

<https://ressources.anap.fr/rse/publication/2374-rapport-national-2018-mon-observatoire-du-developpement-durable>

## Rapport national 2018 - Mon Observatoire du Développement Durable

### Sommaire

1. Mot des signataires
2. Analyse des résultats
3. Bilan de la campagne
4. Comment lire les résultats ...
5. Résultats
  - + 5.1. Restitution du volet « Go...
  - + 5.2. Restitution du volet « So...
  - + 5.3. Restitution du volet « So...
  - + 5.4. Restitution du volet « En...
  - + 5.5. Restitution du volet « Ec...
6. Glossaire

### ↪ 5. Résultats

- ↪ 5.3. Restitution du volet « Social »
  - ↪ 5.3.2. Enjeu : Améliorer le bien-être au travail

#### **Analyse**

La santé et la qualité de vie au travail semblent moins bien prises en compte en 2018 au regard des réponses apportées, notamment pour les structures de services à domicile et de service pour personnes en situation de handicap.

Presque la moitié des structures répondantes (46 %) indique mettre en place des dispositifs donnant la capacité aux salariés de s'exprimer et d'agir sur leurs conditions de travail. Cette proportion est encourageante, mais marque un niveau de maturité plus faible que l'an passé (en recul de 21 % par rapport à 2017). Parallèlement, la maturité des structures relativement à la qualité de vie au travail semble être plus élevée pour les structures de petite taille. La proportion plus forte des structures de plus de 1000 salariés en 2018 peut expliquer cette baisse de maturité globale de l'enjeu. Pour autant, le secteur sanitaire progresse ou maintient son niveau de maturité qui se situe au-dessus du secteur médico-social.

Par vase communicant, il y a proportionnellement moins de structures (42 % en 2018, contre 63 % en 2017) qui coconstruisent l'organisation du travail avec leurs employés, qui forment la direction à ces enjeux et les évaluent dans une démarche d'amélioration continue. Relativement peu de démarches sont suivies et évaluées (13 %).

L'amélioration du bien-être au travail, l'intégration de la bientraitance et les actions en faveur du dialogue social semblent être souvent menées conjointement par les structures. La baisse de la maturité sur ces trois enjeux paraît corroborer cette analyse.

Par rapport à la campagne 2017, et comme pour l'enjeu relatif à l'amélioration du dialogue social, la plus grande représentativité de l'échantillon des répondants fait apparaître un groupe de structures à la maturité plus faible.

#### **Recommandations**

La qualité de vie au travail peut faire l'objet d'un engagement formalisé de la part de la direction dans son projet de structure et se déployer par la suite à travers des actions ciblées et définies en concertation avec les parties prenantes internes.

Avoir une politique en matière de qualité de vie au travail permet d'impacter la qualité de service et la bienveillance.

Il est conseillé de prendre connaissance des plans nationaux en la matière (liens dans les ressources).

### **Ressources pour la mise en œuvre**



L'ANAP met à disposition un «Jeu de l'oie de la RSE ? Qualité de vie au travail». Ce support permet la sensibilisation des professionnels à cet enjeu et l'identification d'actions concrètes et peu coûteuses à mettre en place.

Retrouver les autres ressources rassemblées par l'ANAP sur ce sujet :

<http://rse.anap.fr/recherche-par-referencement/requete-generator/1990/null/null>

En particulier :

- Une capitalisation sur « Le salarié recruteur » : <http://rse.anap.fr/publication/2137>
- Une capitalisation sur « L'accueil des nouveaux salariés » : <http://rse.anap.fr/publication/2136>
- Une capitalisation sur « Réaliser un diagnostic QVT » : <http://rse.anap.fr/publication/2135>

Solliciter l'aide d'un membre du réseau de l'ANAP sur ce sujet : <http://rse.anap.fr/annuaire-reseau>

Plans nationaux sur le sujet de la qualité de vie au travail :

- Stratégie nationale pour « favoriser la qualité de vie au travail en établissements médico-sociaux » annoncée en juin 2018 par le Secrétariat d'État aux personnes handicapées et le Ministère des Solidarités et de la Santé (DGCS) : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_qvt\\_ems.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_qvt_ems.pdf)
- Stratégie nationale « pour prendre soin de ceux qui soignent » annoncée en décembre 2016 par le Ministère des Solidarités et de la Santé (DGOS) : <https://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/ameliorer-les-conditions-d-exercice/qualite-de-vie-au-travail/article/une-strategie-nationale-pour-prendre-soin-de-ceux-qui-soignent>

### **En synthèse**

Ce tableau rapporte la maturité médiane des répondants à la question suivante :

- **SOC3** : Comment est abordée la qualité de vie au travail au sein de votre structure ?

<b>Maturité médiane des structures</b>		
<b>Améliorer le bien-être au travail</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
	<b>3/5</b>	<b>2/5</b>
<b>Détail des résultats par type d'activité</b>		
Hébergement pour personnes âgées	3/5	3/5
Hébergement pour personnes en situation de handicap	2/5	2/5
Hospitalisation à domicile	4/5	4/5
Médecine chirurgie obstétrique	3/5	3/5
Psychiatrie	2/5	3/5
Services à domicile	3/5	2/5
Services pour personnes en situation de handicap	4/5	2/5

Maturité médiane des structures Améliorer le bien-être au travail	2017	2018
--	------	------

Social	2/5	2/5
Soins de suite et de réadaptation	3/5	3/5
Autres	2/5	2/5

***Zoom : Corrélation entre mise en œuvre du dialogue social et politiques de qualité de vie au travail***

Il existe une corrélation modérée entre la mise en œuvre du dialogue social avec les professionnels et leurs représentants (SOC1) et la mise en œuvre d'une politique et d'actions d'amélioration de la qualité de vie au travail (SOC3) dans les structures ( $\rho=+0,42$ ).

Cette indication, et le fait que ces deux démarches présentent un niveau de maturité moyen similaire (2,8 pour SOC1 ; 2,6 pour SOC3) dans les structures, semblent montrer l'effet d'entraînement positif que permet pour les structures de travailler avec leurs parties prenantes dans une logique d'amélioration continue du bien-être au travail.

***En détail***

Sous-chapitres :

- 5.3.2.1. SOC3 —Comment est abordée la qualité de vie au travail au sein de votre structure ?

**Glossaire**

ANAP

Télécharger la production