

# Des risques psychosociaux à la Qualité de Vie au Travail

---

De nos jours, tout le monde ou presque appréhende correctement la notion de Risques Psychosociaux (RPS). En revanche, le concept de Qualité de Vie au Travail (QVT) apparaît plus nébuleux pour beaucoup. Quelles sont donc les différences entre ces deux notions ?

## Rappel

Selon la nomenclature communément admise dressée par le Professeur Michel Gollac, il existe 6 types de facteurs de risques psychosociaux :

- L'intensité du travail et le temps de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- Le manque d'autonomie,
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- La souffrance éthique,
- L'insécurité de la situation de travail.

Ces différents facteurs ne doivent pas être envisagés séparément. Comme on le voit, les RPS au sens large se rapportent directement à des situations de travail.

Concernant les risques psychosociaux, l'employeur a une obligation légale en matière de prévention :

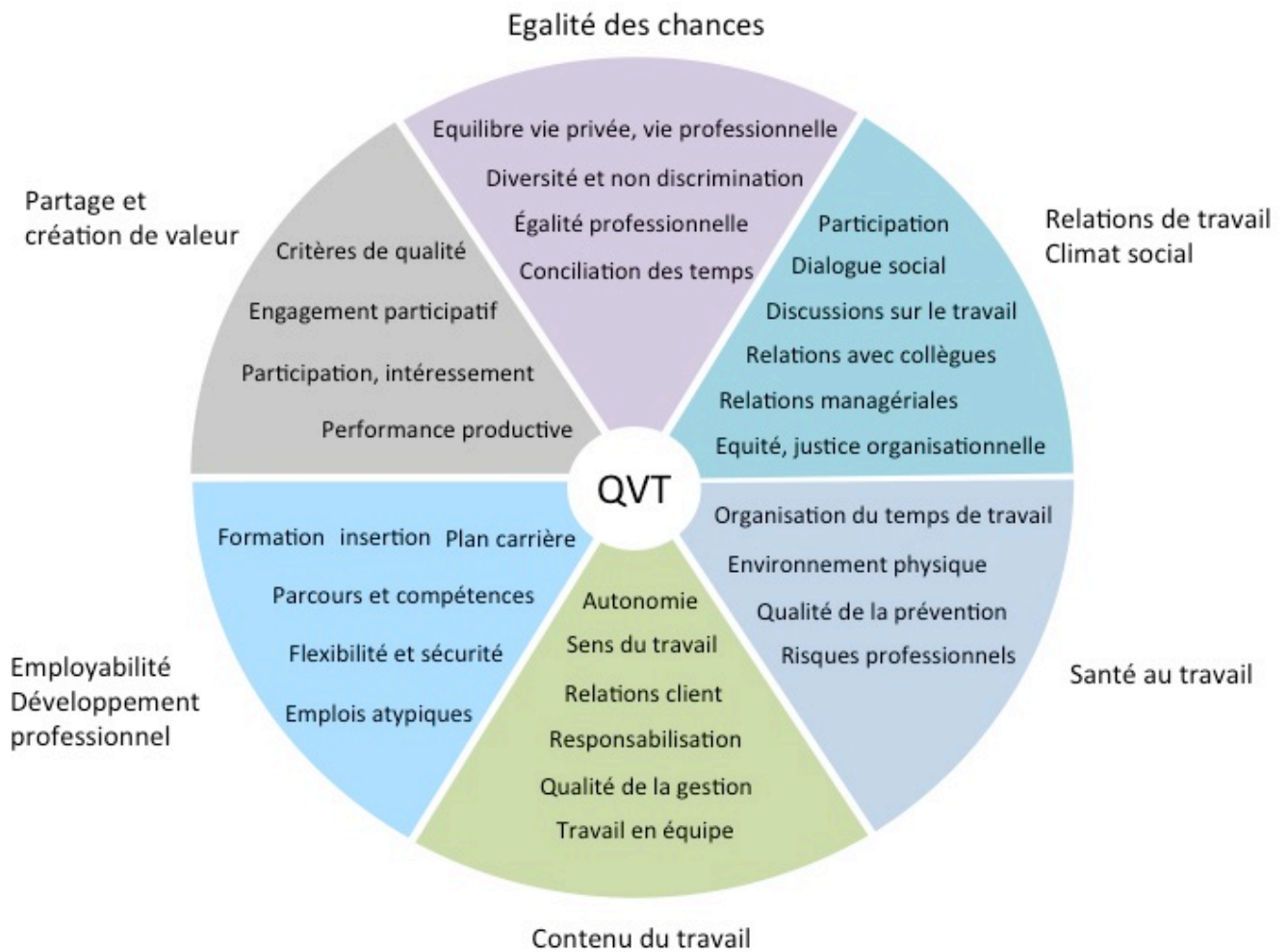
Selon les articles L4121 et 4131, l'employeur doit en effet veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés. Il doit notamment planifier la prévention en y intégrant notamment la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel.

## Qualité de Vie au Travail (QVT)

La prise de conscience globale de l'émergence des RPS, de l'évolution du travail ainsi que du lien entre performance économique et qualité de vie au travail a conduit les partenaires sociaux à intégrer la QVT dans l'ANI du 19 juin 2013 : il s'agit d'inciter les entreprises à signer un accord global autour de la qualité de vie au travail englobant outre la santé au travail, le contenu du travail, l'employabilité et les relations de travail (thèmes plus liés aux RPS) mais aussi l'égalité des chances ainsi que le partage et la création de valeur.

Le schéma ci-dessous (source Aract) permet de bien illustrer le côté global de la QVT :

# Des risques psychosociaux à la Qualité de Vie au Travail



On peut résumer les différences entre RPS et QVT à l'aide du tableau ci-dessous :

# Des risques psychosociaux à la Qualité de Vie au Travail

CRITÈRE	RPS	QVT
Législatif	Obligation légale de résultat, intégration dans le document unique	Incitation à la mise en place d'accords (ANI 2013)
Périmètre	Centrés sur la santé mentale au travail	Approche globale intégrant les aspects économiques
Sémantique	Un vocabulaire anxiogène (stress, harcèlement, violence, burnout)	Un vocabulaire positif (bien-être, performance, compétitivité)
Santé	Travail = source de souffrance	Travail = développement
Dialogue Social	Mise en avant de la souffrance au travail, approche revendicative	Combine bien-être au travail et aspect économique, approche compétitivité/cogestion
Economique	RPS = coûts (turnover, absentéisme)	QVT = investissement rentable

## Des perspectives communes

Pour réduire les RPS et adopter une démarche QVT, Il faut à la fois réparer à court terme ce qui ne va pas (plaintes, accidents, maladies) mais aussi inscrire ces démarches à long terme dans la stratégie de l'entreprise.

De même les actions à mettre en œuvre peuvent relever de la (vraie) prévention (dite primaire), de la gestion (dite secondaire) et de la réparation (dite tertiaire). Ces actions se jouent à 3 niveaux : entreprise, équipe et individu.

Dans la pratique, les plans d'actions RPS ou QVT qui fonctionnent le mieux sont ceux qui combinent court, moyen et long terme

---

Article corédigé par **Thomas Blondel**, Ergonome et IPRP, et **Sébastien Baccon**