



L'IMPACT DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SUR LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

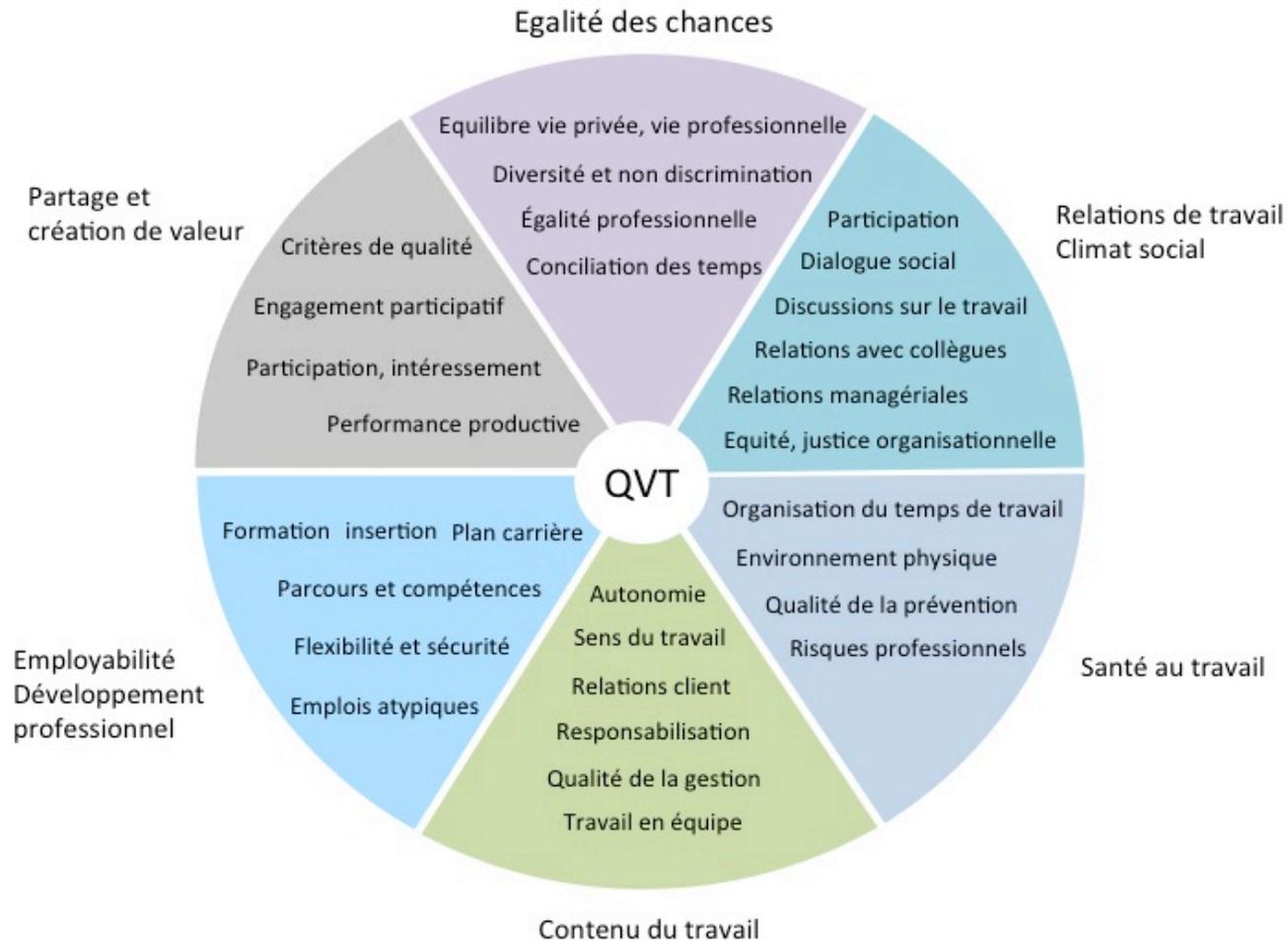
Entretien de l'Innovation Territoriale
Bordeaux, le 11 mai 2017

- **Comprendre les dynamiques d'absence pour agir**
 - Notre méthodologie
 - L'étude réalisée : présentation des données d'entrée
- **Les enseignements : une analyse conjuguant les deux sources d'information, QVT & Absentéisme**
 - Modalités d'analyse des tests de corrélations
 - L'interprétation des résultats
- **Les leviers de la QVT**
 - Zoom sur le rôle de l'encadrement de proximité : le rôle du manager en matière de performance et de QVT



Introduction

La QVT... de quoi parle-t-on ?



