malakoff médéric

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS, PERFORMANCE DES ENTREPRISES

CHIFFRES CLÉS DES ÉTUDES 2015

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 2 08/02/2016 18:26

ÉDITORIAL

DR

Le troisième Plan Santé au Travail 2016-2020 affiche une ambition forte, celle de renouveler en profondeur la politique de santé au travail en France :

- en faisant de la prévention une priorité, « en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation » ;
- en créant une véritable culture de la prévention, « fondée avant tout sur l'action concrète à partir des situations de travail réelles et non seulement par la mise en conformité avec la réglementation » ;
- en faisant de la qualité de vie au travail « un objet stratégique » et en favorisant sa mise en œuvre dans les entreprises ;
- en plaçant « le dialogue social au cœur de la politique de santé au travail » et en structurant un système coordonné d'acteurs.

Parmi les acteurs de la politique de santé au travail, les auteurs du Plan confient aux **partenaires sociaux « un rôle central ».** Pour la première fois, et nous pouvons le saluer, le rôle des groupes de protection sociale complémentaire dans la prévention des risques professionnels est également reconnu.

Pour Malakoff Médéric, cela vient conforter notre stratégie et notre rôle auprès des entreprises et des branches professionnelles dans la construction d'une protection sociale performante. La **protection sociale devient** un investissement, **un levier de performance sociale et économique.**

C'est le sens de notre programme d'études et recherches **« Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises ».** Il éclaire chaque année davantage les liens entre la santé et le bien-être des salariés et la performance économique et sociale des entreprises.

C'est le sens bien sûr de notre démarche stratégique **Entreprise territoire de santé** lancée en juin 2015. Démarche inédite de conseil et d'accompagnement, elle intègre des services innovants aux garanties santé et prévoyance. Plaçant la prévention, la qualité de vie au travail, la maîtrise des risques professionnels, mais aussi des budgets de santé au cœur de notre offre de services, cette démarche s'adresse tout autant aux branches professionnelles, qu'aux entreprises et aux salariés.

C'est le sens, enfin, de notre initiative d'intérêt général de créer la **Chaire entreprises et santé** en partenariat avec le Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam).

Inaugurée en octobre dernier, cette chaire ambitionne de former aux enjeux de la santé et de la qualité de vie au travail tous les acteurs en charge de la santé au travail dans les entreprises : dirigeants, managers, salariés, équipes RH, partenaires sociaux... et de créer ainsi une véritable culture de la prévention en France.

Changement des organisations de travail, transformation des entreprises et du travail lui-même sous l'effet du numérique, enjeux de conciliation de la vie personnelle et professionnelle, santé environnementale, allongement de la durée de vie professionnelle... : les défis pour la qualité de vie au travail dans les années à venir ne manquent pas. Ces thèmes constitueront le programme de travail du groupe Malakoff Médéric pour les prochains mois.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de notre 7e rapport « Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises ».

Anne-Sophie Godon
Directrice innovation, études, veille
du groupe Malakoff Médéric

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 3 08/02/2016 18:26

SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

SOMMAIRE 5

INTRODUCTION 6

1. LES ENSEIGNEMENTS CLÉS 8

2. DÉCRYPTAGE DES DONNÉES 2015 12

Le travail et ses mutations :
impacts sur la santé 13

Contexte social, hygiène de vie et état de santé :
impacts sur la vie professionnelle 31

Les liens avec la performance de l'entreprise 41

Focus sur les TPE-PME 53

3. L'ENTREPRISE LÉGITIME ET ATTENDUE
EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE 57

4. LA MÉTHODOLOGIE DE NOS ÉTUDES 65

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 5 08/02/2016 18:26

INTRODUCTION

Depuis 2009, Malakoff Médéric mène une politique soutenue d'études, de recherches et d'expérimentations pour comprendre les déterminants de la santé et du bien-être au travail, leurs liens avec la performance de l'entreprise, et leurs évolutions au fil du temps. Chaque année, notre rapport « Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises » dresse un panorama des enjeux de la santé et de la qualité de vie au travail issu de ces études.

Dans un contexte marqué par les changements fréquents dans les entreprises et par la transformation du travail liée à l'ère numérique, l'édition 2015 souligne l'importance pour les entreprises de tenir compte des effets de ces changements sur la santé mentale et physique, et donc l'intérêt pour elles d'intégrer des **démarches de qualité de vie au travail (QVT), comme levier de performance économique et sociale.**

Pour 68 % des dirigeants et 63 % des salariés,
le bien-être des salariés au travail contribue à la performance
de l'entreprise (tout à fait d'accord)

Pour 62 % des dirigeants et 51 % des salariés,
la santé des salariés influe sur la performance
de l'entreprise (tout à fait d'accord)

UNE VISION NÉCESSAIREMENT GLOBALE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La pertinence d'une démarche QVT implique une **vision nécessairement globale,** intégrant les facteurs liés à la sphère professionnelle, personnelle et sociale des collaborateurs, ainsi qu'à l'offre de soins et à l'impact environnemental.

Notre nouvelle démarche **Entreprise territoire de santé** l'illustre. Démarche inédite de conseil et d'accompagnement, elle met à disposition des entreprises et des branches des outils de diagnostic et de pilotage ainsi qu'une offre de services et de garanties personnalisés en fonction de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité, du profil de ses salariés et de sa situation géographique. Les services permettent d'agir sur tous les facteurs de risque, qu'ils émanent de la sphère personnelle ou professionnelle.

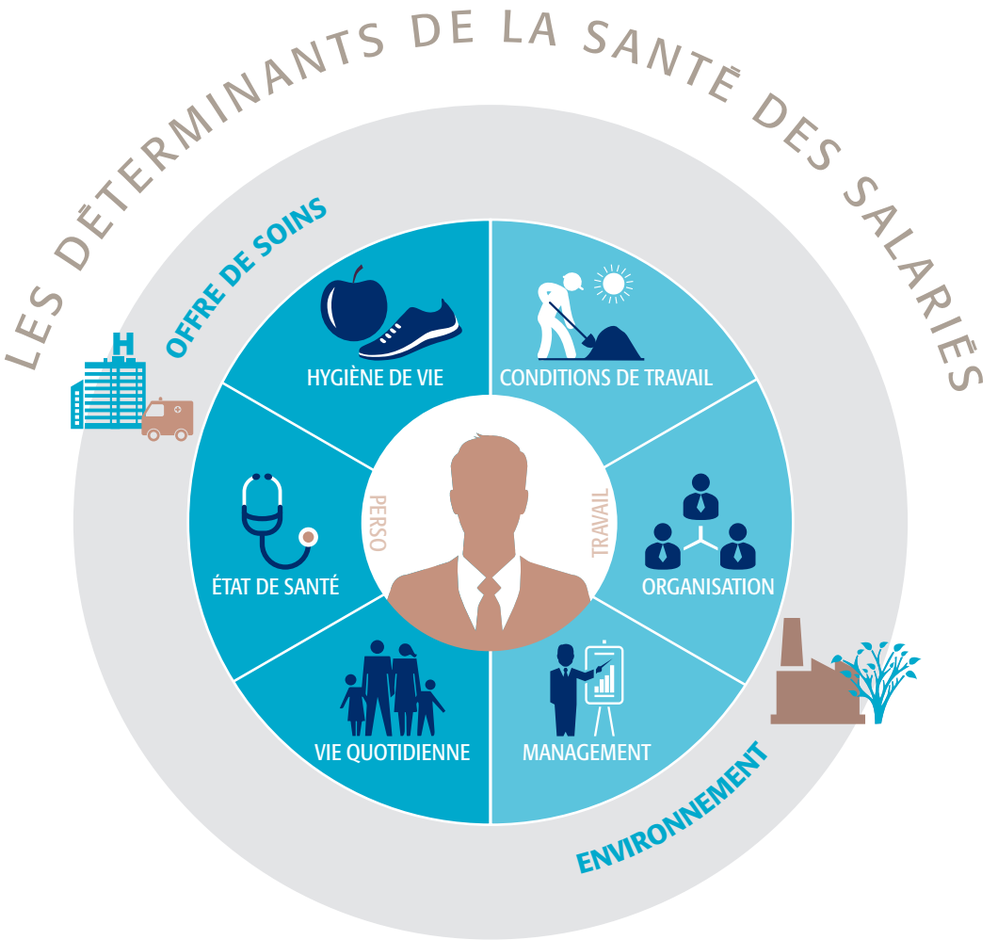
Avec Entreprise territoire de santé, nous aidons ainsi l'entreprise – petite ou grande – à devenir un lieu de santé, de bien-être et de performance.

Notre **étude annuelle Santé et bien-être au travail auprès des salariés** est la clé de voûte de nos études. Grande enquête de perception réalisée chaque année depuis 2009, elle apporte une vision globale de la **qualité de vie au travail** dans le secteur privé en France.

L'enquête couvre tous les champs de la santé au travail : conditions et organisation du travail, management, contexte social, hygiène de vie, état de santé, mais aussi absentéisme, engagement des salariés, perception des efforts de l'entreprise en matière de santé et de qualité de vie au travail.

Elle permet également de construire des indicateurs de risque sur la santé et le bien-être au travail des salariés, ainsi que des indicateurs de bénéfices pour l'entreprise.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 6 08/02/2016 18:26



INDICATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Les enseignements et données chiffrées présentés dans notre rapport proviennent principalement de 3 grandes études réalisées par Malakoff Médéric en 2015 :

- **L'étude annuelle Santé et bien-être au travail auprès des salariés** (7e édition) : enquête de perception réalisée chaque année auprès de 3 500 salariés représentatifs du secteur privé français. Elle a été réalisée par internet en février/mars 2015.
- **L'Absentéisme maladie** (4e édition) : analyse annuelle des données d'absentéisme maladie issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric, représentant plus de 3 millions de salariés dans près de 44 600 entreprises. Les données analysées proviennent des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) 2014.
- **L'étude Regards croisés auprès des dirigeants et des salariés** (1re édition) : étude miroir réalisée auprès de 500 dirigeants (chefs d'entreprise, gérants, DRH,...) et 800 salariés du secteur privé sur leur perception de la santé, du bien-être et de la qualité de vie au travail, des liens avec la performance de l'entreprise, et sur leurs attentes en termes de prévention, de dépistage et d'accompagnement. L'étude a été réalisée par téléphone et internet en avril mai 2015.

Des informations méthodologiques plus détaillées figurent à la fin du rapport.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 7 08/02/2016 18:26

1 | LES ENSEIGNEMENTS CLÉS 2015

CHANGEMENTS DANS L'ENTREPRISE : UNE TENDANCE DE FOND À ACCOMPAGNER

1 salarié sur 2 a connu **au moins un événement pendant l'année écoulée** (changement imposé de poste ou de métier, restructuration dans l'entreprise, réorganisation de service, plan social, etc.).
La compréhension des salariés vis-à-vis de ces changements reste forte, et leur souhait de s'adapter à ces bouleversements est presque unanime. À noter que pour ces salariés, **le risque d'être arrêté pour maladie augmente de 45 %.** Mais seulement 47 % d'entre eux bénéficient d'un accompagnement.

+ 14 points en 7 ans : 50 % en 2015 contre 36 % en 2009.

50 %
des salariés ont connu au moins un changement interne dans l'année (restructuration, réorganisation, changement imposé de poste ou de métier, plan social, licenciement)

73 %
comprennent que ces changements sont nécessaires

91 %
indiquent faire en sorte de s'adapter

PERCEPTION DE LA FATIGUE PHYSIQUE ET NERVEUSE AU TRAVAIL : DES CHIFFRES EN BAISSE

La pénibilité physique perçue par les salariés poursuit sa courbe descendante. **La fatigue nerveuse demeure élevée.**

Fatigue physique

Le travail est perçu comme **fatigant physiquement par 45 %** des salariés (ils étaient 54 % en 2009)
- 9 points en 7 ans

Fatigue nerveuse

68 % des salariés estiment avoir un travail fatigant nerveusement
- 4 points en 7 ans

ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE : LES SALARIÉS INQUIETS

Travailler au même rythme dans 10 ans et être senior dans l'entreprise sont deux sujets de préoccupation pour les salariés.

44 %
des salariés se sentent incapables de travailler au même rythme dans 10 ans

65 % chez les 50 ans et plus
30 % chez les moins de 30 ans

29 %
des salariés estiment qu'avoir plus de 45 ans dans leur entreprise est un handicap
+ 8 points depuis 2010

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 8 08/02/2016 18:26

AUTONOMIE ET RECONNAISSANCE : DEUX FACTEURS DE RISQUE À SURVEILLER

2 salariés sur 10

(23 %) affirment manquer d'autonomie et ne pas pouvoir prendre de décisions dans leur travail

+ 11 points depuis 2009

4 salariés sur 10

(43 %) estiment manquer de reconnaissance de la part de leur hiérarchie

Chiffre stable depuis 2009

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE : DES DIFFICULTÉS CROISSANTES

34 %

des salariés ont des difficultés à concilier leur travail avec leurs engagements personnels ou familiaux

+ 7 points sur la période

Un chiffre qui atteint **44 % parmi les salariés aidants** (prise en charge d'un parent dépendant).
Les salariés qui ont des difficultés de conciliation vie professionnelle/vie personnelle **sont moins engagés que la moyenne des salariés.**
À noter également leur baisse de vigilance et d'attention.

