



# La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et l'intelligence artificielle en pratique

## Rappel des concepts

Cet article fait partie de la série « *Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et intelligence artificielle en pratique* » publiée par *Auriane Études* à travers des événements animés par

Perpétus Jacques Hougbo, Senior Cybersecurity Architect

# Introduction

Il n'est pas rare de rencontrer ces deux notions utilisées ensemble : qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et intelligence artificielle. L'étonnement du début du millénaire a laissé place à une certaine ouverture d'esprit. L'on accepte maintenant la possibilité que l'une serve à l'autre, que l'une contribue à l'autre. Cette série d'articles vise à apporter des éléments précis de réponses aux nombreuses questions du quoi, pourquoi, comment, et leurs déclinaisons.

Ce premier article rappelle le quoi et le pourquoi. Il vise à clarifier le contexte, à mettre en place les bases d'une discussion salubre, les conditions d'échanges fructueux. Ce n'est pas le lieu de débats houleux, de querelles d'église, de déclarations scientifiques tonitruantes. Dans la pratique, de quoi s'agit-il ?

Une fois cette clarification assumée, le second article s'attèle à la pratique de chacune des deux notions. Quels sont les avantages de l'amélioration de la qualité de vie au travail ? Comment améliorer la qualité de vie au travail ? Quels sont les défis ? Quels sont les avantages de l'intelligence artificielle ? Comment mettre en œuvre l'intelligence artificielle ? Quels sont les défis ?

Le troisième article est comme une compilation de cas pratiques qui illustrent des usages spécifiques, à la portée des petites et moyennes entreprises. Ces usages peuvent être implémentés rapidement à des coûts réduits.

Le quatrième article propose une stratégie pour une intégration réussie de l'intelligence artificielle à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à l'entreprise elle-même en général.

Ces articles offrent des avis, des opinions et surtout ils ouvrent des sujets de discussion dans l'optique de poursuivre des échanges sur les questions abordées.

## La qualité de vie au travail (QVT)

Les premières références connues à la qualité de vie au travail (QVT) remontent aux travaux de Eric Trist, Fred Emery et Ken Bamforth<sup>1</sup>, chercheurs du Tavistock Institute of Human Relations basé à Londres. Dans leurs publications de 1951, ils ont assis les fondements de la démarche sociotechnique avec l'ambition de faire émerger des organisations du travail qui soient à la fois innovantes et porteuses d'une bonne qualité de l'emploi.

Plusieurs travaux ont ensuite pris le relais pour mettre l'accent sur l'importance pour une entreprise d'agencer convenablement les dimensions humaines, sociales et techniques du travail. Le terme qualité de vie au travail est mentionné pour la première fois lors de la conférence internationale sur la qualité de vie au travail qui s'est tenue du 24 au 29 septembre 1972 à Arden House, Harriman, New York.

Depuis cette date, plusieurs travaux ont proposé plusieurs définitions, prenant en compte divers aspects de la notion.

Dans son Glossaire des relations industrielles et des termes connexes publié en 1976, l'Organisation internationale du travail (OIT) définit la qualité de vie au travail (QVT)<sup>2</sup> comme « les conditions de travail dans une entreprise et leur impact sur l'expérience professionnelle et extra-professionnelle des travailleurs ».

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la qualité de vie au travail est un enjeu de santé publique majeur, car elle a un impact direct sur la santé mentale et physique des salariés. En 2023, l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S) a publié, en partenariat avec l'Organisation Internationale de Travail (OIT), le Guide de bonnes pratiques « Entreprises mondiales et bien-être au travail »<sup>3</sup>.

S'inscrivant dans la continuité du concept de Qualité de vie de l'OMS, ce guide de bonnes pratiques énonce que la Qualité de Vie au Travail (QVT) est la façon dont les salariés perçoivent leurs conditions de vie au travail dans ses 4 dimensions - technique, organisationnelle, relationnelle, conjoncturelle - et la satisfaction qui en résulte, au regard de leurs attentes implicites et explicites à son sujet.