Source : ARACT



La QVT selon l'ANI du 19 juin 2013

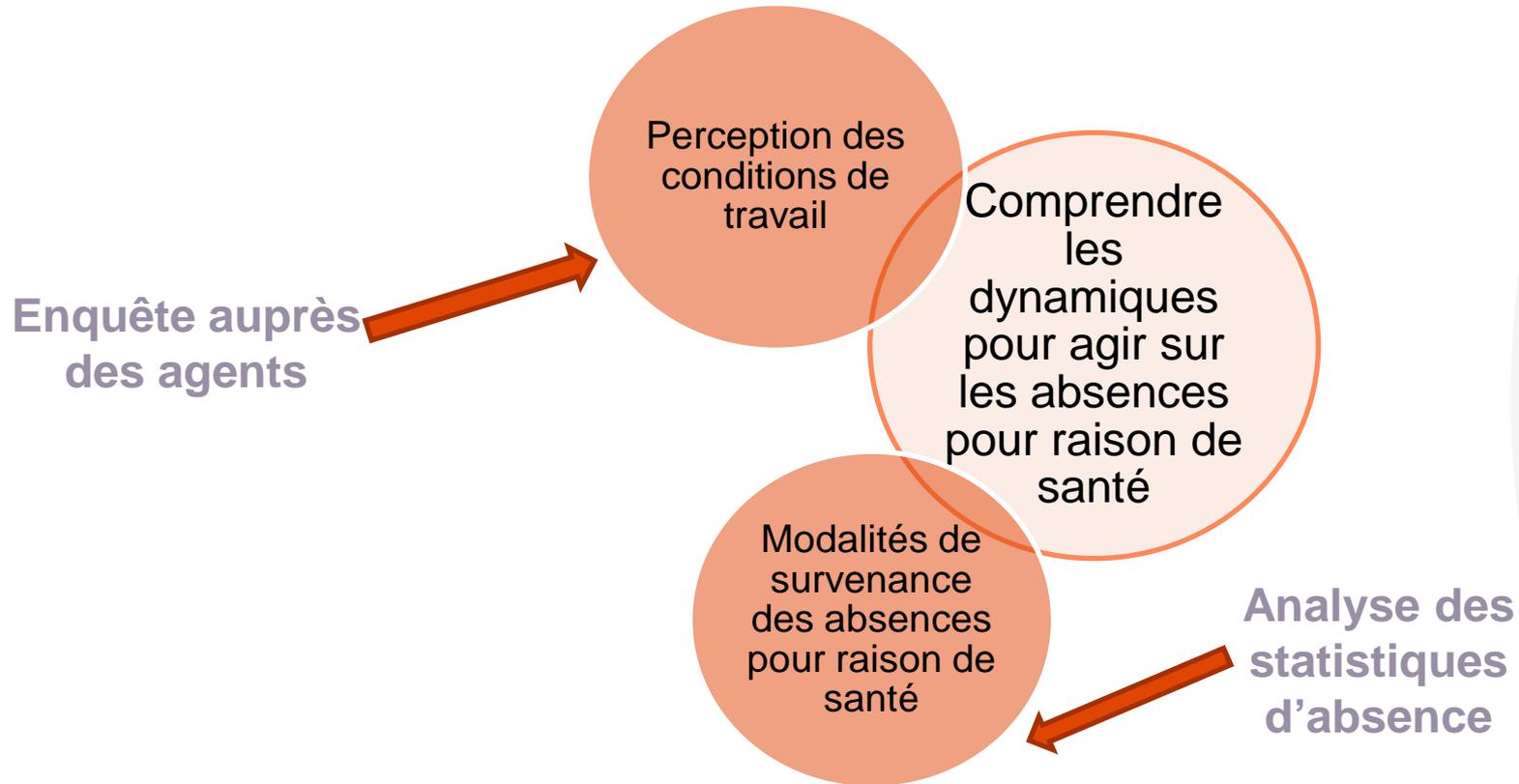
Les enjeux de la Qualité de Vie au Travail au sein de la collectivité