SALARIÉS AIDANTS : DE PLUS EN PLUS NOMBREUX

16 %

des salariés s'occupent d'un membre de leur famille dépendant ou malade.
Jusqu'à 21 % chez les salariés de plus de 50 ans

+ 7 points depuis 2010

Les salariés aidants **sont plus sujets aux arrêts de travail non prévus** (pour un motif autre que la maladie) ; ils sont 33 % plus nombreux à avoir pris 1 à 2 journées d'arrêt non prévues dans l'année.

ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES À VENIR : UNE INQUIÉTUDE QUI PROGRESSE

L'inquiétude face aux évolutions technologiques à venir est partagée par toutes les classes d'âge.

23 %

ont peur d'être dépassés dans les prochaines années par les nouveaux outils technologiques

+ 7 points depuis 2010

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 9 08/02/2016 18:26

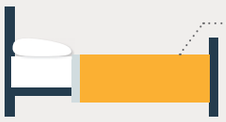
LES ENSEIGNEMENTS CLÉS 2015

MALADIES CHRONIQUES : 1 SALARIÉ SUR 5 CONCERNÉ

1 salarié sur 5
affecté par une maladie chronique

Le nombre de salariés touchés par une maladie chronique (21 %) est stable sur la période. Il pourrait augmenter dans les années à venir avec le vieillissement de la population active.

TROUBLES DU SOMMEIL : DES RÉPERCUSSIONS SUR LE TRAVAIL



24 %
des salariés ayant des troubles du sommeil déclarent que cela a des répercussions importantes sur leur travail

28 % des salariés indiquent avoir des difficultés pour dormir (…). Pour 80 % d'entre eux, ces troubles du sommeil ont des répercussions sur leur travail : baisse de vigilance, irritabilité...

INDICATEURS D'ABSENTÉISME : LÉGÈRE HAUSSE EN 2015

32,6 %
des salariés ont eu au moins un arrêt de travail (maladie) dans l'année (chiffres 2014)
32,4 % en 2013

35 jours :
Nombre moyen de jours d'absence par salarié absent
+ 1,6 jour en un an

42 ETP
L'absentéisme représente en moyenne l'équivalent de 42 emplois à temps plein dans une entreprise de 1 000 salariés

Durée des arrêts de travail : évolution contrastée

Arrêts > 10 jours	Arrêts courts
+ 5 % en un an	- 2 % en un an

L'ENTREPRISE LÉGITIME POUR S'OCCUPER DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

95 %
des dirigeants estiment que l'entreprise a un rôle important à jouer dans la santé et le bien-être des salariés

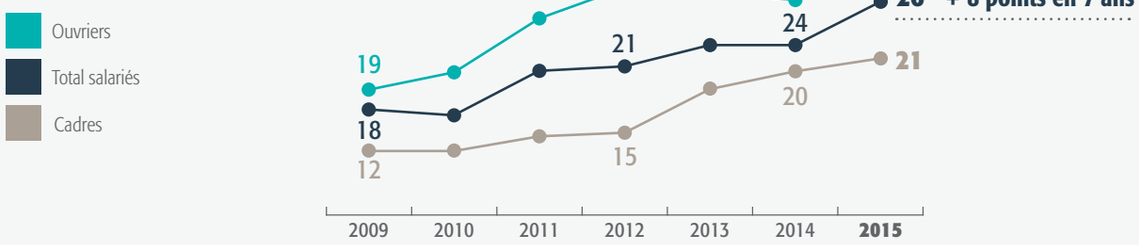
86 %
des salariés partagent ce point de vue

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 10 08/02/2016 18:26

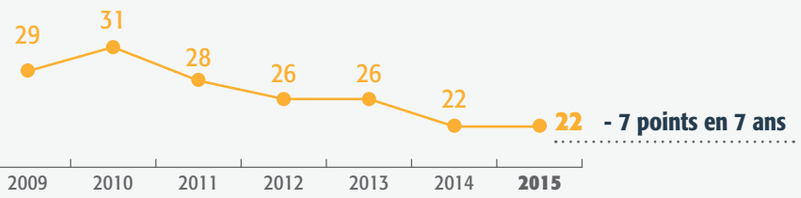
ENGAGEMENT DES SALARIÉS : UNE DÉGRADATION RÉGULIÈRE

Les salariés sont de plus en plus nombreux (26 %) à « avoir envie de prendre un arrêt maladie, même lorsqu'ils ne sont pas malades ».
Ce chiffre a connu une progression de 8 points en 7 ans.
Moins impliqués, les salariés français ? Ils ne sont que 22 % à « chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler », contre 29 % en 2009.

Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien **envie de prendre un arrêt maladie** (total d'accord)



Je cherche systématiquement à **améliorer ma façon de travailler** (tout à fait d'accord)



LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS : UNE PRÉOCCUPATION MAJEURE DES ENTREPRISES

97 %

des dirigeants pensent que la santé et le bien-être des salariés sont des sujets de préoccupation majeurs

LE RÔLE DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ : RENFORCÉ À MOYEN TERME

81 %

des dirigeants estiment que l'entreprise jouera un rôle plus important en matière de santé des salariés dans les 5 ans

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 11 08/02/2016 18:26

2 | DÉCRYPTAGE DES DONNÉES 2015

LE TRAVAIL ET SES MUTATIONS : IMPACTS SUR LA SANTÉ

- Des changements dans l'entreprise à accompagner
- Qualité de vie au travail : un niveau élevé mais des points de vigilance
- Allongement de la vie professionnelle : une réalité à prendre en compte
- Risques professionnels : des signaux à surveiller

CONTEXTE SOCIAL, HYGIÈNE DE VIE ET ÉTAT DE SANTÉ : IMPACTS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

- Des difficultés croissantes pour concilier vie professionnelle et vie personnelle
- Hygiène de vie : des enjeux pour les salariés et les entreprises
- Des difficultés de santé et des maladies chroniques à ne pas négliger

LES LIENS AVEC LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

- Des indicateurs d'absentéisme en légère hausse
- Une érosion de l'engagement au travail
- Les obligations réglementaires : mieux qu'une obligation !

FOCUS SUR LES TPE-PME

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 12 08/02/2016 18:26

LE TRAVAIL ET SES MUTATIONS : IMPACTS SUR LA SANTÉ

DES CHANGEMENTS DANS L'ENTREPRISE À ACCOMPAGNER

Des transformations toujours fréquentes

La **moitié des salariés** a connu **au moins un changement interne** important dans son travail au cours des 12 derniers mois. En 2009, ces changements ne touchaient que 36 % des salariés.

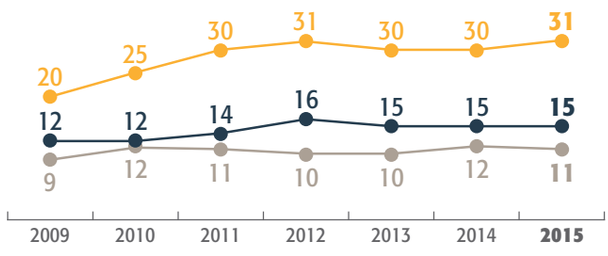
Si les changements peuvent prendre la forme d'un plan social, d'un licenciement, d'un changement imposé de poste ou de métier, ce sont les **restructurations et les réorganisations** qui ont le plus progressé depuis 2009 (+ 11 points).

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous vécu personnellement un ou plusieurs des événements suivants ?

Une **restructuration** ou une **réorganisation** de votre service ou entreprise

Un changement imposé de **poste ou de métier**

Un **plan social,** des **licenciements** dans votre entreprise



15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 13 08/02/2016 18:26

Des situations différenciées

Le niveau d'exposition à ces changements est directement lié au **rythme de l'activité de l'entreprise.**

- 54 % des salariés des sociétés ayant une activité stable n'ont connu aucun changement, alors que 61 % des salariés travaillant dans une entreprise ayant connu un ralentissement d'activité ont été soumis à un changement.

Les changements varient également selon la **taille** et le **secteur d'activité** de l'entreprise.

- Les salariés d'**entreprises de plus de 500 salariés** sont davantage concernés (57 %) que ceux de structures de moins de 20 salariés (40 %).
- **L'industrie/BTP** est un des secteurs les plus touchés par les changements, avec 57 % de leurs salariés en ayant connu au moins un en 2015. À l'inverse, les salariés des services (48 %) et du commerce (45 %) restent moins exposés.

Les répercussions sur le climat social, la satisfaction et l'ambiance au travail

Un contexte de transformation interne n'est pas sans conséquence sur le climat social et la satisfaction des salariés.

Quand un événement survient dans l'entreprise, les tensions et le stress qui l'accompagnent érodent de manière significative la confiance et la satisfaction des salariés. Ils affectent également l'ambiance générale.

- 84 % des salariés qui n'ont connu aucun événement sont satisfaits par l'ambiance dans leur équipe, alors qu'ils sont 76 % parmi ceux ayant vécu au moins 1 événement et seulement 67 % pour 2 événements ou plus.

L'effet est encore plus important quand les salariés vivent plusieurs événements. Le climat social se détériore, les remarques blessantes et agressives se multiplient : 24 % des salariés ayant vécu au moins deux événements ont reçu de telles remarques, contre 8 % pour ceux qui n'ont connu aucun événement.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 14 08/02/2016 18:26

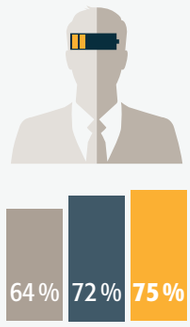
L'intensité du travail et la pression ressenties renforcées par les changements internes

Dans les entreprises en transformation, les salariés ressentent plus fortement la pression dans le travail.

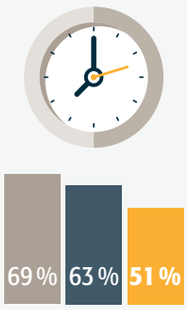
Dès le premier événement vécu, **le sentiment de fatigue nerveuse et de pression temporelle au détriment de la qualité du travail** augmente. La qualité de la présence au travail des salariés se dégrade, constituant une manifestation possible de désengagement en réponse à l'incertitude et à l'instabilité.

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise

0 | 1 | 2 ou +



Mon travail est **nerveusement fatigant** (oui)

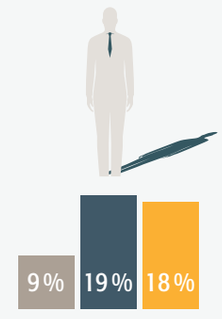


J'ai le temps pour faire un **travail de qualité** (oui)

J'ai des dificultés à **concilier travail et autres engagements, personnels ou familliaux** (oui)

Je ne suis pas malade mais j'aurais bien **envie de prendre un arrêt maladie** (total d'accord)

Il m'arrive d'avoir des **baisses de vigilance,** des manques d'attention (souvent ou très souvent)



Il m'arrive de faire de la présence pour faire de la présence (souvent ou très souvent)

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 15 08/02/2016 18:26

Des salariés « agiles »

73 % des salariés « comprennent » que les transformations sont nécessaires et 91 % font en sorte de s'adapter.

Une majorité d'entre eux (61 %) adhère aux orientations choisies par leur entreprise, signe que les transformations ne sont pas toujours mal vécues, à condition cependant d'être bien accompagnées. Mais seulement 47 % des salariés bénéficient d'un accompagnement au changement.

Les salariés qui estiment avoir été impliqués en amont d'un changement (soit 39 % des salariés) sont 20 % de moins à être absents dans l'année.

À propos des changements ou transformations que connaît votre entreprise, diriez-vous (tout à fait + plutôt) :

La transformation numérique

Le numérique fait désormais partie intégrante de la vie de l'entreprise. Une majorité de salariés utilise une messagerie électronique professionnelle. Nouvelle source de tension potentielle à prendre en compte : **30 % des salariés consultent régulièrement leurs mails professionnels, même en dehors du travail** (47 % chez les cadres).

Le travail en mobilité*

- 41 % des salariés interrogés travaillent en mobilité** dont 56 % des cadres.
- Pour 2 salariés sur 3, cette mobilité a un impact positif sur la qualité de vie au travail.
- 37 % reconnaissent cependant un impact négatif sur leur santé : stress, fatigue, troubles du sommeil, etc.
- Pour 64 %, travailler en mobilité est synonyme de flexibilité.

* Étude de perception réalisée par internet pour Malakoff Médéric et l'OSI (662 salariés interrogés) - février 2015.
** Par **travail en mobilité** on entend travail en dehors du lieu de travail habituel, dans ou en dehors des horaires officiels de travail, rendu possible grâce aux nouvelles technologies mobiles : smartphone, connexion distante au réseau d'entreprise, PC portable...

