Image not found or type unknown

Qualité de vie au travail et égalité professionnelle au travail : on avance...

publié le **06/09/2013**, vu **2580 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Commençons par établir un terrain commun pour cette discussion… Quid : comment définir « une qualité de vie » au travail ? Qu'est-ce que cela représente pour les collaborateurs de l'entreprise ? Comment sommes-nous arrivés à ériger une règle de vie de bon sens en règle conventionnelle ?

La qualité de vie au travail est une notion subjective car, tout dépend de la façon dont l'individu perçoit son job. Selon les métiers et les secteurs d'activité, les conditions de travail s'avèrent plus ou moins pénibles, agréables, enrichissantes, rébarbatives etc.

La qualité de vie au travail représente ce sentiment de bien - être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe le climat social, les valeurs de l'entreprise, le sens du travail, l'égalité ainsi que la reconnaissance et la valorisation du travail effectué.

Aujourd'hui, les salariés n'hésitent plus à clamer haut et fort à leurs entreprises un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

L'équation est difficile à résoudre pour les employeurs confrontés à des exigences économiques et financières toujours plus ardues pour, au meilleur maintenir, au pire sauvegarder, une compétitivité fragilisée par la longueur du cycle de la crise que nous connaissons.

Force est de reconnaître que la qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité.

En effet, l'amélioration des conditions de travail implique d'agir en optimisant l'organisation du travail avec « pour ricochet » un regain de la performance collective de l'entreprise et de sa compétitivité.

Il n'y a donc pas de secret pour garder « la voilure économique » : la question du travail doit « se hisser » comme un des objectifs stratégiques essentiel de l'entreprise dans son quotidien notamment en vue de percevoir les horizons des mutations économiques pour suivre la course effrénée des affaires. Ensuite, si le vent du succès souffle trop fort, les décideurs sauront réduire leur voilure...

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle s'inscrit dans une démarche de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif, tant pour les salariés que pour les employeurs et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs.

L'objet de cet accord est :

- de favoriser l’égalité d’accès à la qualité de vie au travail et à l’égalité professionnelle pour tous les salariés ;

- d’augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en terme d’amélioration de la qualité de l’emploi, du bien-être au travail et de compétitivité de l’entreprise, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;

- de faire de la qualité de vie au travail l’objet d’un dialogue social organisé et structurant ;

- de fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d’identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l’égalité professionnelle ;

- de permettre, par une approche systémique, d’améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l’entreprise.

En somme, cette approche se veut le prolongement des dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (du 01/032004), sur le stress au travail (du 02/07/2008) et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (du 26/03/2010).

L’enjeu d’une meilleure qualité de vie au travail rejoint donc celui de responsabilité sociale des entreprises. Dès lors, les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail impliquent un suivi régulier tout au long d’une carrière professionnelle.

Ainsi, promouvoir la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;

- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d’aménagement du travail ;

- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l’Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;

- d’encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l’évolution professionnelle ;

- que le travail participe de l’épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;

- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

En définitive, cette approche systémique de la qualité de vie au travail devra nous conduire à en évaluer le bilan au vu des actions qui seront engagées à tous les niveaux pour offrir la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

C’est en laissant les salariés libres de s’exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu’ils produisent, sur les conditions d’exercice du travail et sur l’efficacité du travail que l’on parviendra à agir efficacement sur les problématiques actuelles.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

www.clindoeil-social.com

Source

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d’amélioration de la qualité de vie au travail et de l’égalité professionnelle

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés