

L'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise

I. La nécessité d'améliorer les conditions de travail

A. Les enjeux de l'amélioration des conditions de travail

- On distingue les conditions de travail :
 - physiques et environnementales : *open space*, éclairage, température ;
 - organisationnelles : organisation du travail, polyvalence, travail en équipe ;
 - sociales : style de management, aménagement du temps de travail ;
 - psychologiques : stress, pression ou au contraire, ambiance conviviale.
- On distingue quatre principaux types d'enjeux de l'amélioration des conditions de travail :
 - enjeux économiques : gain de productivité, amélioration de la qualité ;
 - enjeux humains et sociaux : bien-être, motivation des salariés ;
 - enjeux organisationnels : optimisation de l'utilisation des équipements, plannings respectés ;
 - enjeux légaux : obligation de sécurité de l'employeur, respect de la législation en matière de conditions de travail, création du document unique de sécurité.

B. L'ergonomie, un moyen d'amélioration des conditions de travail

L'ergonomie consiste à adapter le travail, les équipements (et même les interfaces informatiques) à l'être humain. Il s'agit donc d'une étude scientifique des situations de travail afin de rendre le travail plus simple, moins fatigant et moins dangereux.

Afin de mener une telle démarche, l'ergonome doit se rendre sur le terrain pour observer les situations de travail, consulter les salariés et soumettre des propositions d'amélioration. Il intervient parfois en amont, avant même la création du poste de travail.

II. Performance et conditions de travail

A. Responsabilité sociale et bien-être au travail

- La responsabilité sociale d'une entreprise correspond à la prise en compte d'enjeux extra-financiers par une organisation. Elle correspond à l'idée que :
 - l'organisation joue un rôle dans la société et a une responsabilité vis-à-vis de ses salariés et de leur bien-être ;
 - sa finalité n'est pas que purement lucrative.
- La responsabilité sociale se mesure au travers de la performance sociale. Autrement dit, consciente de sa responsabilité sociale, l'entreprise va essayer d'être performante socialement. Le bilan social permet d'ailleurs d'évaluer le degré de performance sociale de l'entreprise.

B. Responsabilité sociale et performance globale

Cette performance sociale représente un coût pour l'entreprise.

S'il est habituel d'opposer la recherche des performances économiques à la recherche permanente d'amélioration des conditions de travail, il est au contraire possible de concilier ces deux objectifs. En effet, la prévention des risques professionnels et la recherche du bien-être au travail permettent non seulement de réduire les coûts cachés du travail mais, plus encore, de faire de cette performance sociale un vecteur de performance économique.