Comprendre les dynamiques d'absence pour agir



Notre méthodologie (1/2)



Retour d'expérience :
Qu'attendre du croisement de ces sources d'information ?
Quels leviers de compréhension et d'actions complémentaires ?



Notre méthodologie (2/2)

L'ÉCHANTILLON

- 29 collectivités territoriales
- 5 744 agents interrogés pour 3 500 retours soit un taux de retour de 61 %
- Les collectivités interrogées comptent en moyenne 198 agents (de 27 à 1 068)
- La satisfaction moyenne globale est de 6.25 (note sur 10)

	Moyenne	Minimum	Maximum
Taille des collectivités	198	27	1 068
Taux de retour	61%	36%	96%
Satisfaction globale	6.25	5.47	7.05

LE PRINCIPE

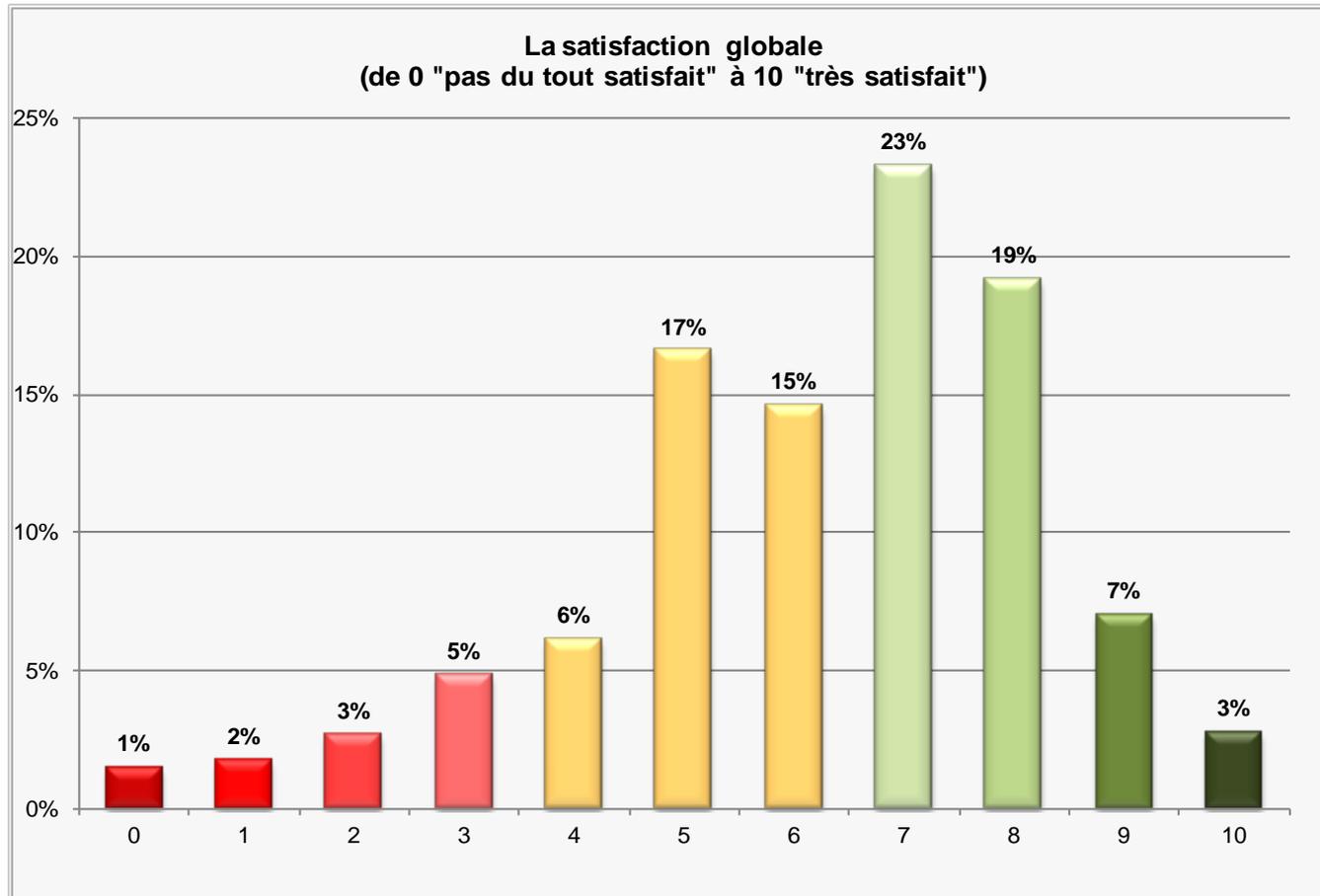
- Interroger les agents sur leur perception des conditions de travail
- Analyse sous l'angle des thématiques issues des facteurs de risque « Gollac »