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 16 08/02/2016 18:26

DR

CAROLINE JESSEN
Europe, Middle East, Africa, and Russia HR Leader
CISCO

Nous vivons une quatrième révolution industrielle qui va imposer à toutes les entreprises de devenir des entreprises technologiques. Contrairement à certaines idées reçues, cette révolution numérique (ou digitale) va toucher tous les secteurs. Les entreprises vont donc devoir impérativement s'approprier les implications de ce changement fondamental, tant pour leurs produits et services, leur processus que pour leur organisation et les conditions de travail de leurs salariés. Dans quelle mesure vont-elles subir ce changement, pouvoir s'adapter de manière réactive ou en faire un véritable avantage compétitif vis-à-vis de leurs clients, leurs partenaires mais aussi de leurs salariés ?

Chez Cisco, nous sommes non seulement très attachés à fournir à nos salariés les moyens technologiques leur permettant de travailler plus efficacement et de manière plus flexible, mais également à la confiance que nous leur faisons pour organiser leur temps de travail, tout en étant clairs sur leurs objectifs et priorités. Ceci implique un management plus mature qui responsabilise les RH et cesse d'infantiliser les salariés en se remettant pleinement à eux pour gérer les priorités.

Pour nous, le travail consiste plus en un métier que l'on exerce qu'en un lieu où l'on se rend tous les jours. Travailler de manière flexible fait partie de notre ADN. Plus de la moitié de nos salariés étant managés à distance, les relations manager/employé requièrent nécessairement une confiance *a priori* et non *a posteriori*. Dans un contexte de changement permanent, il est impératif que les managers soient en mesure de donner du sens au travail des salariés, de les aider à mieux comprendre la stratégie de l'entreprise, à mieux appréhender leur rôle et la manière dont ils peuvent contribuer aux objectifs globaux.

Pour autant, il ne faut pas ignorer les risques de ce mode de travail, les problématiques engendrées par la déconnection et la perte du lien social. Nous nous efforçons de renforcer le management de proximité, en cherchant à réintégrer les salariés managés à distance dans une dynamique locale, en recréant une logique de métier en fonction de leurs centres d'intérêt. Enfin, nous misons fortement sur les activités relevant de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, l'occasion pour nous de renforcer les liens à travers d'autres initiatives que celles découlant directement du cœur de métier.

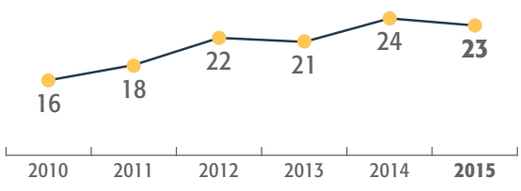
Cette quatrième révolution industrielle, j'en suis convaincue, représente une formidable opportunité en France grâce à la dynamique entrepreneuriale dans le secteur du numérique. Je ne pense pas qu'il faille réduire notre impératif, notamment d'un point de vue RH, à la nécessité de « réinventer le travail ». C'est l'entreprise toute entière et notamment sa culture qu'il convient de réinventer avec, en première ligne, ses managers !

Davantage de salariés inquiets face aux évolutions technologiques à venir

La proportion de salariés inquiets sur leur capacité à assimiler les nouveaux outils et les changements technologiques a augmenté de 50 % (passant de 16 % à 23 % entre 2010 et 2015).

Toutes les catégories de salariés, quels que soient leur âge, statut ou secteur, sont concernées de la même manière.

J'ai peur d'être **dépassé à l'avenir par les nouveaux outils** et les changements technologiques (total d'accord)



Un défi auquel seule la moitié des entreprises semble s'atteler : 50 % des salariés déclarent être aidés par les entreprises à bien maîtriser les nouveaux outils informatiques.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 17 08/02/2016 18:26

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UN NIVEAU ÉLEVÉ MAIS DES POINTS DE VIGILANCE

Une appréciation globalement positive de la part des salariés

Dans leur grande majorité, les salariés évaluent positivement leur qualité de vie au travail. Sur une échelle de 0 à 10, 41 % d'entre eux attribuent une note de 6 ou 7, et 31 % octroient les notes 8, 9 ou 10.

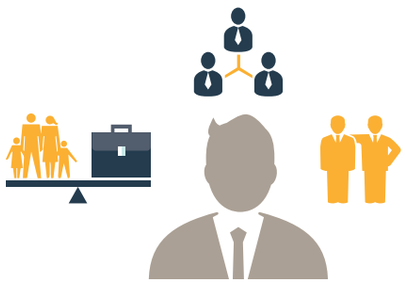
Les cadres sont les plus satisfaits, puisque 37 % d'entre eux attribuent à leur qualité de vie au travail une note supérieure ou égale à 8. Une augmentation significative de 4 points par rapport à 2014.

Pour leur part, les salariés des TPE sont 36 % à attribuer une note supérieure ou égale à 8, en baisse de 6 points par rapport à 2012, ce qui doit constituer un point de vigilance.

L'appréciation de la qualité de vie au travail a des répercussions directes sur l'absentéisme. En effet, un salarié déclarant une **très bonne qualité** de vie au travail (note de 8 à 10) est moins sujet aux arrêts maladie. A contrario, un salarié jugeant sa **qualité de vie au travail mauvaise** (note de 1 à 5) a 30 % plus de chance d'être en arrêt maladie dans l'année.

Les déterminants de la qualité de vie au travail variables selon la situation des salariés

Parmi les éléments qui comptent dans l'appréciation de la qualité de vie au travail, **l'ambiance et les relations** avec les collègues arrivent largement en tête quel que soit le statut du salarié, suivies de la rémunération et de la reconnaissance au travail. Les services proposés par l'entreprise et l'information partagée au sein de l'entreprise, constituent les dimensions les moins importantes.

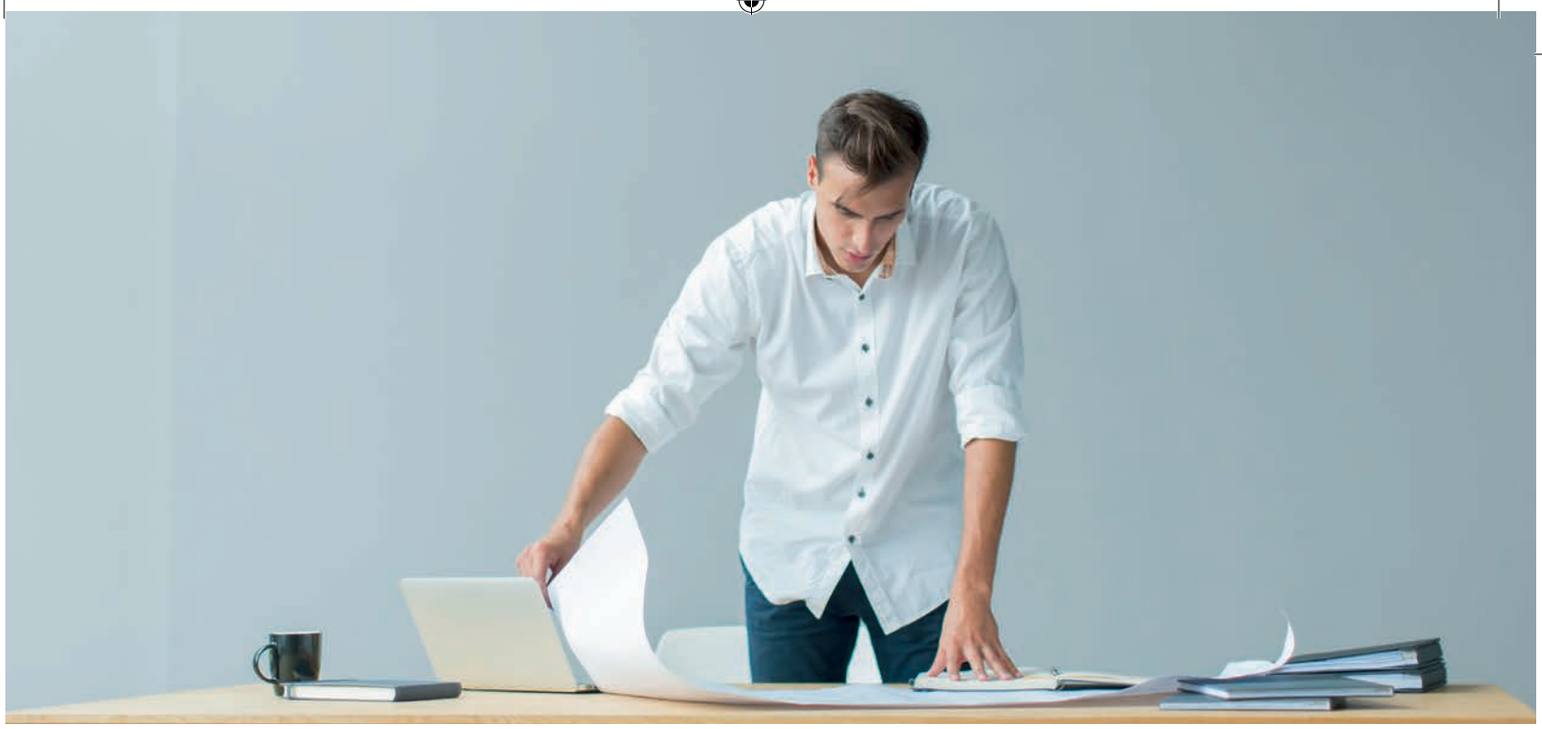


Les **cadres** sont les plus nombreux à accorder de l'importance (pour 48 %) à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, au contenu du travail et au cadre de travail, ainsi qu'au parcours professionnel. Pour ces salariés, le management est aussi prioritaire que la reconnaissance au travail.

Les **ouvriers** prennent davantage en compte la rémunération, l'organisation du travail et l'équité. Pour eux, l'accès à la formation professionnelle, les services apportés par l'entreprise et les horaires ont des effets secondaires sur leur qualité de vie au travail. Le niveau d'attente sur la **reconnaissance** est beaucoup plus élevé chez les ouvriers (45 %) que chez les cadres (39 %).

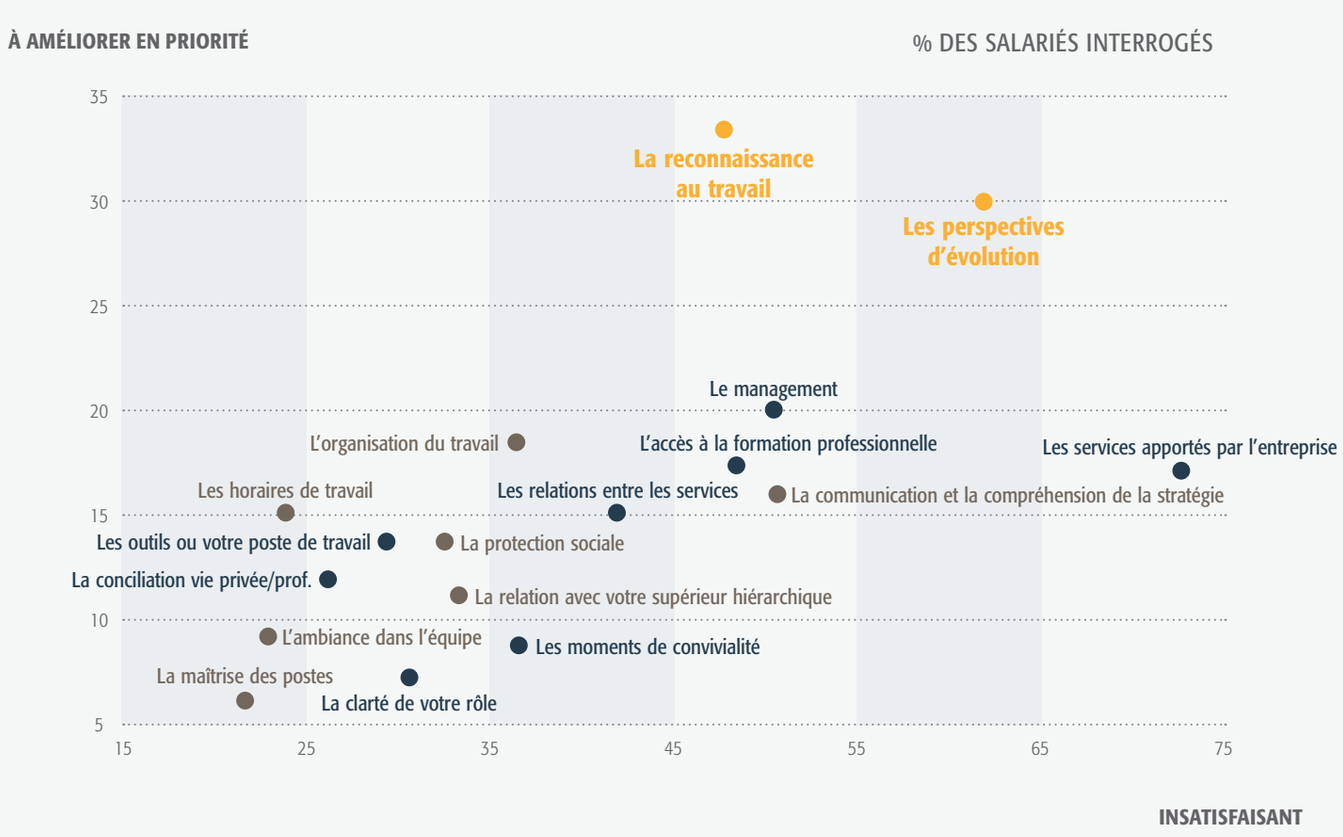
Les dirigeants associent, quant à eux, la qualité de vie au travail à l'ambiance, aux relations entre collègues, à la rémunération, mais surtout aux relations avec le supérieur hiérarchique.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 18 08/02/2016 18:26



La reconnaissance et les perspectives d'évolution : deux priorités d'amélioration

Parmi les domaines qui génèrent **la plus forte insatisfaction des salariés**, la **reconnaissance** au travail et les **perspectives d'évolution** cristallisent les attentes de progrès.



