupe QVT et un individu QVT.

APPLICATIONS ET POINTS DE VIGILANCE PROFESSIONNELS

- La question du climat scolaire, un des éléments de la QVT.
- L'importance d'entreprendre une démarche QVT dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement.
- La vigilance lors du déploiement des réformes aux difficultés professionnelles de certains acteurs et la mise en place d'action d'accompagnement.
- La vigilance aux signaux faibles des burn-out des collaborateurs et des collègues.
- L'accompagnement des difficultés professionnelles et personnelles des entrants dans le métier (intégration, appropriation de la culture académique, d'établissement, professionnelle…).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Des outils pour agir

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ANACT (2021). *Le dossier « Qualité de vie au travail ».* https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-qvct
- DGAFP, Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (2019). *Guide de la qualité de vie au travail. Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT.* Collection « Outils de la GRH ». https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide-qvt-2019.pdf
- IH2EF (2021), fiche *« Risques liés à l'exercice d'une activité professionnelle en établissement scolaire »*, extraite du film annuel, https://www.ih2ef.gouv.fr/risques-lies-lexercice-dune-activite-professionnelle-en-etablissement-scolaire
- Parcours M@gistère. Bien-être au travail. https://magistere.education.fr/dne-foad/enrol/index.php?id=267

Références théoriques à mobiliser pour aller plus loin

- Brillet F., Sauviat I. et Soufflet E. (2017). *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail. Définitions, concepts, méthodes. Exemples d'organisations privées et publiques.* Éditions Dunod.
- Sutter P.E. (2021). *Encourager le bien-être au travail. Pour une démarche de qualité de vie au travail réussie.* Éditeur Gereso (235 pages). ISBN : 978-2-37890-689-4.