LES MODALITÉS D'EXPLOITATION

- Le tri « à plat »
- Le rapprochement avec les données d'absence



L'étude réalisée : présentation des données d'entrée (1/2)







Les enseignements : une analyse conjuguant les deux sources d'information, QVT & données d'absentéisme

Modalités d'analyse des tests de corrélations

ELÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES SUR LES TESTS DE CORRÉLATIONS

- **Objectif**

Y-a-t-il un lien statistique entre la satisfaction à l'enquête qualité de vie au travail et les absences pour maladie ordinaire ?

- **Qu'est-ce qu'un lien statistique**

On considère qu'il y a un lien statistique entre 2 variables si celles-ci évoluent ensemble

- Moins la note de satisfaction à la question est élevée, plus les absences sont importantes

- **Comment mesure-t-on le lien statistique**

On calcule un coefficient de corrélation linéaire compris entre 0 et 1

- **Comment interprète-t-on les résultats**

On considère qu'il existe un lien statistique entre les 2 variables si le coefficient de corrélation linéaire est supérieur à un « seuil de significativité » (celui-ci dépend de la taille de l'échantillon)

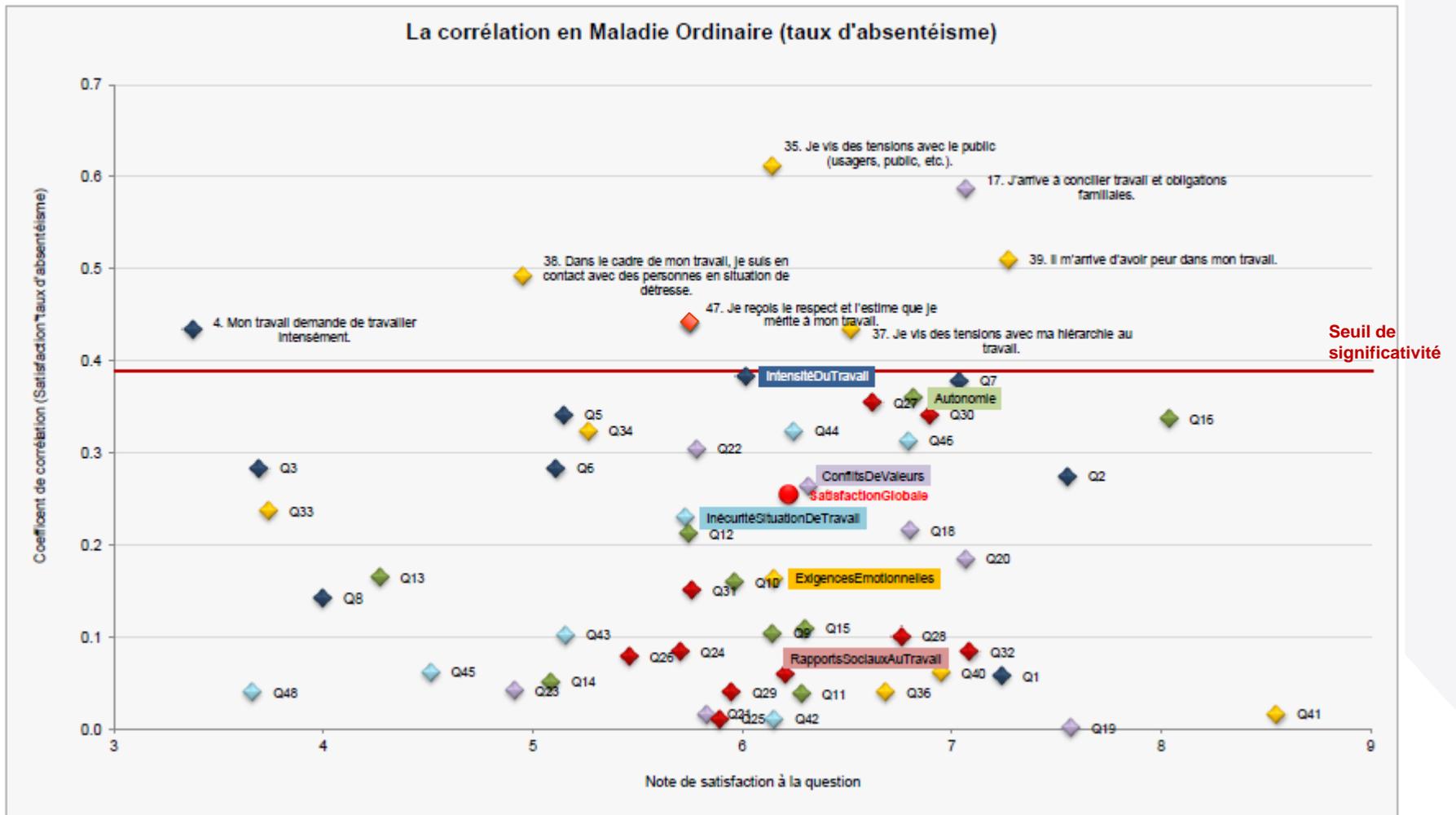
Modalités d'analyse des tests de corrélations

LES TESTS DE CORRÉLATIONS RÉALISÉS

- **Corrélation entre taux d'absentéisme en Maladie Ordinaire et QVT**
- **Corrélation entre proportion d'agents absents en Maladie Ordinaire et QVT**
- **Corrélation entre fréquence d'arrêts en Maladie Ordinaire et QVT**

