

La contribution de l'activité humaine à la création de valeur dans l'organisation

NOTIONS

► Activité de travail : conditions de travail, compétences et qualification.

CAPACITÉS

► Distinguer l'approche par la qualification de l'approche par la compétence.
► Établir un lien entre les conditions de travail et le comportement des membres de l'organisation.

Synthèse rédigée

1. Comment distinguer les qualifications et les compétences ?

Les organisations, devenant plus flexibles, ont modifié la manière dont sont gérés les salariés. Elles sont passées d'une logique basée sur les **qualifications** à une gestion centrée sur les **compétences**.

A. Les qualifications

La **qualification** est censée représenter l'ensemble des capacités professionnelles d'un salarié. La qualification désigne donc l'ensemble des diplômes, titres ou certifications qui, dans une entreprise, sont requis pour l'accès à un emploi ou à un statut.

B. Les compétences

La notion de **compétence** est définie comme la capacité à mobiliser et à mettre en œuvre des **savoirs** (des connaissances), des **savoir-faire** (l'utilisation concrète de ces connaissances) et des **savoir-être** (des comportements).

2. Comment valoriser le facteur humain dans l'organisation ?

A. Les conditions de travail

Les conditions de travail désignent, d'une manière générale, l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles incluent la pénibilité et les risques liés au travail effectué.

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est l'institution représentative du personnel dans une entreprise. Il participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Ses missions sont transférées, après le 1^{er} janvier 2020, au Comité social et économique (CSE) mis en place par les ordonnances Macron de septembre 2017.

B. Les motivations des salariés

Le psychologue Abraham Maslow étudie la motivation des salariés à l'aide de la pyramide des besoins, dans laquelle il identifie cinq types de besoins : physiologiques, de sécurité, d'appartenance de soi, d'estime et de réalisation de soi.

Le succès d'une organisation repose sur la motivation des salariés. L'organisation cherche à accroître l'intérêt du salarié pour son travail.

C. Le bien-être des salariés

La motivation des salariés passe également par le **bien-être** des salariés dans le cadre des **conditions de travail**. Le bien-être lié aux conditions de travail peut se décomposer en quatre facteurs :

- les facteurs physiques ;
- les facteurs organisationnels ;
- les facteurs sociaux ;
- les facteurs psychologiques.

Ces différents facteurs agissent sur la motivation des salariés au travail.