

**Dominique Dodier**

Directrice générale

EnviroCompétences

[dominique.dodier@envirocompetences.org](mailto:dominique.dodier@envirocompetences.org)

**L**a qualité de vie au travail (QVT) peut être définie comme un état général de bien-être des personnes dans leur milieu de travail. On en parle de plus en plus, et de nombreuses entreprises adoptent des mesures concrètes pour l'atteindre. La situation actuelle les y oblige un peu : selon un article paru dans *La Presse Affaires*, 3,4 millions de Canadiens souffrent d'épuisement professionnel, et au Québec, les coûts directs et indirects liés aux absences au travail causées par des problèmes de santé psychologiques se chiffrent à quatre milliards de dollars annuellement.

Selon Jean-Pierre Brun de l'Université Laval, le monde du travail a subi de grands changements : intensification du travail, augmentation de la cadence, précarité des emplois et accès aux nouvelles technologies, pour n'en nommer que quelques-uns. Ces changements ont des impacts sur la santé des travailleurs, et peu importe les méfiances et préjugés, ils ont un impact direct sur la compétitivité de votre entreprise, et au final sur sa rentabilité.

Selon plusieurs études, la recherche d'un emploi ne se base pas en priorité sur le salaire mais sur le climat de travail : les conditions de travail passent donc avant les conditions pécuniaires. Les employés sont de plus en plus attirés par les organisations qui les aident à atteindre un certain équilibre dans leur vie et leur procurent de la satisfaction personnelle – et c'est encore plus vrai chez les jeunes générations.




Pour en savoir plus, visionnez les capsules vidéo exclusives sur notre chaîne YouTube au [www.YouTube.com/MAYAprproductionvideo](http://www.YouTube.com/MAYAprproductionvideo)



- Améliorer la qualité de vie au travail
- Qualité de vie au travail: une question de génération?

**AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Pour mesurer la QVT, certains indicateurs bien connus des gestionnaires sont utiles : le climat de travail et de confiance entre les gens, le taux d'absentéisme, le taux de roulement des employés et le niveau de productivité. On trouve aussi sur Internet deux questionnaires payants qui permettent d'évaluer la QVT ([www.qualitedevie.ca/fr](http://www.qualitedevie.ca/fr)). Avec ces outils, vous pourrez mesurer le niveau de la QVT dans votre organisation puis adopter des mesures ou mettre en place un plan d'action afin de l'améliorer.

Afin de lancer le processus, voici quelques étapes suggérées pour optimiser votre temps : consulter vos employés sur leurs niveaux de satisfaction; voir ce qui se fait ailleurs; rallier quelques personnes clés de votre organisation; élaborer un plan; rédiger et implanter la politique et les initiatives; communiquer et présenter les mesures; établir une période d'essai; évaluer les retombées; et adapter les mesures. Selon votre plan d'action : établir une nouvelle évaluation et mesurer les retombées de nouveau.

Pour vous aider, voici quelques exemples de mesures : mettre en place un régime de travail souple; bonifier les congés et vacances; adopter un système de bonification à la carte (transformer le boni en bénéfiques); instaurer un programme d'aide aux employés; élaborer des plans de développement des compétences; et implanter un programme de saines habitudes de vie au travail.

● **De nombreux gestionnaires ont peur de perdre le contrôle de leurs employés s'ils mettent en place certaines mesures d'assouplissement concernant par exemple les horaires et les congés. Pourtant, selon plusieurs enquêtes, c'est souvent le contraire qui se produit.**

Autres exemples : créer un environnement de travail sécuritaire, confortable et beau (bruit, qualité de l'air, ergonomie, décor, salle des employés et cafétéria); encourager le soutien social; faire des sondages annuels de satisfaction au travail; et constituer un comité de vie au travail. Il n'est pas nécessaire d'avoir un gros budget pour améliorer l'environnement et les conditions de travail de ses employés : repeindre la salle des employés, remplacer les chaises et offrir des horaires souples, par exemple, sont des mesures abordables.

De telles mesures peuvent avoir un effet bœuf sur vos employés : diminution du taux d'absentéisme; augmentation de la productivité; amélioration des relations de travail; diminution des conflits; recrutement de nouveaux talents; rétention des meilleurs employés; et amélioration de votre marque employeur.

**DES MYTHES BIEN ANCRÉS**

De nombreux gestionnaires ont peur de perdre le contrôle de leurs employés s'ils mettent en place certaines mesures d'assouplissement concernant par exemple les horaires et les congés. Pourtant selon plusieurs enquêtes, c'est souvent le contraire qui se produit. Les gestionnaires obtiennent en effet un meilleur contrôle de leurs employés en leur permettant de gérer leur temps plus efficacement. En acceptant de partager le contrôle, les gestionnaires peuvent établir de meilleures relations professionnelles avec leurs employés. Ces derniers sont davantage satisfaits de leurs conditions de travail, et par conséquent font preuve d'une plus grande loyauté envers leur patron et leur entreprise. En fin de compte, le taux de rétention du personnel augmente. Ne perdons pas de vue qu'un employé qui démissionne peut coûter jusqu'à trois fois son salaire pour être remplacé.

La QVT est un des éléments d'une stratégie de développement durable (DD), et ces mesures font partie de la dimension sociale du développement durable. Dans le secteur de l'industrie de l'environnement, où l'on offre des produits et des services permettant de diminuer certains impacts négatifs sur l'environnement, les entreprises devraient être encore plus sensibles à l'application du concept du DD et de la dimension sociale. La qualité de vie au travail doit faire partie de l'ADN des entreprises. L'adoption de cette valeur permet de développer des attitudes et des compétences de collaboration. Comme pour tout concept ou politique, cette stratégie ne doit pas être mise à exécution en silo : ce concept est lié de près à d'autres éléments stratégiques de l'entreprise. Il ne suffit pas de mettre quatre vélos stationnaires dans une salle et d'offrir du meilleur café à ses employés pour prétendre offrir de la QVT.

Parfois, de petites améliorations – comme établir un dialogue ouvert et transparent, communiquer efficacement et plus rapidement avec ses employés et expliquer le «pourquoi» des choses – ont des répercussions majeures dans la perception que les employés peuvent avoir des événements. L'amélioration de la QVT permet également d'assurer l'augmentation de la compétitivité de votre entreprise. Nous passons beaucoup de temps dans nos milieux de travail –pourquoi ne pas les rendre plus humains et plus agréables? ■