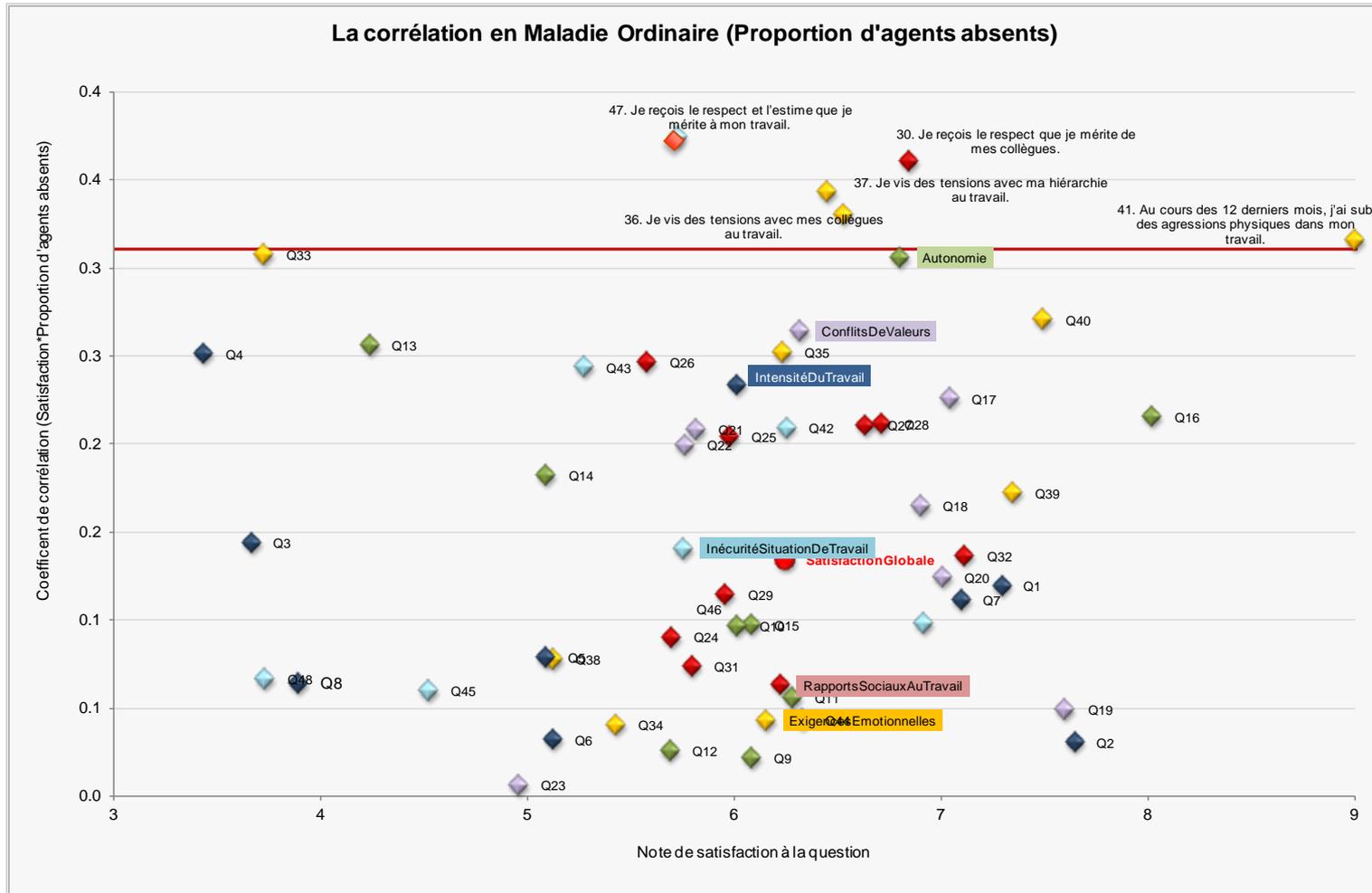
L'interprétation des résultats (1/4)

Quels enseignements retirer des croisements entre perception des conditions de travail et absences mesurées