La QVT peut se résumer ainsi : avoir le sentiment de faire un travail qui a du sens, avec de bons outils et dans de beaux locaux, selon une bonne organisation, de bonnes relations et autour de projets intéressants.

*“Une bonne QVT est fondamentale pour la satisfaction et l’engagement des employés, ce qui se traduit par une meilleure productivité. Elle permet également de réduire le stress, l’absentéisme et le turnover, des facteurs qui peuvent avoir un impact négatif sur la performance des entreprises.”<sup>4</sup>*

En Afrique, les références à la qualité de vie au travail sont de plus en plus nombreuses. Elles sont pour la plupart des initiatives liées aux fonctions de gestion de ressources humaines. La qualité de vie au travail est alors perçue comme un pilier stratégique du plan de la transformation des ressources humaines. Le Congrès RH Afrique qui s’est tenu à Assinie, Côte d’Ivoire en Février 2019 avait pour thème “Qualité de Vie au Travail et performance des entreprises”. Quelques entreprises affichent fièrement leur politique de « Promouvoir la performance par la formation et l’amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) des collaborateurs et Prestataires puis des recrutements exclusivement basés sur l’excellence, la proactivité et la réactivité face à toutes les situations » .

En tenant compte des contextes et des définitions appropriées, la qualité de vie au travail doit disposer de mesures pour en assurer l’évolution<sup>5</sup>.

Faisant au consensus de définition précédemment évoqué, cet article omet délibérément d’aborder plusieurs questions notamment : les responsabilités, la conception, la mise en œuvre et l’évaluation des initiatives de qualité de vie au travail.

---

<sup>1</sup> Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting: An Examination of the Psychological Situation and Defences of a Work Group in Relation to the Social Structure and Technological Content of the Work System. *Human Relations*, 4(1), 3-38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101> (Original work published 1951)

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/media/309421/download>

Quality of Work Life

A broad term generally referring to working conditions in an enterprise and their impact on the work and non-work experience of workers. It also refers to organizational programmes to improve the relationship between the individual and the organization. QWL programmes typically include one or more of the following elements: job redesign, quality circles, flexitime and participative management.

<sup>3</sup> [https://pactemondial.org/wp-content/uploads/2024/10/Guide\\_GBN\\_2023-EN3S-ENTREPRISES-MONDIALES-ET-BIEN-ETRE-AU-TRAVAIL-OIT.pdf](https://pactemondial.org/wp-content/uploads/2024/10/Guide_GBN_2023-EN3S-ENTREPRISES-MONDIALES-ET-BIEN-ETRE-AU-TRAVAIL-OIT.pdf)

<sup>4</sup> <https://africapaierh.com/blog/la-qualite-de-vie-au-travail-en-afrique-un-enjeu-majeur-pour-la-performance-des-entreprises/#:~:text=Une%20bonne%20QVT%20est%20fondamentale,sur%20la%20performance%20des%20entreprises.>

<sup>5</sup> ATCHOGLO, A. E., & KOUEVI, T. (2024). Construction et validation d'échelle de mesure de la qualité de vie au travail. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10582505>

# Intelligence artificielle

C'est très symptomatique de présenter une définition de l'intelligence artificielle produite par ... l'intelligence artificielle elle-même.

*L'intelligence artificielle (IA) est une branche de l'informatique qui vise à créer des machines capables d'effectuer des tâches normalement associées à l'intelligence humaine, telles que l'apprentissage, le raisonnement et la résolution de problèmes.*

Mais si l'on revient à wikipedia, on peut dire que « *l'intelligence artificielle (IA) est la capacité des machines à effectuer des tâches typiquement associées à l'intelligence humaine, comme l'apprentissage, le raisonnement, la résolution de problèmes, la perception ou la prise de décision. L'intelligence artificielle est également le champ de recherche visant à développer de telles machines ainsi que les systèmes informatiques qui en résultent* »<sup>6</sup>.