15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 19 08/02/2016 18:26

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Des écarts entre dirigeants et salariés

Quand vous pensez à la qualité de vie au travail à quoi pensez-vous surtout ?

L'ambiance, les relations avec vos collègues

La **rémunération** globale

La **reconnaissance** au travail

La **conciliation** vie privée - vie professionnelle

L'intérêt, le contenu du travail

Le **cadre de travail, l'aménagement** du poste de travail

Les **relations** avec votre **supérieur hiérarchique** direct

L'**organisation du travail**

L'**équité de traitement** entre les salariés

Le **parcours professionnel** et le **développement** des compétences

La qualité de vie au travail, une préoccupation croissante des dirigeants

Pour **86 %** des dirigeants, la qualité de vie au travail est une préoccupation d'avenir

La très grande majorité des dirigeants considère la qualité de vie au travail comme un thème de préoccupation majeure pour l'entreprise. Les raisons qui motivent ces réponses sont l'augmentation de la **compétitivité** (52 %) et **l'amélioration du climat social** (45 %).

Toutefois, ces déterminants fluctuent selon la taille de l'entreprise. Pour les dirigeants de grandes entreprises, le climat social et le respect des obligations légales arrivent en tête avec respectivement 74 % et 69 % de leurs préoccupations. Tandis que les chefs de petites entreprises avancent comme premier argument la compétitivité (55 %).

Pour quelles raisons la QVT est-elle une préoccupation d'avenir ?

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 20 08/02/2016 18:26

ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE : UNE RÉALITÉ À PRENDRE EN COMPTE

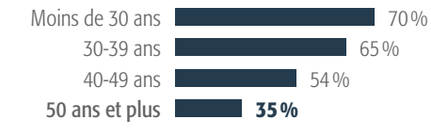
Si la vie professionnelle tend à s'allonger, force est de constater le doute des salariés quant à leur capacité physique à exercer à terme un même travail, ou à l'exercer au même rythme.

Près **d'un salarié sur deux pense qu'il n'aura pas la capacité physique** pour faire le même travail ou travailler au même rythme dans 10 ans. Une proportion qui grimpe à 60 % chez les ouvriers, et 68 % chez les salariés de 50 ans et plus. Sans être négligeable, **cette estimation est moindre chez les cadres (40 %)** et surtout chez les **moins de 30 ans (35 %)**. Si l'on compare les secteurs d'activité, l'industrie semble davantage concernée (52 % des salariés) que les services (44 %).

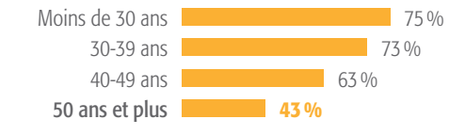
Sans surprise, le doute augmente avec l'âge. 70 % des salariés parmi les moins de 30 ans pensent être capables de travailler au même rythme dans 10 ans. Ils ne sont plus que 35 % chez les 50 ans et plus.

Passé 40 ans, plus d'un salarié sur deux ne se sent pas en mesure de travailler au même rythme 10 ans plus tard

Je me sens capable de travailler **au même rythme dans 10 ans** (total d'accord)



Je me sens physiquement capable de faire le même **travail dans 10 ans** (total d'accord)



15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 21 08/02/2016 18:26

GENEVIÈVE TROUILLER

Chargée de mission, responsable de « la prévention de l'usure professionnelle pour un maintien durable en emploi »
ANACT

DR

Pour faire face à l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises se retrouvent face à deux grands défis. D'une part, au regard du vieillissement de la population active, la proportion de salariés âgés dans leur effectif sera croissante, présentant un risque accru de développer des problèmes de santé (maladie, usure professionnelle, restrictions d'aptitude, handicap). Pour cette catégorie de salariés, les entreprises ont à engager une réflexion et à agir sur l'organisation du travail pour permettre aux salariés en fin de carrière de « tenir au travail » pour obtenir une retraite à taux plein.

D'autre part, les entreprises sont confrontées à un second défi, celui du maintien en emploi de toutes les générations au travail. Pour relever ce défi, elles peuvent développer des démarches de prévention de l'usure professionnelle qui articulent les questions relatives au travail (organisation du travail, amélioration continue des conditions de travail) et celles relatives à l'emploi (construction de parcours de qualité, formation tout au long de la vie professionnelle…).

Une inquiétude qui augmente avec la fatigue perçue au travail

Parmi les salariés qui se sentent incapables de travailler au même rythme ou d'effectuer physiquement le même travail dans 10 ans, 76 % ont aujourd'hui un travail nerveusement fatigant (contre 60 % de salariés qui s'en sentent capables), et 55 % un travail physiquement fatigant (contre 35 % qui s'en sentent capables).

Parmi les salariés inquiets…

76 %
ont un travail nerveusement fatigant

55 %
ont un travail physiquement fatigant

La reconnaissance, l'ambiance ou **les perspectives professionnelles** impactent également la réponse des salariés quant à leur capacité à exercer le même travail.

Les salariés qui s'estiment reconnus par leur hiérarchie se sentent prêts physiquement à assurer le même travail qu'aujourd'hui et au même rythme dans 10 ans (62 %), contre 39 % de ceux qui souffrent d'un déficit de reconnaissance.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 22 08/02/2016 18:26

Le questionnement sur la place des seniors dans l'entreprise

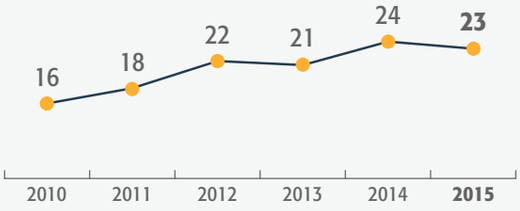
L'accompagnement et la place accordés aux seniors dans l'entreprise apparaissent comme une préoccupation partagée qui dépasse les éventuels clivages générationnels.

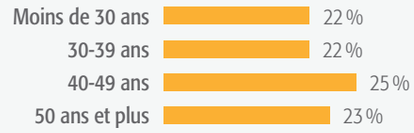
Pour **29 % des salariés, avoir plus de 45 ans est un handicap** dans leur entreprise. **Ce résultat est nettement supérieur à celui de 2010 (21 %),** mais ne révèle pas d'écarts significatifs liés à l'âge. Le regard des jeunes collaborateurs rejoint celui des plus anciens sur cette question.

Si la grande majorité des salariés (80 %) estime être à l'aise avec les outils, les technologies et les logiciels qu'ils utilisent dans leur travail, un tiers seulement déclare les maîtriser parfaitement.

Par ailleurs, un salarié sur deux estime que l'aide fournie par leur entreprise dans ce domaine n'est pas suffisante.

J'ai peur d'être **dépassé à l'avenir par les nouveaux outils** et **les changements technologiques** (total d'accord)





15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 23 08/02/2016 18:26

RISQUES PROFESSIONNELS : DES SIGNAUX À SURVEILLER

La perception des risques physiques par les salariés

Pour

69 %

des salariés, la sécurité est une priorité pour leur entreprise

Des contraintes physiques moins systématiques

En 2015, **31 % des salariés** déclarent devoir effectuer « la plupart du temps » des **gestes répétitifs,** ce qui représente une baisse de 8 points en 7 ans. Secteur très touché, l'industrie/BTP (37 %) connaît cependant une baisse importante, **de 9 points en 7 ans.**

Si les postures pénibles diminuent, elles doivent néanmoins être prises en considération. 27 % des salariés déclarent devoir rester **longtemps debout** ou dans une posture pénible la plupart du temps, alors qu'ils étaient 34 % en 2009. Désormais, les salariés du commerce (40 %) sont plus concernés que les salariés de l'industrie/BTP (36 %).

De même, 16 % des salariés déclarent devoir **porter ou déplacer des charges lourdes.** Une situation qui concernait 20 % d'entre eux en 2009.

Le caractère répétitif des gestes comporte un risque d'apparition de troubles musculo-squelettiques, mais aussi de désinvestissement professionnel.

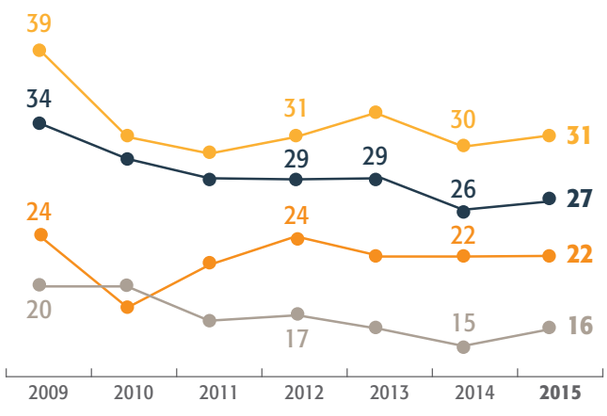
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle (la plupart du temps) ?

D'effectuer des **gestes répétitifs**

De rester longtemps debout ou dans une **posture pénible**

Des **horaires alternants** (travail posté)

De porter ou de déplacer des **charges lourdes**



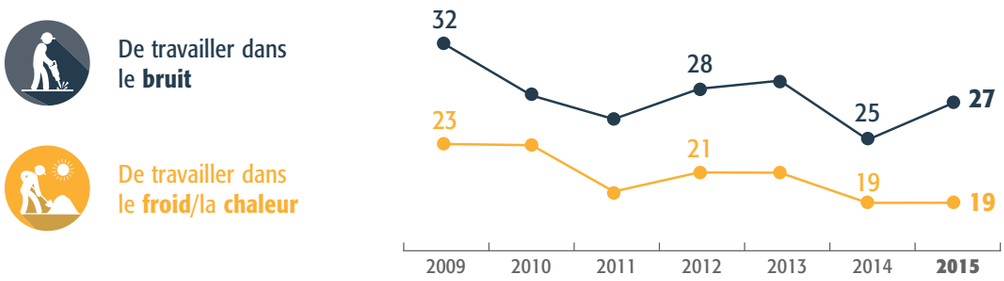
15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 24 08/02/2016 18:26

Un environnement de travail moins pesant

L'exposition à la chaleur ou au froid est un risque spécifique qui concerne particulièrement les ouvriers et les salariés du commerce et de l'industrie. Des progrès ont néanmoins permis d'améliorer ces conditions de travail : 51 % des salariés de l'industrie disent être exposés au moins ponctuellement au travail dans le froid et dans la chaleur, contre 56 % en 2009.

En revanche, le **travail dans le bruit concerne tous les environnements de travail.** Si depuis 2009 l'exposition au bruit diminuait, ce chiffre connaît en 2015 une légère augmentation, aussi bien pour les cadres que pour les techniciens et les ouvriers. En effet, 50 % des ouvriers déclarent travailler dans le bruit la plupart du temps. C'est également le cas de 28 % des salariés évoluant dans un bureau en open space, contre 7 % de ceux travaillant dans un bureau seul ou à deux.

L'exécution de votre travail vous impose-t-elle (la plupart du temps) ?

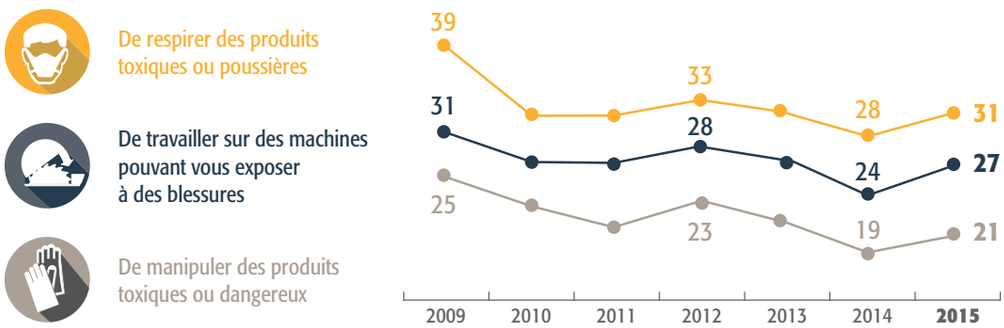


Une situation moins favorable en milieu industriel

L'exposition perçue aux **risques industriels** repart sensiblement à la hausse en 2015, après avoir diminué progressivement depuis plusieurs années (28 % des salariés exposés aux produits toxiques et aux poussières en 2014, contre 39 % en 2009). Cette tendance se retrouve dans tous les secteurs, mais touche plus particulièrement les ouvriers.