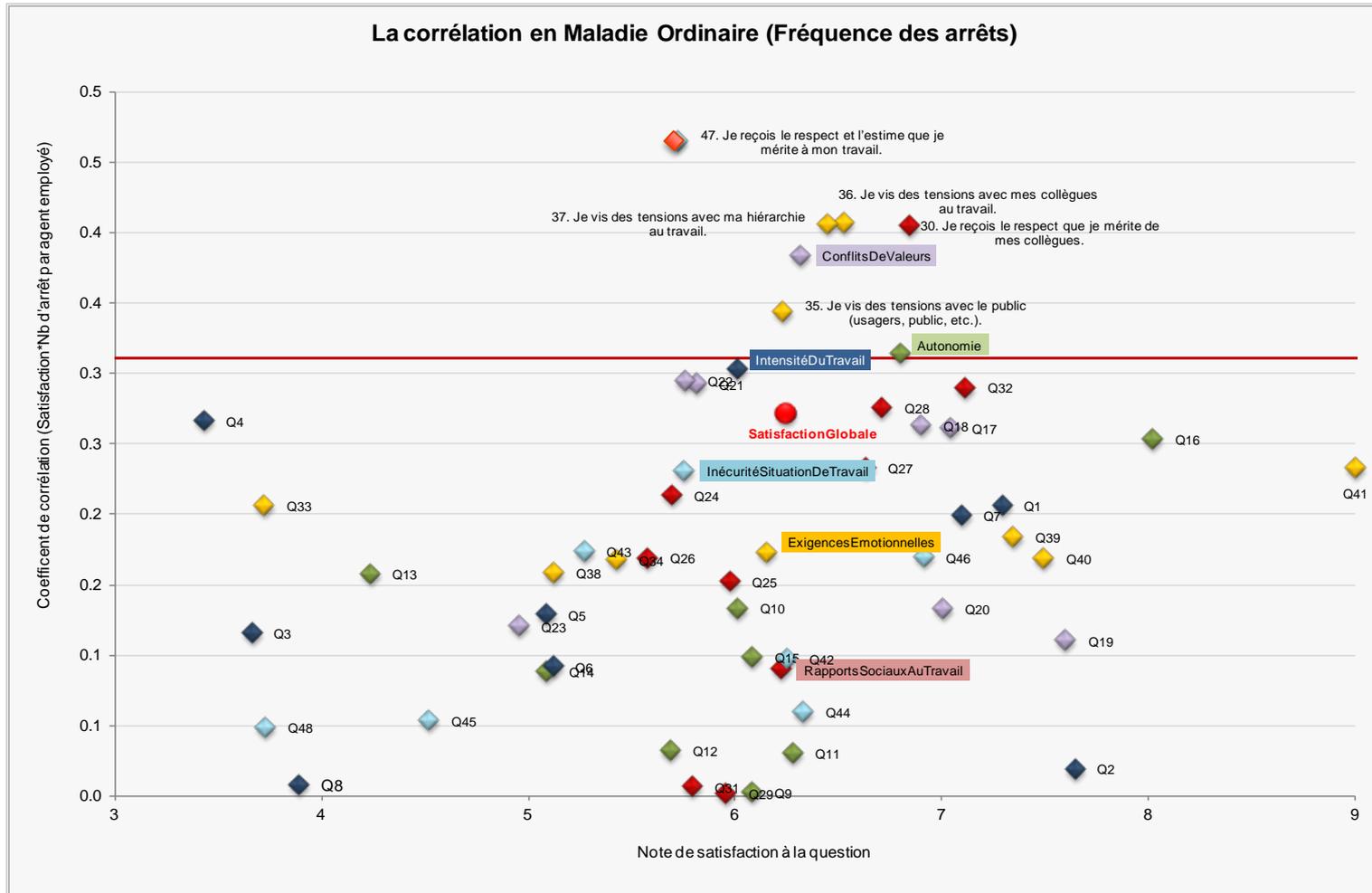
L'interprétation des résultats (2/4)



Seuil de significativité



L'interprétation des résultats (3/4)



Seuil de significativité

Comprendre les dynamiques d'absence

ABSENTEISME ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les questions corrélées avec la durée moyenne d'arrêt

