

FORMATION RH



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AU-DELÀ DES MOTS

Caroline CIDÈRE, Directrice de projets, Amplitude

L'amélioration de la qualité de vie des salariés passe par la déculpabilisation des managers qui ne doivent plus « prévenir les RPS » mais tout simplement Manager, dans le sens noble et essentiel du terme.

Mettez vous à la place d'un collaborateur à qui son manager propose une formation « Mieux gérer son stress ». Il y a de grandes chances pour que vous répondiez : « oui, pourquoi pas, c'est toujours intéressant ». Il est possible également que vous vous disiez : « Il doit penser que je me noie dans un verre d'eau, il doit penser que je m'énerve trop rapidement, il a dû avoir des retours négatifs sur moi, il veut m'aider à mieux gérer ma charge de travail car je ne m'en sors pas assez bien, etc. ».

Imaginez maintenant que ce même manager vous propose de participer à une formation « Développer ma qualité de vie au travail » ou « Je me sens bien dans mes relations au travail », qu'allez-vous penser ? Je parie que vous aurez moins de réticences intérieures et que vous allez vous investir pleinement dans cette formation qui vous place au cœur de la réussite de l'entreprise.

La dialectique révèle parfois le volontarisme d'une politique RH en matière de responsabilité sociale. Dans le premier exemple, le titre induit une formation centrée sur une boîte à outils destinée à traiter les effets du stress. Dans le deuxième exemple, le titre de la formation traduit un investissement qui vise à développer les ressources des salariés et de leurs managers pour améliorer au niveau subsidiaire, et de façon pérenne, la performance au travail.

Cet exemple n'est bien sûr pas destiné à vous dire que seul le titre d'une formation améliore la qualité de vie ressentie par un collaborateur. Au-delà des mots et des modes, c'est la démarche et le fond qui comptent.

Chacun peut influencer positivement son écosystème

Développer les ressources des salariés pour faire face aux exigences émotionnelles et relationnelles de leur métier peut leur permettre d'influencer positivement leur environnement, leur vision de leur métier et de leur entreprise. L'objectif est qu'ils se donnent accès à la parole, de façon assertive et non violente et qu'ils puissent se faire comprendre de leur

manager, de leurs clients, de leurs collègues, de leurs pairs. Yves CLOT, titulaire de la chaire de psychologie du travail au CNAM, évoque ainsi l'importance de ce qu'il nomme « dispute professionnelle ». L'accès à la parole pour tout salarié est la base de sa propre reconnaissance dans son travail. Cette reconnaissance intrinsèque doit coexister avec la reconnaissance managériale afin que cette dernière porte pleinement ses fruits.

La clé d'action prioritaire sur la QVT est donc le management

Comme nous le constatons régulièrement dans les entreprises dans lesquelles nous intervenons, la dernière enquête de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) révèle que la famille de stresseurs la plus activée en France est le sentiment de manque de reconnaissance et l'absence de régulation managériale dans l'équipe. L'étude démontre également que c'est l'idéalisation du travail qui crée la plus grande frustration. À cet égard, rendre le salarié acteur de son mieux être lui permet de se responsabiliser pour « humaniser » l'entreprise.

Parallèlement, l'entreprise doit transmettre aux managers une vision positive de ce qu'ils peuvent faire, au quotidien, pour favoriser le bien-être de leurs collaborateurs (et le leur au contact de leurs collaborateurs). La mise en place d'une démarche de prévention primaire devient alors plus simple et accessible, grâce à des notions comme l'accès individuel à la parole, l'empathie, la reconnaissance et l'instauration de valeurs d'équipe (solidarité, bienveillance). La « prévention des RPS », de mauvais augure, n'a alors plus voix au chapitre.

Un environnement réglementaire qui vise à la mise en place de politiques structurées

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 place la Qualité de vie au travail au travers de toutes ses dimensions au centre du consensus social et des politiques RH de toutes les entreprises. Ma conviction est que chaque DRH doit s'en inspirer pour rendre chaque euro investi sur la QVT porteur d'une véritable valeur sociale et économique. ■