

Chapitre 7

Le mieux vivre au travail

I- ADOPTER UNE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

La **RSE** est l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales, sociétales et environnementales à leurs activités commerciales.

A. La prise en compte des intérêts des salariés

Le dirigeant souhaite la maximisation du profit, la pérennité et la bonne santé économique et financière de l'entreprise. Le salarié souhaite améliorer sa rémunération et ses conditions de travail. La convergence des deux intérêts lui permettra d'être rémunéré du travail réalisé et ainsi de garder son emploi.

Le dirigeant de l'entreprise doit donc prendre en compte les rapports entre les individus et les groupes et améliorer leurs conditions de travail et de vie, en particulier les conditions matérielles :

- mesurer et prendre en compte les conséquences sociales et humaines de l'activité et de l'organisation de travail ;
- mettre en place une politique de recrutement, d'insertion et de formation non discriminante ;
- installer un mode de management éthique, conforme à la réglementation et non stressant.

B. La prise en compte des intérêts des parties prenantes : la préservation de l'environnement

La production et la consommation entraînent principalement :

- le réchauffement climatique ;
- l'épuisement des ressources naturelles ;
- la pollution de l'air et de l'eau.

L'entreprise doit donc assumer la responsabilité des impacts de ses décisions sur la société et l'environnement. Le **développement durable** répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le dirigeant de l'entreprise doit donc intégrer les coûts des problèmes environnementaux :

- la baisse de la consommation d'énergie ;
- le tri et le recyclage des déchets ;
- la fabrication et la commercialisation de produits issus du commerce équitable ;
- l'intégration de produits issus de l'agriculture biologique.

Par ailleurs, une forte pression est exercée par les ONG et par certains partis politiques qui s'appuient sur l'opinion publique. Ainsi, une entreprise qui ignorerait sa responsabilité environnementale s'exposerait à une dégradation de son image et à une perte de rentabilité. Certaines entreprises s'engagent d'ailleurs, notamment en partenariat avec des associations, dans une démarche de soutien à des causes humanitaires et peuvent encourager leurs collaborateurs à s'y engager personnellement.

II- AGIR SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ERGONOMIE DU POSTE DE TRAVAIL

L'**ergonomie** est l'étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise, visant à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité.

A. La prise en compte du poste de travail du salarié

L'environnement du poste de travail est composé des éléments d'ambiance du poste de travail : locaux, luminosité, bruit... Ces éléments sont susceptibles d'influencer le salarié dans ses tâches quotidiennes. Par ailleurs, l'environnement peut aussi désigner les conditions de sécurité et d'hygiène des locaux. Ces conditions doivent être prises en compte par l'employeur afin de proposer aux salariés un environnement de travail de qualité et réglementaire.

B. Les améliorations du poste de travail du salarié

Un environnement de travail et un matériel professionnel inadaptés peuvent entraîner des maladies professionnelles et l'insatisfaction des salariés, ce qui peut entraîner des absences des salariés, de l'inactivité professionnelle et un retard de production. L'objectif de l'ergonomie est d'adapter le travail à l'homme. Il s'agit d'analyser les étapes du processus de travail.

Un ergonomiste a pour fonction de diagnostiquer l'environnement de travail et les postes de travail et de formuler des améliorations du matériel et de son installation. Cela permet de réduire les risques liés au travail en optimisant la sécurité des salariés, mais aussi en préservant leur santé.

La Direction des ressources humaines devra :

- informer et former les salariés aux préconisations de l'ergonomiste ;
- investir dans le matériel préconisé par l'ergonomiste.

III- AMÉLIORER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'amélioration de l'organisation du travail doit favoriser le bien-être des salariés et la performance collective de l'entreprise.

A. Analyser les tâches

Il faut déterminer la place dans la hiérarchie et les missions de chaque salarié à partir des fiches de poste. Cela permettra de définir :

- la répartition des tâches ;
- la coordination des tâches ;
- les moyens à engager dans les postes de travail ;
- les formations à prévoir.

B. Attribuer les tâches

Les enjeux sont d'éviter une surcharge de travail, de concilier vie professionnelle et personnelle (notamment en envisageant le télétravail) et de comparer le recours aux heures supplémentaires par rapport au recrutement.

Il faut ainsi attribuer les tâches en fonction des compétences des salariés et de la charge de travail qu'elles représentent. Toutefois, l'organisation doit trouver le bon équilibre :

- ↳ spécialisation des salariés (nombre réduit de tâches répétitives et souvent lassantes et démotivantes) ;
- ↳ polyvalence des salariés (ensemble de tâches enrichies avec de l'autonomie et des responsabilités).

Si les salariés sont surmenés, cette situation générera des tensions de nature à entraîner leur démotivation et l'apparition de maladies professionnelles. De plus, la démotivation et les absences des salariés entraîneront pour l'entreprise la perte de ses compétences et un retard de production. Afin d'éviter l'absentéisme des salariés et de favoriser leur motivation, la responsabilisation est souhaitable :

- ↳ responsabilisation individuelle où chaque salarié est responsable de son résultat par rapport à ses objectifs ;
- ↳ responsabilisation collective où les membres d'un groupe sont solidaires des résultats par rapport aux objectifs fixés.