	7. Les changements dans l'organisation du travail représentent : Un risque de dégradation des conditions de travail	10. Les renforts en contractuels sur le temps de l'interclasse sont : Une source de stress	10. Les renforts en contractuels sur le temps de l'interclasse sont : Un risque pour la qualité du service rendu	10. Les renforts en contractuels sur le temps de l'interclasse sont : Un risque de dégradation des conditions de travail	13. Vous avez la possibilité de parler avec votre hiérarchie pour résoudre vos difficultés : Planning	14. Vos relations sont conflictuelles avec : Les collègues	14. Vos relations sont conflictuelles avec : Les enfants	32. Vous avez le sentiment que votre avis est pris en compte	35. Vous êtes bien intégré(e) dans votre école	36. Si vous le souhaitez, vous pouvez vous exprimer auprès : De votre hiérarchie	36. Si vous le souhaitez, vous pouvez vous exprimer auprès : Du corps enseignant	37. En cas d'absence au travail, vous pouvez compter sur le soutien de votre direction :
SECTEUR 1 - ECOLES ELEM	+	-	--	--	--	--	--	--	+	--	+	=
SECTEUR 7 - ECOLES MAT	--	--	-	=	--	-	=	--	--	--	--	--
SECTEUR 6 - ECOLES MAT	--	--	--	-	++	++	+	++	+	-	--	++
SECTEUR 5 - ECOLES ELEM	=	--	--	--	-	--	-	=	--	=	-	-
SECTEUR 3 - ECOLES MAT	--	-	-	-	-	=	-	+	-	-	-	++
SECTEUR 9 - ECOLES ELEM	--	--	--	--	+	-	--	+	-	--	--	--
SECTEUR 3 - ECOLES ELEM	=	+	+	=	-	+	+	=	+	--	+	--
SECTEUR 1 - ECOLES MAT	=	++	+	++	-	=	-	=	=	+	++	--
SECTEUR 4 - ECOLES MAT	++	+	++	=	++	++	-	=	+	++	=	=
SECTEUR 2 - ECOLES ELEM	++	-	-	-	+	=	--	-	--	+	--	-
SECTEUR 4 - ECOLES ELEM	=	-	-	--	++	+	--	+	++	++	++	=
SECTEUR 10 - ECOLES MAT	--	=	=	+	--	--	=	--	--	+	-	-
SECTEUR 9 - ECOLES MAT	-	=	=	=	--	++	+	-	++	-	++	+
SECTEUR 2 - ECOLES MAT	+	++	++	++	-	--	+	--	=	=	--	--
SECTEUR 5 - ECOLES MAT	--	++	++	++	=	-	+	=	-	+	++	++
SECTEUR 6 - ECOLES ELEM	+	=	=	=	++	+	+	++	=	++	=	+
SECTEUR 10 - ECOLES ELEM	--	+	-	-	=	-	-	+	++	-	=	-
SECTEUR 8 - ECOLES ELEM	=	++	++	++	=	=	=	++	=	=	+	++
SECTEUR 7 - ECOLES ELEM	++	=	+	+	+	+	+	++	++	++	=	+
SECTEUR 8 - ECOLES MAT	++	+	=	+	+	++	+	-	-	-	=	+

Les leviers de la Qualité de Vie au Travail

Zoom sur le rôle de l'encadrement de proximité

Le rôle de l'encadrement en faveur de l'amélioration de la performance via la qualité de vie au travail

LES DÉFIS DE L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

- Décliner au niveau opérationnel les orientations stratégiques
- Concilier l'animation de l'équipe avec la conduite de projets transversaux
- Accompagner les équipes dans un environnement en constante mutation
- Améliorer la qualité du service public avec des ressources contraintes
- Faire évoluer les modes de management afin de gagner en agilité
- Favoriser un climat social apaisé par le traitement proactif des sollicitations
- Impliquer et motiver les agents pour les rendre acteurs du fonctionnement de leur service

QUELLES RÉPONSES APPORTER ?

- Repositionner le manager au cœur de son équipe pour dynamiser la performance collective
- Développer l'agilité de son service par un dialogue constructif orienté recherche de solutions
- Construire un climat de travail apaisé par un suivi de l'activité en continu
- Développer la prise d'initiative de ses agents par une approche accessible, visuelle et organisée
- Faire de l'environnement de travail un atout dans le fonctionnement du service

La QVT comme moteur de la performance

LES CONSÉQUENCES D'UNE POLITIQUE QVT SUR L'AGENT

- Intérêt pour le travail et engagement
- Réduction du stress professionnel
- Incidences potentielles sur la santé
- Sentiment d'épanouissement et d'utilité au travail
- Meilleure dynamique individuelle (et collective)

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES ET SUR LA STRUCTURE

- Amélioration de la qualité de service
- Délais de traitement des dysfonctionnements
- Mise à jour des plannings
- Conséquences financières liées à la gestion des ressources humaines
- Réduction du turn over
- Amélioration de l'image de la collectivité
- Amélioration des rapports sociaux

⇒ **Maîtrise de la gestion administrative et opérationnelle des absences**

The background features a dark blue gradient with a series of concentric circles centered on the right side. On the left side, there is a vertical column of semi-transparent, light blue circles of varying sizes, creating a bokeh effect.

www.sofaxis.com