- L'exposition aux produits toxiques ainsi que les risques de chute ont augmenté de 2 points et concernent près de 21 % des salariés.
- 31 % des salariés déclarent respirer des poussières, soit une augmentation de 3 points.
- Le travail sur des machines dangereuses retrouve son niveau de 2010, avec 27 % des salariés concernés.

L'exécution de votre travail vous impose-t-elle (est en situation de) ?



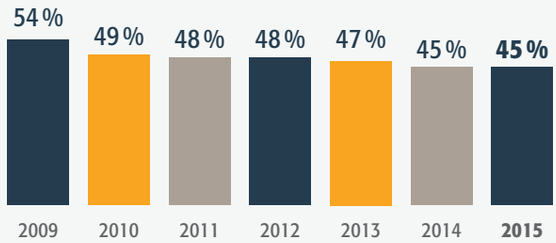
15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 25 08/02/2016 18:26

45 % des salariés estiment avoir un travail physiquement fatigant

Depuis plusieurs années, la perception de la fatigue physique liée au travail était en recul. Après avoir marqué une baisse de 9 points en 6 ans, cette évolution tend à marquer le pas cette année, avec **45 % des salariés qui jugent leur travail physiquement fatigant.**

La **fatigue physique au travail** continue toutefois d'affecter très **inégalement** les différentes **catégories de salariés,** selon le statut ou la taille de l'entreprise. Ainsi, 77 % des ouvriers déclarent avoir un travail physiquement fatigant, contre seulement 20 % des cadres.

Mon travail est **physiquement fatigant** (total d'accord)



15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 26 08/02/2016 18:26

UNE REPRISE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES, MAIS UNE BAISSE DES ACCIDENTS DE TRAJET

Une reprise en 2014 des accidents du travail et des maladies professionnelles

Après la baisse des accidents du travail observée en 2012 et 2013, l'Assurance maladie – Risques Professionnels constate, pour l'année 2014, une légère reprise du nombre des accidents du travail. Le nombre des accidents en première indemnisation augmente ainsi de 0,5 % et l'indice de fréquence de 0,7 %. Principales causes : la manutention, les chutes de plain-pied et de hauteur.

Les accidents du travail en 2014 se situent cependant à un des niveaux les plus bas depuis 2004, avec un taux de 34 accidents du travail pour mille salariés.

Les journées d'incapacité temporaire (IT) qui étaient en baisse depuis deux ans augmentent pour leur part de 2,8 % en 2014. Elles s'élèvent à 38,56 millions de journées d'IT.

Le nombre de « nouvelles » **maladies professionnelles** prises en charge en 2014 augmente de 0,3 % par rapport à 2013. Avec plus de 10,5 millions de journées, l'incapacité temporaire augmente de 3,5 %. A contrario, le nombre de victimes ayant une incapacité permanente diminue de 5,1 % en 2014.

Une diminution du nombre d'accidents de trajet

Les accidents de trajet qui avaient augmenté en 2013 ont nettement diminué en 2014. **Avec 86,7 millions d'accidents de trajet enregistrés,** la baisse constatée par l'Assurance maladie **dépasse les 7 %,** mais avec des disparités régionales. De même, les accidents de trajet avec 4 jours d'arrêt ou plus diminuent de 7,3 %. Les journées d'incapacité temporaire – 6 millions de journées enregistrées – diminuent de 3 %.

Cette forte diminution permet de retrouver le niveau de 2007-2008. La politique de sécurité routière ainsi que l'absence de neige et de verglas en 2014 expliquent en bonne partie cette évolution favorable.

Le nombre d'accidents de trajet pour mille salariés atteint 4,6. Il est proche du niveau constaté en 2012 et entre 2005 et 2008.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 27 08/02/2016 18:26

Risque routier et conditions de transport : des enjeux propres aux zones rurales et urbaines

74 % des salariés utilisent chaque jour leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail

Si le nombre de salariés qui utilisent leur voiture pour effectuer le trajet domicile/travail est stable depuis 2009, il masque de fortes disparités géographiques.

Notons les cas extrêmes de **l'Île-de-France,** région où les transports en commun sont très développés et utilisés par 51 % des salariés pour se rendre à leur travail, et de la région **Provence-Alpes-Côte d'Azur** où les salariés sont beaucoup plus nombreux (82 %) à prendre leur voiture ou une moto/scooter (9 %) que sur le reste du territoire.

74 %
moyenne nationale

33 % IDF
82 % PACA

20 %
moyenne nationale

51 % IDF
11 % PACA

5 %
moyenne nationale

4 % IDF
9 % PACA

16 %
moyenne nationale

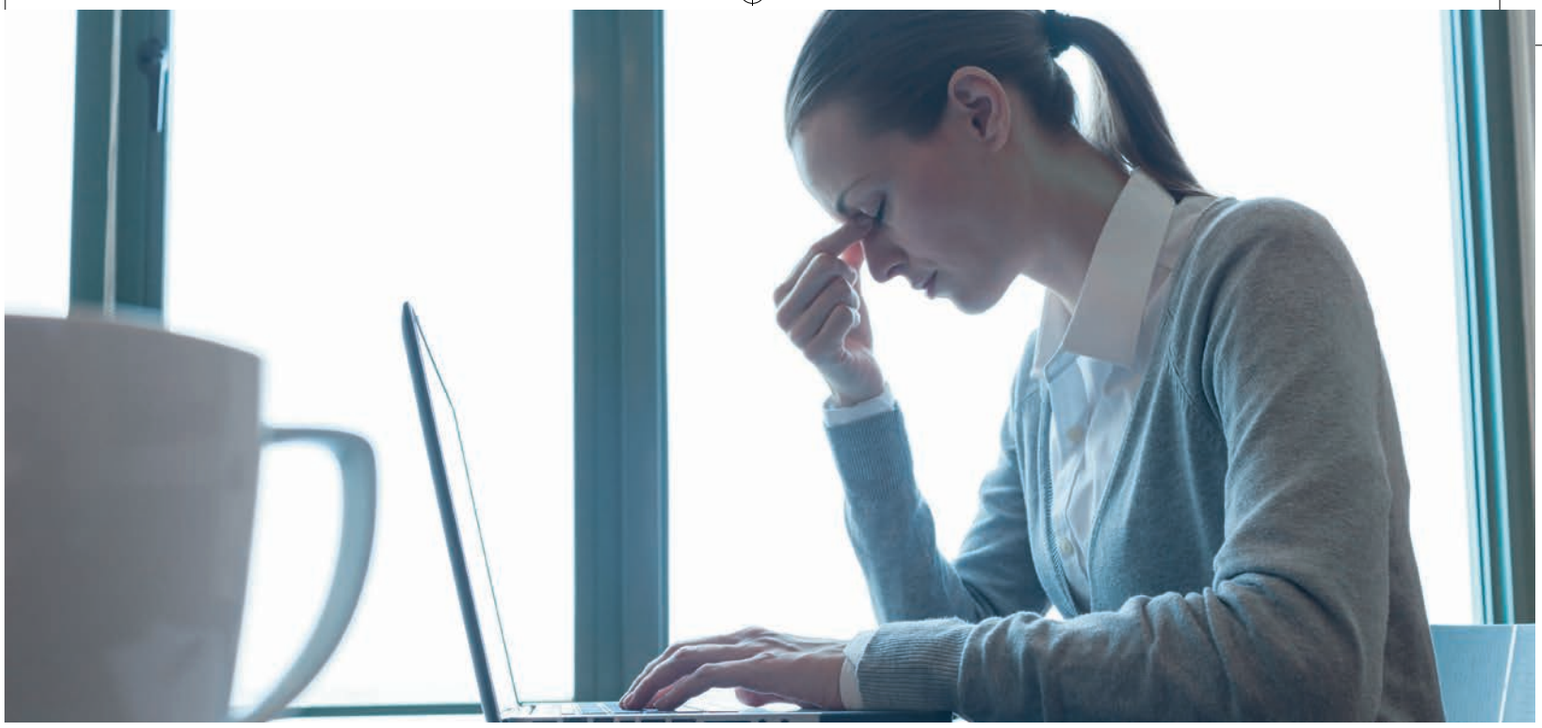
33 % IDF
13 % PACA

Par ailleurs, 81 % des salariés réalisent des **déplacements professionnels** en voiture ou en deux roues tout au long de l'année.

- 24 % réalisent de petits trajets (moins de 5 000 km par an).
- 20 % effectuent chaque année entre 5 000 et 30 000 km.
- 4 % effectuent plus de 30 000 km.

Tous ces salariés sont soumis à des risques routiers plus importants. Cependant, il est intéressant de noter que les salariés qui utilisent les **transports en commun** (21 %) portent un regard encore plus critique sur leurs conditions de déplacement : 68 % d'entre eux considèrent ces trajets comme difficiles, contre 20 % en moyenne.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 28 08/02/2016 18:26



Les risques psycho-sociaux

Organisation du travail et management, principaux points de vigilance pour prévenir les RPS

68 % des salariés estiment avoir un travail nerveusement fatigant

Des risques de pression psychologique plutôt en baisse

Alors que les contraintes liées au temps ont régulièrement diminué ces dernières années, elles semblent désormais avoir atteint un niveau stable. Les salariés estiment à 68 % avoir un travail qui demande de travailler très vite ou très intensément, ce qui représente une baisse de 7 points par rapport à 2009.

En parallèle, deux tiers des collaborateurs déclarent avoir le temps de faire un travail de qualité, avec néanmoins une évolution différenciée entre les groupes sociaux par rapport à l'année dernière.

J'ai le temps pour faire un **travail de qualité** (total d'accord)

CADRES	AG. MAÎTRISE, TECH	EMPLOYÉS	OUVRIERS
64 %	61 %	71 %	63 %
+ 2 pts vs 2014	- 5 pts vs 2014	**+ 5 pts** vs 2014	- 2 pts vs 2014

Montée en autonomie et difficultés à gérer les priorités : les nouveaux défis du management

Les changements qui interviennent dans l'entreprise (réorganisation, restructuration, etc.) ont des **conséquences négatives** sur la clarté de l'organisation du travail.

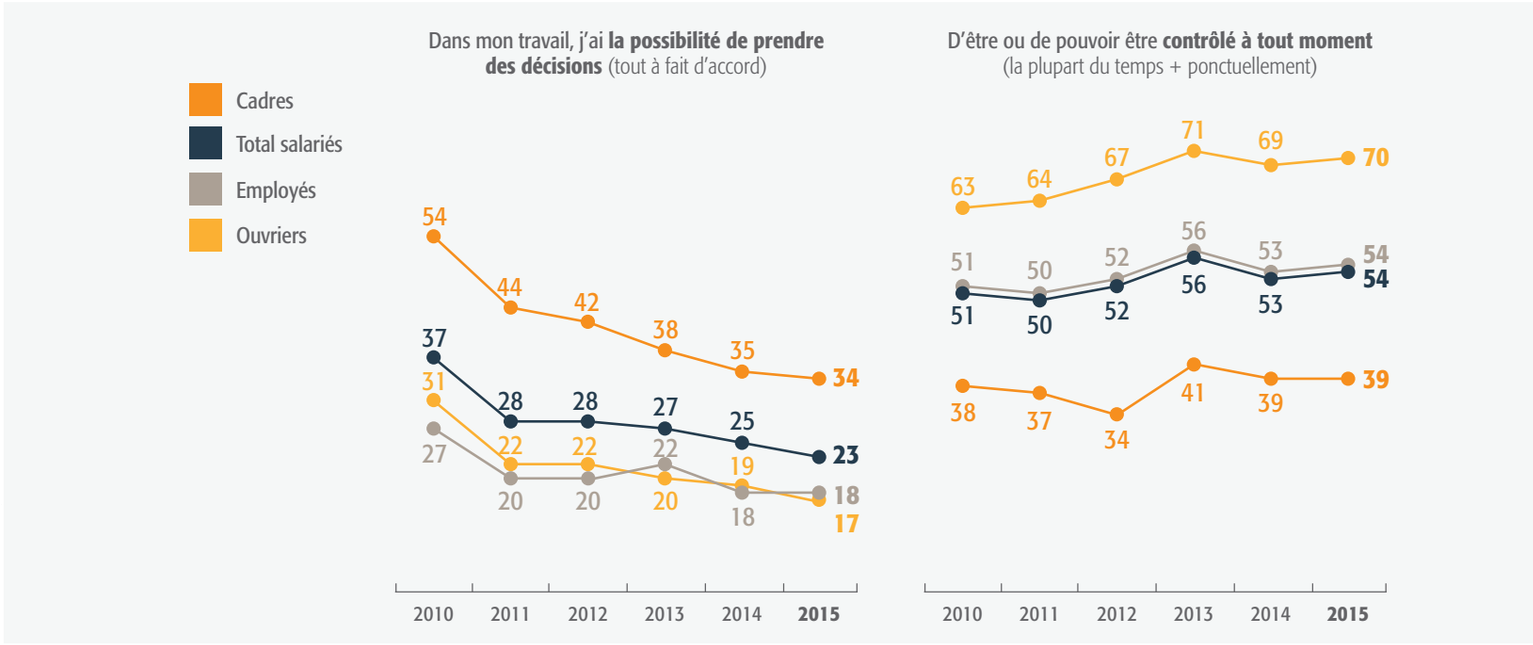
Deux tiers des salariés déclarent avoir un **travail haché.** Une proportion qui monte à 78 % chez les cadres.

