Les composantes des conditions de travail et leurs enjeux

Les conditions de travail ont un impact sur le bien-être des salariés donc sur l'efficacité de l'organisation

1. Les composantes des conditions de travail

L'expression "conditions de travail" désigne un ensemble de paramètres qui influe sur le travail. Il s'agit des conditions dans lesquelles le travail peut être réalisé. Ses paramètres sont nombreux.

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière des ergonomes, qui les analysent et éventuellement cherchent à trouver des moyens de les améliorer ou, au moins, d'en réduire les effets négatifs, des inspecteurs du travail chargés de contrôler l'application du droit du travail dans ce domaine, et des médecins du travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des salariés.

On peut regrouper ces différents paramètres agissant sur la réalisation du travail en quatre catégories : les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques.

a. **Les facteurs physiques et environnementaux**

Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique et technique comme les problématiques autour du travail sur écran, de la climatisation, du niveau sonore et de l'espace attribué qui peuvent avoir des conséquences négatives sur le salarié et donc sur sa productivité.

b. **Les facteurs organisationnels**

Ils concernent les règles relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise : l'adaptation des salariés à leurs postes, les consignes et règlements, la charge de travail… qui peuvent devenir des contraintes trop pesantes et stressantes pour le salarié.

c. **Les facteurs sociaux**

Les facteurs sociaux dépendent des relations de travail, souvent conditionnées par le style de management et la qualité de la communication interne : management autoritaire, absence de dialogue social, faible rémunération, précarité de l'emploi, manque de reconnaissance du travail et conflits...

d. **Les facteurs psychologiques**

Ils résultent des situations professionnelles qui engendrent des répercussions sur la santé psychologique des salariés : souffrance au travail, stress, épuisement professionnel, difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle…

La combinaison de ces éléments détermine les conditions de travail. Source : Aract (l'association pour l'amélioration des conditions de travail).

Ces éléments ne sont pas statiques et obligent l'entreprise à s'adapter régulièrement aux évolutions technologiques et organisationnelles (travail en réseau, communication à distance), aux évolutions de l'environnement (intensification de la concurrence rendant la clientèle plus exigeante) …

II. Les enjeux des conditions de travail

En agissant sur les conditions de travail pour les améliorer, l'entreprise crée une dynamique positive selon laquelle un salarié heureux et motivé est plus productif.
Selon que l'on se place du point de vue de l'entreprise ou des salariés, les enjeux ou intérêts des conditions de travail sont différents, voire contradictoires.

a. Les enjeux pour l'entreprise

Pour l'entreprise, les enjeux d'une amélioration des conditions de travail sont de quatre ordres : économiques, organisationnels, humains et juridiques.

Domaine	Les enjeux : ce que gagne l'entreprise
Economique	Diminution des coûts de production par un accroissement de la productivité au travail
Organisationnel	Réorganisation du travail permettant de réduire les délais et d'améliorer les processus
Humain	Mieux être du salarié, attractivité en matière de recrutement et de fidélisation
Juridique	Respect du cadre réglementaire : exonération de la responsabilité de l'entreprise

b. Les enjeux pour les salariés

Pour les salariés, les enjeux des conditions de travail concernent la santé et la sécurité et la motivation.

Domaine	Enjeux : ce que gagne le salarié
Santé et sécurité	Le salarié exécute mieux son travail s'il se sent en sécurité et s'il n'y a aucun risque pour sa santé
Motivation	De bonnes conditions de travail donne au salarié l'envie d'aller travailler, de faire le maximum et de rester dans l'entreprise (qualité de vie)

Le début des années 1970 marque une évolution dans la prise en compte des conditions de travail.
Les actions d'amélioration sont envisagées comme des mesures d'accompagnement à la restructuration d'activités ou à l'introduction de nouvelles technologies. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), créée en 1973, aide les entreprises à développer des projets innovants en matière de changement et d'organisation du travail.

La loi sur l'amélioration des conditions de travail précise les obligations des entreprises. Les partenaires sociaux − représentants du personnel, médecins du travail, Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le nouveau CSE − doivent être associés aux débats.

L'évaluation et la prévention des risques professionnels (maladies et accidents du travail) sont des obligations faites aux entreprises. Elles passent par la formation et l'information des salariés.