L'intelligence artificielle est tellement omniprésente dans le quotidien des citoyens que la stratégie nationale d'intelligence artificielle et des mégadonnées (SNIAM) du Bénin<sup>7</sup> n'a pas jugé utile de la définir. Il convient toutefois de rappeler que l'intelligence artificielle est, dans la pratique, une combinaison de trois composantes fondamentales : des systèmes informatiques de haute performance, des données massives (quantité et diversité), des algorithmes avancés. Si chacune de ces composantes comporte une dimension de déjà-vu, c'est surtout leur combinaison qui produit l'intelligence artificielle.

## Conclusion

La notion de qualité de vie au travail n'a cessé d'évoluer. Il est de plus en plus question de qualité de vie **et des conditions de travail** (QVCT). Cette évolution vise à mieux intégrer les conditions de travail. L'amélioration de la qualité de vie au travail est un vaste chantier complexe qui couvre plusieurs aspects. Le recours à l'intelligence artificielle pour engranger rapidement des bénéfices des diverses initiatives semble être une démarche judicieuse. Ce premier article a permis de clarifier ces deux concepts.

L'article qui suivra s'attèlera à la pratique de chacune des deux notions. Quels sont les avantages de l'amélioration de la qualité de vie au travail ? Comment améliorer la qualité de vie au travail ? Quels sont les défis ? Quels sont les avantages de l'intelligence artificielle ? Comment mettre en œuvre l'intelligence artificielle ? Quels sont les défis ?

---

<sup>6</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Intelligence\\_artificielle](https://fr.wikipedia.org/wiki/Intelligence_artificielle)

<sup>7</sup> <https://numerique.gouv.bj/assets/documents/strategie-nationale-d'intelligence-artificielle-et-des-megadonnees-2023-2027.pdf>



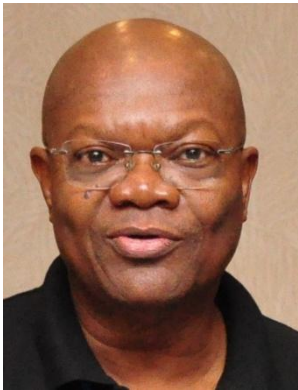
## *Farniente et épouillage*

L'épouillage est une forme d'interaction sociale très répandue chez les primates. Les scientifiques s'accordent pour dire que ce comportement mutuel joue surtout un rôle prédominant dans la création et le renforcement des liens sociaux. Qui plus est, c'est une pratique qui « *leur fait du bien* » : l'épouillage stimule la production d'endorphine, l'hormone du bonheur.

*La qualité de vie au travail est complexe. Un aspect essentiel de l'intégration de l'IA est son impact positif sur la satisfaction et le bien-être des employés. Les résultats indiquent que l'utilisation de l'IA est associée à une augmentation de la satisfaction au travail et à une réduction du stress. Cela souligne l'importance de percevoir l'IA non seulement comme un outil de conformité, mais aussi comme un levier pour améliorer la qualité de vie au travail<sup>8</sup>.*

<sup>8</sup> TANGNIHO .M F & CHANHOUN .J M (2025). « Intelligence artificielle et métiers de la conformité dans le secteur bancaire au Bénin à l'ère de la digitalisation », African Scientific Journal « Volume 03, Num 28 » pp: 0241 – 0263  
<https://africanscientificjournal.com/index.php/AfricanScientificJournal/article/download/1037/946/1080>

## A propos de l'auteur



Perpetus Jacques Hougbo est un expert spécialiste de la cybersécurité, avec plus de 20 ans d'expérience professionnelle en matière de gestion de programmes TIC et/ou d'élaboration de politiques, conception, mise en œuvre et analyse de systèmes d'information / E-Gouvernement, E-Administration ; la sécurité de l'information ; la politique publique liée aux TIC ; l'élaboration de stratégies informatiques et la gestion de programmes. Perpetus Jacques Hougbo a accompli un travail considérable en tant qu'expert en cybersécurité pour la Réponse ouest-africaine en matière de cybersécurité et de lutte contre la cybercriminalité (OCWAR-C) : renforcement de la gouvernance en matière de cybersécurité, soutien à la mise en œuvre de mesures organisationnelles, de mesures techniques, de formations, d'amélioration des performances.