Noter également la difficulté pour les salariés à **gérer leurs priorités** (39 % en 2015).

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 29 08/02/2016 18:26

La **perte d'autonomie perçue par les salariés est une tendance majeure de l'étude annuelle depuis 7 ans.** Seuls 23 % des salariés français estiment avoir la possibilité de prendre des décisions dans leur travail (une baisse de 14 points en 7 ans). Les cadres sont les plus touchés par ce phénomène (- 20 points depuis 2009).

Plus d'un salarié sur deux a le sentiment de pouvoir être contrôlé à tout moment.

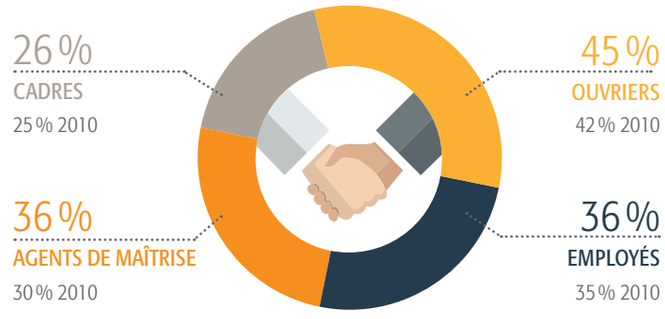


Des inégalités dans la reconnaissance au travail

Avancé par près de la moitié des salariés comme un élément important (un des trois premiers critères) de la qualité de vie au travail, le **sentiment d'être reconnu** contribue à l'équilibre psychosocial et à l'engagement au travail.

Néanmoins, de fortes inégalités subsistent selon le statut du salarié. Les **cadres** bénéficient de la plus forte reconnaissance de la part de leur hiérarchie. Alors que les agents de maîtrise, les techniciens et les ouvriers estimaient être mieux reconnus ces dernières années, ceux-ci voient leur déficit de reconnaissance augmenter en 2015. Le niveau de reconnaissance des employés reste dans la moyenne.

Déficit de reconnaissance*



* **Indicateur du risque de déficit de reconnaissance** construit à partir de trois items : « Je me sens reconnu par ma hiérarchie » ; « J'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles » ; « En cas de problème, je peux compter sur mon supérieur hiérarchique ».

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 30 08/02/2016 18:26

CONTEXTE SOCIAL, HYGIÈNE DE VIE ET ÉTAT DE SANTÉ : IMPACTS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

DES DIFFICULTÉS CROISSANTES POUR CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

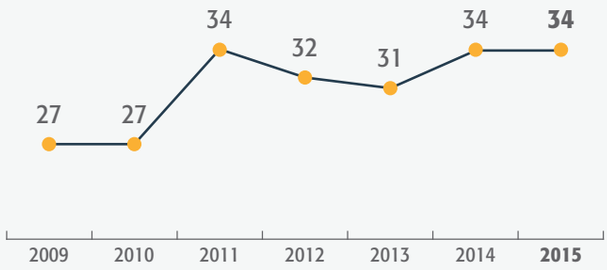
Une adéquation toujours difficile à trouver pour un tiers des salariés

Trouver le juste équilibre entre la vie personnelle et les engagements professionnels est un exercice difficile pour 34 % des salariés.

Cette tendance est de plus en plus marquée, puisqu'elle concernait seulement 27 % des salariés en 2009. Les cadres (38 %) et les 30-39 ans (37 %) sont les plus touchés par cette problématique.

34 % des salariés ont des difficultés à concilier leurs engagements personnels et professionnels

Avez-vous des difficultés à concilier votre travail avec vos autres engagements personnels ou familiaux ?
(total oui)



15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 31 08/02/2016 18:26

Un équilibre fragilisé par des contraintes à la fois professionnelles et personnelles

Des contraintes professionnelles

▪ Le rythme de travail

23 % des salariés et 34 % des cadres estiment **travailler de plus en plus souvent chez eux, en plus des horaires de travail.** Parmi ces salariés, 52 % estiment avoir du mal à concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Les **horaires de travail décalés ou atypiques** représentent une contrainte importante pour 41 % des salariés soumis à ces rythmes. 24 % ont un travail posté (travail organisé en équipes successives, qui se relaient aux mêmes postes de travail) avec des horaires décalés.

▪ Le trajet domicile - travail

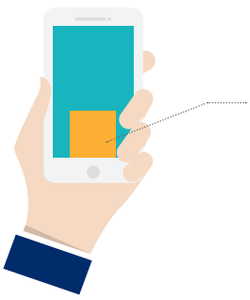
Les conditions de trajet amplifient les problématiques. Ainsi, 43 % des salariés ayant plus d'une heure de trajet par jour déclarent avoir du mal à concilier travail et engagements personnels, alors qu'ils ne sont que 29 % parmi ceux ayant moins d'une heure de trajet par jour.

43 %

des salariés ayant plus d'une heure de trajet par jour déclarent avoir du mal à concilier travail et engagements personnels

▪ Les nouveaux enjeux technologiques

Les nouveaux outils technologiques font désormais partie intégrante de la vie de l'entreprise, et la **messagerie électronique professionnelle** peut devenir une nouvelle source de tension :



30 %

des salariés et 47 % des cadres, consultent régulièrement leurs mails professionnels en dehors du travail

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 32 08/02/2016 18:26

Les problématiques liées à la sphère personnelle

▪ L'augmentation des soucis personnels

Cette hausse est particulièrement frappante chez les moins de 30 ans, avec 8 points de plus qu'en 2010.

37 %

des salariés disent avoir des soucis personnels
contre 34 % en 2010

▪ La difficulté des salariés aidants

La proportion des salariés s'occupant d'un proche dépendant a régulièrement progressé, en particulier parmi les salariés de 50 ans ou plus (21 % en 2015). Ces salariés « aidants » sont également plus nombreux à déclarer avoir du mal à concilier travail et engagements personnels (44 %, contre 34 % en moyenne).

16 %

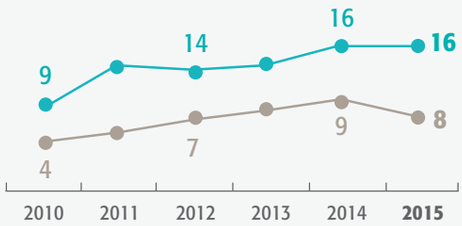
des salariés ont aujourd'hui un proche dépendant
ou malade à charge
+ 7 points depuis 10 ans

En dehors de vos enfants, avez-vous un (ou des) **membre(s) de votre famille dépendant(s) ou malade(s) dont vous vous occupez réguilèrement ?**

Total oui

Oui, qui habite chez moi

40-49 ans = 18 %
50 ans et plus = 21 %



15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 33 08/02/2016 18:26

Un impact direct sur l'engagement et la qualité du travail

Le fait de rencontrer de fortes contraintes de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle a des répercussions sur la perception de la qualité de vie au travail.

- Seuls 20 % des salariés ayant des difficultés de conciliation attribuent à leur qualité de vie au travail une note supérieure ou égale à 8, contre 37 % de ceux ne rencontrant pas ces difficultés.
- 68 % des salariés concernés se déclarent satisfaits de leur travail, contre 79 % en moyenne.
- 59 % seulement sont contents de venir travailler le matin, contre 73 % des salariés ayant un bon équilibre de vie.

Des risques de pression psychologique plus élevés

- Pour 84 % des salariés en difficulté, le travail est perçu comme nerveusement fatigant, contre 68 % en moyenne.
- Seulement 52 % des salariés en difficulté estiment avoir le temps nécessaire pour faire un travail de qualité, contre 65 % des autres salariés.

Une dégradation du lien à l'entreprise

- Seuls 56 % des salariés ayant des difficultés à articuler leurs différents univers de vie, recommanderaient leur entreprise à un proche, contre 63 % en moyenne.
- 64 % se disent fiers de leur entreprise, contre 73 % des autres salariés.

La fragilisation de la présence au travail

- 28 % des salariés en difficulté (conciliation vie professionnelle/vie personnelle) ressentent des **baisses de vigilance** ou des manques d'attention souvent ou très souvent, contre 17 % en moyenne.
- 21 % déclarent « faire de la présence pour faire de la présence » souvent ou très souvent, contre 15 % chez les autres salariés.
- 37 % d'entre eux souhaiteraient prendre un arrêt maladie, même s'ils ne sont pas malades, contre 26 % en moyenne.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 34 08/02/2016 18:26

HYGIÈNE DE VIE :
DES ENJEUX POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Des efforts à poursuivre pour un mode de vie plus sain

Les **salariés** sont de plus en plus nombreux à vouloir adopter une meilleure hygiène de vie. Lorsque les salariés n'y arrivent pas, les raisons évoquées sont principalement le manque de temps et les difficultés d'organisation (61 %), le manque d'énergie ou de courage.

Chez les **cadres**, le manque de temps est même indiqué par 74 % d'entre eux.

Moins avancé, le manque de moyens financiers progresse toutefois, notamment chez les **ouvriers** (40 %).

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 35 08/02/2016 18:26

HYGIÈNE DE VIE

VERS UN MODE DE VIE PLUS SAIN

L'ALIMENTATION ET L'ACTIVITÉ PHYSIQUE, LEVIERS D'UNE BONNE HYGIÈNE DE VIE

70 %

des salariés déclarent faire attention à l'équilibre de leur alimentation

63 %

ont une activité physique légère, telle que la marche ou le vélo, au moins une fois par semaine (au moins 30 minutes)

37 %

pratiquent un sport au moins une fois par semaine

LES SALARIÉS ET LE TABAC, UNE TENDANCE À LA BAISSE

23 %

La proportion de fumeurs de cigarettes diminue (23 %)

30 %

Les fumeurs sont toujours plus représentés chez les ouvriers (30 %)

UN SUIVI RÉGULIER DE SA SANTÉ POUR 3 SALARIÉS SUR 4

77 %

consultent un médecin généraliste au moins une fois par an

73 %

se rendent chez le dentiste au moins une fois tous les deux ans

74 %

sont à jour de leurs vaccins

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 36 08/02/2016 18:26

LA PERSISTANCE DE MAUVAISES HABITUDES

DES HABITUDES ALIMENTAIRES, À AMÉLIORER

58 %

des moins de 30 ans
ont tendance à grignoter

53 % 43 %

Une situation également plus marquée chez les femmes

Le surpoids touche davantage les hommes, les ouvriers et les 50 ans et plus

31 %

ont un indice de masse corporelle (IMC) compris entre 25 et 30

13 %

ont un indice de masse corporelle (IMC) supérieur à 30

DES COMPORTEMENTS À RISQUE

7 %

des salariés sont des buveurs quotidiens d'alcool

Des chiffres stables depuis 2010

7 %

consomment marijuana, haschich ou cannabis

Des chiffres stables depuis 2009

15 %

des salariés se tournent vers des produits stimulants ou calmants

Un taux multiplié par 3 en 7 ans

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 37 08/02/2016 18:26

FOCUS SUR LE SOMMEIL

UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT SUR LES PROBLÉMATIQUES DU SOMMEIL

La quantité et la qualité du sommeil sont deux dimensions sur lesquelles d'importants progrès restent à réaliser.

Les **troubles du sommeil influencent la qualité de travail** et ces **répercussions sont en nette augmentation** depuis 2009.

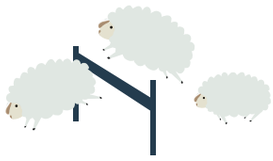
Les effets d'un mauvais sommeil peuvent se traduire par une baisse de la vigilance du salarié, des difficultés liées à la concentration ou à l'irritabilité. D'où l'importance de mettre en place un accompagnement des salariés confrontés à cette problématique. Cette attente est d'ailleurs majoritairement plébiscitée par les personnes concernées.

- 53 % sont intéressés par des services que leur entreprise pourrait leur proposer, liés aux problématiques du sommeil.

Si la qualité du sommeil se dégrade avec l'âge, l'écart se creuse surtout entre les hommes et les femmes.

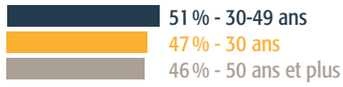
Les chiffres du sommeil

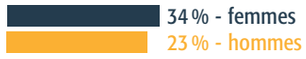
49 %
des salariés déclarent ne pas suffisamment dormir



28 %
des salariés souffrent « souvent » ou « en permanence » de troubles du sommeil, parmi lesquels une majorité de femmes

1 salarié sur 4 (24 %)
souffre de troubles du sommeil avec des répercussions sévères ou légères sur son travail





15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 38 08/02/2016 18:26

L'IMPACT DES TROUBLES DU SOMMEIL SUR LE TRAVAIL

Les troubles du sommeil ont indiscutablement des répercussions sur la qualité du travail, l'implication ou **l'absentéisme** des salariés concernés.

