

  
**EXAMEN**

pour l'emploi de directeurs

200056

Épreuve de

Interne des directeurs de  
la PSS

N° de dossier du candidat

200056

La qualité de vie au travail est devenue un enjeu pour les employeurs au début des années 2000. Les conditions de vie et les conditions de travail ont fortement évoluées depuis quelques décennies. Ces changements ont inévitablement conduit à un changement d'organisation du travail. Les enjeux sociaux et les enjeux de santé ont poussé à prendre en compte la qualité de vie au travail comme facteur de performance. (document 10).

Abraham Maslow a défini dès 1943 une pyramide des besoins humains tant dans le versant vie privée que dans le versant professionnel. Cette pyramide qui va de la survie à la réalisation de soi montre le cheminement nécessaire au bien-être d'un être humain. On le bien-être passe par la qualité de vie au travail. (document 3)

Comme l'illustre le dessin de  
Antoine CHEREAU, la qualité de  
vie au travail a longtemps été mise  
de côté. Pourtant elle est une préoccupation  
indispensable pour tout chef de service (document 13)

Tout d'abord la qualité de vie au travail  
doit être prise en compte et doit être améliorée (I)

Ensuite, il est évident que la qualité de vie au travail  
soit prise en compte dans la fonction publique (II).

### I] la qualité de vie au travail entre prise en compte et technique d'amélioration

la qualité de vie au travail doit nécessairement être prise  
en compte (A) avant d'être améliorée (B).

#### A- la prise en compte de la qualité de vie au travail

Tout d'abord, la qualité de vie au travail doit pouvoir se  
mesurer. Il existe des signaux tels que le taux d'absentéisme, le  
taux de rotation du personnel, le taux d'accident du travail  
mais aussi la solidarité entre les salariés et la défiance vis-à-vis  
de la hiérarchie. la prise en compte de ces signaux permet d'adapter  
le management effectué. Pour que la qualité de vie au travail soit  
bonne, il faut un management bienveillant avec un respect des  
salariés et une reconnaissance du travail effectué (document 2)

la prise en compte de la qualité de vie au travail est aussi une stratégie d'épanouissement des employés est un élément clé pour la performance. L'entreprise Orange France a bien compris cette stratégie. Elle a mis en place une soixantaine de mesures concrètes telles que la prise en compte de la parentalité, ou la recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. (document 7).

Enfin, la prise en compte de la qualité de vie au travail a un impact sur les performances. Il est démontré que les deux éléments sont liés. Il est nécessaire d'articuler les enjeux d'efficacité et le développement humain dans le travail. Des séminaires sont donc organisés avec pour thème la qualité de vie au travail (document 4) afin de trouver des axes d'amélioration.

### B. des axes d'amélioration de la qualité de vie au travail

d'amélioration de la qualité de vie au travail peut conduire au recrutement de personnel qualifié. C'est le cas par exemple du métier de responsable du bonheur (document 1). C'est un métier qui tend à se développer mais qui n'a pas de formation diplômante. La fonction peut se limiter à l'organisation d'événements au sein de l'entreprise mais aussi à s'occuper des conditions de travail (réfection des locaux, salle de repos...). Le métier de feel good manager est très en vogue en Allemagne. Il est présent notamment dans les start-up. Grâce à ces projets, les employés apprennent à se connaître autour d'activités variées. Mais le but est aussi d'attirer des employés avec notamment des aides à l'installation des nouveaux employés. (document 8).

la qualité de vie au travail peut être améliorée en suivant trois dimensions : la capacité d'expression et d'action du travailleur, les conditions d'emploi et de travail et le contenu de son travail. Elle regroupe des notions comme le bien-être, la motivation et la satisfaction des employés, et l'amélioration des conditions de travail. Au Pays-Bas, la recherche d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est mise en avant. Au Canada, des normes ont été créées pour favoriser la qualité de vie au travail. (document 11).

la qualité de vie au travail est également prise en compte dans la fonction publique.

## II] la qualité de vie au travail dans la fonction publique

la recherche d'amélioration de la qualité de vie au travail est présente dans la fonction publique (A) et plus particulièrement au ministère de la justice (B).

### A- la recherche d'amélioration de la qualité de vie au travail dans la fonction publique

d'article L 4121-1 du Code du travail prévoit que "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs." Cet article est applicable de nos jours dans le secteur privé que le secteur public. En effet, la qualité de vie au travail passe tout d'abord par une prévention des risques psychosociaux. des enjeux sont humain, économique, managérial et juridique. la prise en compte des risques psychosociaux dans la fonction publique date de 2009. (document 15).

2

N° de dossier du candidat

\_\_\_\_\_

**Feuille intercalaire n° 1**

(Prendre soin de marquer  
le numéro de la page)

la prévention des risques passe aussi par une formation des managers. Des pistes d'amélioration ont été mises en place telles que "les hommes avant les processus", "expérimenter plutôt que débattre"... (document 14). La DGAPP a par ailleurs signée une convention de partenariat avec l'ANACT afin de mutualiser les connaissances et les pratiques sur les conditions de travail. (document 9). Ces améliorations au sein de la fonction publique se font également ressentir au sein du ministère de la justice.

B- la qualité de vie au travail au sein du ministère de la justice

la qualité de vie au travail met surtout la prévention des risques psychosociaux est de la responsabilité du chef de service. Il est tenu de créer et de mettre à jour les registres Santé et sécurité au travail, d'informer les travailleurs sur l'utilisation des équipements de travail, d'accompagner la réalisation des contrôles... (document 6).

d'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels du ministère de la justice a fait l'objet d'une circulaire du 01 octobre 2013 qui prévoit l'évaluation des risques en amont avec la création du DVERP. Cette circulaire fixe les modalités de

Création et de mise à jour du DUEPP. (document 12).

Et enfin la qualité de vie au travail est améliorée par la formation des personnels notamment à l'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse de module préparé à manager la prévention des risques psychosociaux afin d'améliorer la qualité de vie au travail (document 5).