- Les salariés affectés par des troubles du sommeil (souvent ou en permanence) sont significativement **plus absents** (+ 33 %) que la moyenne des salariés.
- 25 % ont des **baisses de vigilance,** des **manques d'attention,** soit 9 points de plus que la moyenne des salariés.

DR

ANTHONY DUBROC

Docteur en pharmacie spécialiste du sommeil
IPRP sur les rythmes de travail
Président de MySommeil

Les problématiques de sommeil et de fatigue des salariés sont très peu prises en compte par les dirigeants d'entreprise qui considèrent majoritairement qu'elles relèvent de la sphère privée.

Pourtant, les impacts sur l'économie de l'entreprise sont majeurs avec, notamment, une diminution de la qualité du travail (augmentation des erreurs, difficulté de concentration, mauvaise prise de décision…) ainsi qu'une perturbation sur le collectif (présentéisme, retard au travail, accidents, absentéisme…).

Améliorer le sommeil des salariés est donc un nouvel enjeu de performance pour les entreprises qui ne concerne pas uniquement les salariés en horaires atypiques.

Trois axes d'actions peuvent se mettre en place :

1. Prendre conscience de cette réalité en effectuant un bilan sur le sommeil et la fatigue.
2. Repenser en interne les règles de fonctionnement pour faciliter la gestion de la journée.
3. Aider le salarié à changer ses comportements dans un environnement de plus en plus hostile au bon sommeil.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 39 08/02/2016 18:26

DIFFICULTÉS DE SANTÉ ET MALADIES CHRONIQUES À NE PAS NÉGLIGER

Handicap et maladie chronique

En 2015,

- **7 % des salariés indiquent avoir un handicap.**
- **21 % souffrent d'une maladie chronique :**
  - chez les ouvriers, cette proportion monte à 26 %
  - chez les salariés âgés de 50 ans et plus, atteint 31 %
- Parmi les salariés souffrant de maladie chronique, **16 % considèrent que cette maladie** leur cause une gêne dans leur travail quotidien.

Des problèmes de vue, d'audition et de mémoire

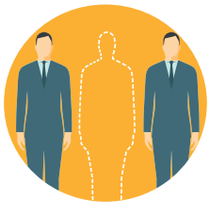
- **25 % des salariés rencontrent des problèmes d'audition :** stable
- **29 % ont du mal à bien voir, même avec des lunettes : + 5 points en 7 ans**
- **37 % expriment des difficultés de mémorisation : + 3 points en 7 ans**

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 40 08/02/2016 18:26

LES LIENS AVEC
LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME EN LÉGÈRE HAUSSE*

Outre les conséquences humaines, opérationnelles, de relation clients, d'image ou de climat social, l'impact financier des arrêts de travail est important pour les entreprises : en 2014, **l'absentéisme maladie représentait l'équivalent de 42 emplois à temps plein dans une entreprise de 1 000 salariés.**



Pour
89 %
des dirigeants, l'absentéisme
est une préoccupation majeure

* Analyse annuelle des données d'absentéisme maladie issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric, représentant 3 millions de salariés dans 44 500 entreprises. Les données analysées sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 2014.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 41 08/02/2016 18:26

Des chiffres en légère hausse

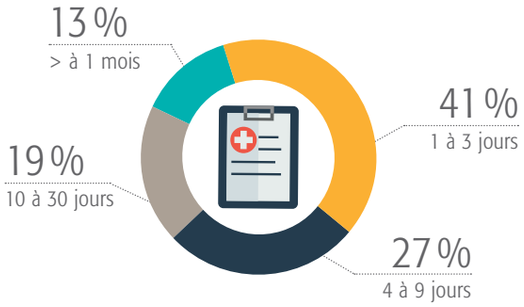
- 32,6 % des salariés ont été absents au moins une fois dans l'année, contre 32,4 % en 2013.
- La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 18,1 jours calendaires alors qu'elle était de 17,4 en 2013. Ce chiffre est en augmentation dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
- Le nombre de jours d'absence par salarié absent s'élève à 35 jours (33,4 jours en 2013).

Le nombre moyen de jours d'absence par salarié est de **11,4 jours**
(10,8 jours en 2013)

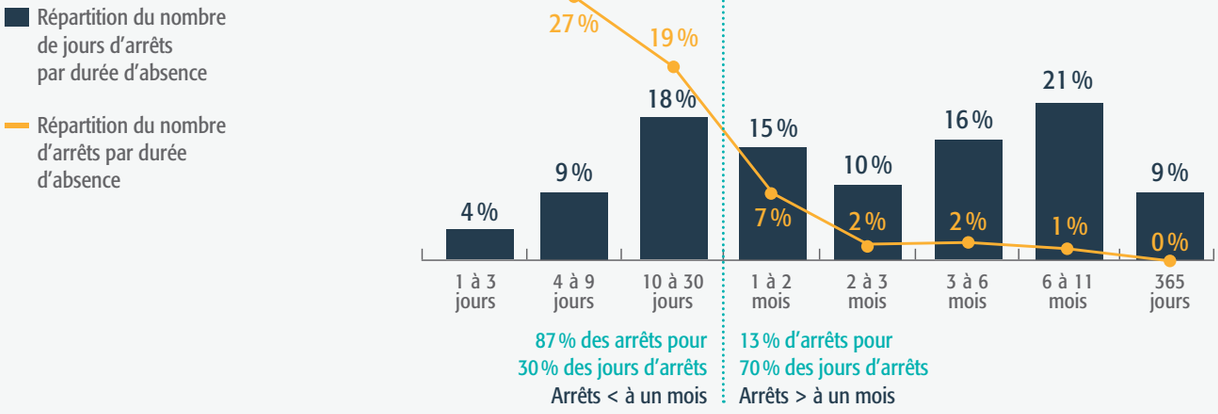
Chaque salarié s'arrête **0,63** fois par an
un chiffre stable depuis 4 ans

La durée des arrêts de travail : évolution contrastée

En comparaison avec 2013, les arrêts de travail de plus de 10 jours affichent une légère augmentation (+ 5 %). A contrario, le nombre d'arrêts de moins de 10 jours diminue.



Répartition par durée d'absence du nombre de jours d'absence



Si les arrêts de travail inférieurs à 3 jours ne représentent que 4 % de l'ensemble des jours d'absence, ils doivent être pris en considération, car ils représentent un facteur de désorganisation pour l'entreprise et sont signes prédictifs d'arrêts plus longs.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 42 08/02/2016 18:26

Des disparités liées au genre, à l'âge ou au secteur d'activité

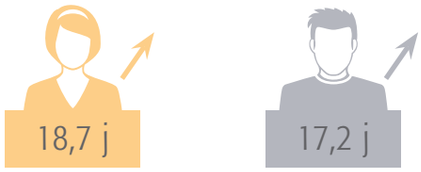
Les femmes plus souvent absentes

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les arrêts maladie et l'écart se creuse entre les deux. Cet écart s'explique notamment par l'organisation et les conditions de travail. Plus nombreuses à occuper des emplois peu qualifiés, les femmes sont davantage soumises à des conditions de travail difficiles. Elles sont également plus exposées aux contraintes liées à l'articulation de leur sphère privée et de leur vie professionnelle.

Répartition des arrêts maladie dans l'année (moyenne)

35,6 % des femmes ont eu au moins un arrêt dans l'année,
contre 29,3 % pour les hommes
(en 2013, ces chiffres étaient respectivement de 35,1 % et 29,6 %)

Jours d'absence dans l'année (moyenne)



Les durées d'absence s'allongent sur les deux populations :
18,7 jours pour les femmes et 17,2 jours pour les hommes,
contre respectivement 18 et 16,6 jours en 2013

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 43 08/02/2016 18:26

Des variations selon l'âge du salarié

Les salariés de **30-39 ans sont les plus touchés** (36 %) par l'absentéisme. Dans cette tranche d'âge, les responsabilités familiales (telles que l'arrivée de jeunes enfants) sont plus fortes à un moment où la carrière professionnelle bat son plein, avec des exigences de productivité ou des enjeux professionnels déterminants.

Les moins de 30 ans restent les plus résistants (26,9 %). En revanche, plus le salarié est âgé, plus l'arrêt maladie est long : 28,2 jours pour les salariés de plus de 50 ans contre 11 jours pour les moins de 30 ans.

Les salariés de 30-39 ans sont les plus touchés par l'absentéisme

26,9 %
Moins de 30 ans

36 %
30-39 ans

Les seniors arrêtés plus longtemps

11 J
Moins de 30 ans

28,2 J
50 ans et plus

Les ouvriers plus exposés

Avec 39,4 % de salariés absents au moins une fois dans l'année, les **ouvriers** restent la catégorie socioprofessionnelle la plus concernée. Ces derniers sont davantage exposés à des risques professionnels, comme les troubles musculo-squelettiques ou les risques routiers.

Pour autant leur absentéisme maladie a fortement diminué en un an (moins 1,2 point).

Suivent les les agents de maîtrise (34,3 %), les employés (32,6 %) et les cadres (26,9 %).

39,4 %
Ouvriers

34,3 %
Ag. de maîtrise

32,6 %
Employés

26,9 %
Cadres

La santé et l'action sociale*, les secteurs les plus touchés par l'absentéisme maladie

Les secteurs de la santé et de l'action sociale sont les plus touchés avec 37,2 % de salariés absents dans l'année. Le rythme de travail, la charge physique et émotionnelle forte liée à ces métiers, ainsi que la difficulté de conciliation avec la vie privée expliquent ces chiffres.

Le secteur de la santé est le plus touché

37,2 %

de salariés absents dans l'année

À noter que le **commerce,** secteur le moins touché jusqu'à présent, connaît une forte hausse cette année (+ 1,6 point), alors que le secteur des services enregistre une baisse de 1,1 point.

* (Activité hospitalière, hébergement social...).

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 44 08/02/2016 18:26

Les déterminants de l'absentéisme trouvent leur origine à la fois dans la sphère professionnelle et dans la vie personnelle*

Corrélations avec l'état de santé et l'hygiène de vie :

Il existe une forte corrélation entre les facteurs suivants et la survenue d'un arrêt de travail dans l'année :

La consommation de **produits stimulants,** de **somnifères** ou d'**antidépresseurs** (augmentation de 60 % des arrêts maladie)

La mauvaise qualité du **sommeil** (augmentation de 30 %)

Le **handicap** ou la **maladie chronique** (les salariés souffrant de handicap ou de maladie chronique sont 50 % plus nombreux à être absents que la moyenne des salariés)

Les salariés consommateurs de produits stimulants sont davantage concernés par des arrêts de courte durée. Les salariés souffrant de handicap ont plus tendance à être en arrêt de travail pour des périodes longues.

Corrélations avec les conditions de travail :

Un salarié ayant connu une restructuration ou une réorganisation de son service ou métier dans l'année est plus absent qu'un salarié qui n'a connu aucun événement (+ 20 %)

Un salarié reconnu par sa hiérarchie, qui bénéficie d'autonomie dans son travail et qui peut développer ses compétences professionnelles, sera moins arrêté au cours de l'année (taux inférieur de 10 %)

Les conditions de trajet domicile-travail impactent également fortement le taux d'absentéisme pour une entreprise (+13 %)

Zoom sur la situation d'aidant (personne s'occupant d'un proche malade ou dépendant) :

Les aidants familiaux représentent près d'un quart des arrêts non prévus de courte durée (3 à 5 jours)

Le taux d'absences non prévues de cette population est 40 % supérieur à celui des salariés n'ayant pas de personne à charge

L'entreprise légitime pour mettre en place des actions de prévention contre l'absentéisme :

Un dirigeant sur deux déclare avoir mis en place des actions pour prévenir l'absentéisme au sein de son entreprise, et 35 % un plan d'accompagnement des salariés en arrêt maladie vers le retour à l'emploi, un service plébiscité par 60 % des salariés français

* Étude annuelle Santé et bien-être au travail 2015.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 45 08/02/2016 18:26

QUE FONT LES ENTREPRISES POUR MAÎTRISER LEUR ABSENTÉISME* ?

Pour 97 % des dirigeants d'entreprise, réduire l'absentéisme permet de gagner en performance. Les dirigeants d'entreprise partagent très largement plusieurs convictions sur l'absentéisme.

Pour 97 % d'entre eux, réduire l'absentéisme permet d'améliorer la performance de l'entreprise

Pour 95 % d'entre eux, ce n'est pas une seule action mais plusieurs actions combinées qui permettent de réduire l'absentéisme

Pour 88 %, l'absentéisme doit être un sujet partagé avec les managers, les salariés et les syndicats

Pour 69 %, l'absentéisme remet en cause la qualité des pratiques managériales

Seule une entreprise sur cinq reconnaît avoir mis en place des actions de prévention de l'absentéisme. Derrière le consensus théorique, la réalité en termes d'actions est nettement plus contrastée. Si **56 % des entreprises interrogées se disent préoccupées par leur absentéisme :**

50 % ne disposent pas d'indicateurs pertinents pour suivre l'absentéisme

26 % seulement ont une idée précise de ce que représente l'absentéisme dans leur entreprise (24 % n'ont aucune idée des coûts directs et 34 % des coûts indirects)

Seules 20 % ont mis en place des solutions de prévention de l'absentéisme

Le recours aux heures supplémentaires pour pallier les arrêts courts.

Dans la majorité des cas, les entreprises pallient les absences de courte durée par un recours aux heures supplémentaires (65 % des entreprises), et par l'embauche de contrats à durée déterminée (CDD) pour les arrêts longs (68 % des entreprises)

* Étude de perception en ligne réalisée par Malakoff Médéric en septembre 2015 auprès de 400 dirigeants d'entreprises et DRH.

DENIS MONNEUSE

Sociologue, directeur du cabinet de conseil Poil à Gratter, chercheur associé à l'IAE de Paris et spécialiste des questions de santé

DR

« Les jeunes et l'absentéisme : évitons les idées reçues ! »

Les chiffres de l'absentéisme vont à l'encontre de bien des idées reçues sur la « génération Y ». Les jeunes sont réputés s'absenter à la moindre excuse car ils seraient paresseux, peu fiables et démotivés ? Or c'est tout le contraire : les moins de 30 ans sont les moins nombreux à s'absenter et leurs arrêts sont bien plus courts que la moyenne.

D'où vient notre vision faussée de la réalité ? Sans doute d'une tendance naturelle à faire des nouvelles générations des boucs émissaires. Socrate ne se plaignait-il pas déjà des jeunes peu prompts à l'effort et manquant de respect envers leurs aînés ? En outre, les jeunes semblent n'avoir aucune excuse pour s'absenter : ils n'ont généralement pas encore d'enfant et sont censés être en pleine forme. C'est oublier le bizutage social qui existe dans de nombreuses entreprises : la précarité et les tâches les moins nobles sont souvent réservées aux plus jeunes. Aux managers et aux RH de soutenir leur motivation et de s'assurer de leur bonne intégration !

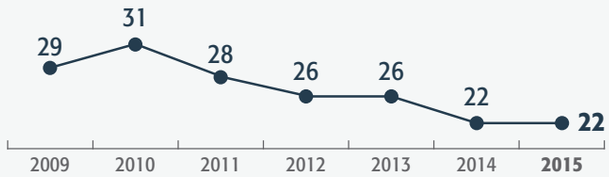
15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 46 08/02/2016 18:26

UNE ÉROSION DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Tous statuts confondus, les signes de désengagement des salariés sont de plus en plus nombreux

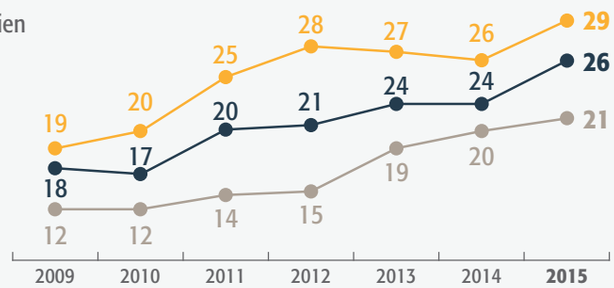
Moins engagés les salariés français ? En 2015, Ils sont seulement 22 % à « chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler ». En 2010, ils étaient encore près de 31 % à être d'accord avec cette affirmation.

Je cherche systématiquement à **améliorer ma façon de travailler** (tout à fait d'accord)



Cette tendance au désengagement est confirmée également par l'augmentation régulière de la part des salariés d'accord avec l'affirmation « je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie ». En 2015, 26 % de l'ensemble des salariés partagent cet avis, contre 18 % en 2009. Les ouvriers sont 29 % à être totalement d'accord, les cadres 21 %.

Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien **envie de prendre un arrêt maladie** (total d'accord)



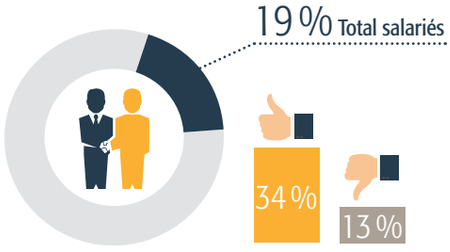
15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 47 08/02/2016 18:26

Les salariés sont plus engagés quand...

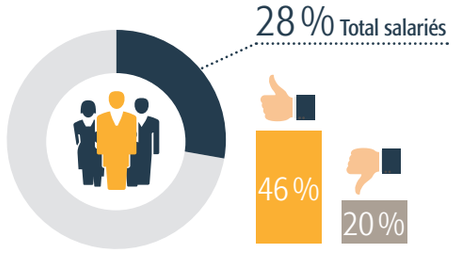
ils sont bien intégrés dans l'entreprise... en cas de problème ils peuvent compter sur leur supérieur hiérarchique... il y a une bonne entente au travail... ils bénéficient d'autonomie... ils peuvent apprendre des choses nouvelles dans leur travail... ils se sentent reconnus par leur hiérarchie... ils apprécient la qualité de vie au travail.

TOUT À FAIT — Total salariés — Engagés* — Peu engagés*

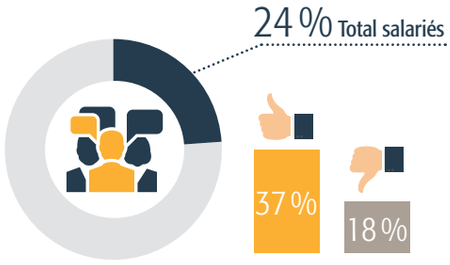
En cas de problème je peux compter sur mon supérieur hiérarchique



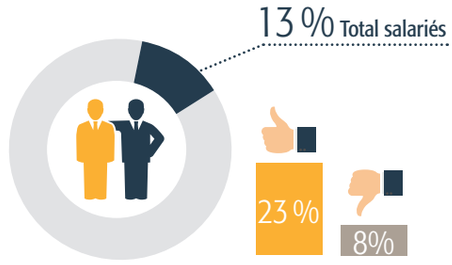
Je me sens bien intégré dans l'entreprise



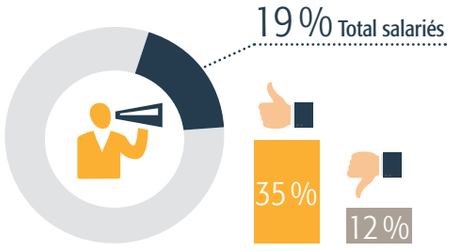
Il y a une bonne entente là où je travaille



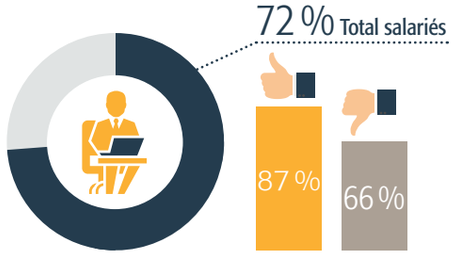
Je me sens reconnu par ma hiérarchie



Dans mon travail j'ai la possibilité de prendre des décisions



Qualité de vie au travail (note de 6 et +)



* L'indicateur est construit à partir de trois items : « Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie » ; « Je cherche systématiquement à améliorer ma façon de travailler » ; « Faire de la présence pour faire de la présence ».

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 48 08/02/2016 18:26

LES OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES : MIEUX QU'UNE OBLIGATION !

Le respect des obligations réglementaires : une préoccupation forte

Préserver la santé et la sécurité des salariés est une obligation de résultat qui s'impose à tout chef d'entreprise.

Plus de la moitié des dirigeants (58 %) considèrent le respect des obligations réglementaires comme un sujet de préoccupation majeure. Un chiffre qui ne devrait pas décroître dans les années à venir, puisque 80 % des chefs d'entreprise imaginent une augmentation des obligations légales en matière de santé dans 5 ans.

Plus **la taille de l'entreprise** est grande, plus ce sentiment est partagé :

- Entreprise de moins de 50 salariés : 78 %
- Entreprise de 50 à 299 salariés : 95 %
- Entreprise de plus de 300 salariés : 99 %

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 49 08/02/2016 18:27

La réalisation du Document Unique : des progrès à accomplir

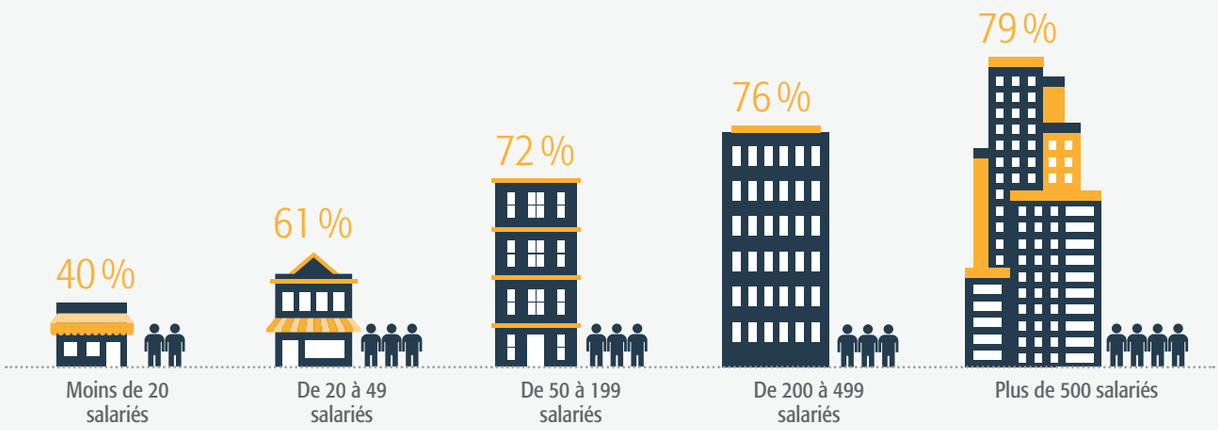
Obligatoire depuis 2001 pour toutes les entreprises quelle soit leur taille, le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER, dit DU) est pourtant **insuffisamment mis en place,** seulement 56 % des entreprises l'avaient réalisé au 31 août 2015.*

Le Document Unique doit être mis à jour au moins une fois par an, mais seules 68 % des entreprises qui ont déjà mis en place un DU procèdent à cette réactualisation.

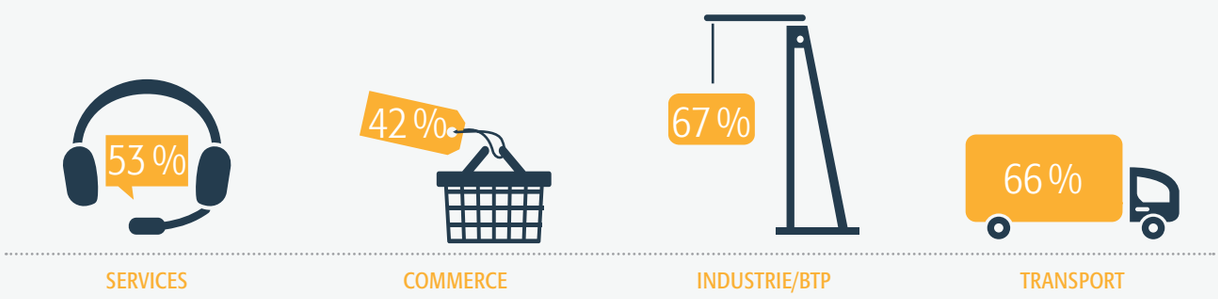
La tenue du Document Unique est davantage suivie par les grandes sociétés : 79 % des entreprises de plus de 500 salariés ont respecté cette obligation légale, contre seulement 40 % des entreprises de moins de 20 salariés.

La réalisation du Document Unique varie selon le secteur d'activité de l'entreprise : les industries et le BTP sont 67 % à avoir réalisé leur Document Unique, contre 42 % des entreprises dans le secteur du commerce.

Réalisation du Document Unique selon la **taille de l'entreprise**



Réalisation du Document Unique par **secteur**



*Source : Autodiagnostic prévention santé sécurité 2014.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 50 08/02/2016 18:27

ZOOM SUR L'ACTUALITÉ RÉGLEMENTAIRE : LA LOI REBSAMEN

La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi « Rebsamen », a été publiée le 18 août 2015.

PRINCIPAUX CHANGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 19
La pénibilité dans la négociation annuelle

L'article 19 (applicable au 1er janvier 2016) fait de la prévention de la pénibilité un sous-thème possible du nouveau bloc de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et la qualité de vie au travail. Ce bloc intègre également la prévoyance et les frais de santé.

ARTICLE 26
Médecine du travail

- L'avis du médecin du travail qui *« mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé »* permet de rompre le contrat de travail pour inaptitude.
- La prévention des atteintes à la sécurité des tiers liées à l'état de santé des salariés fait désormais partie des missions des services de santé au travail.
- La loi prévoit une surveillance médicale spécifique pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers, ainsi que pour les salariés dont la situation personnelle le justifie.
- Le médecin du travail a la possibilité de déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire (compétent en matière de santé au travail ou de conditions de travail) pour siéger au CHSCT.

ARTICLE 27
Le syndrome d'épuisement professionnel dit « burnout »

- La loi prévoit que *« les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle »*. Pour être reconnue, la pathologie doit entraîner un taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 25 %. Le syndrome d'épuisement professionnel comme les autres maladies psychologiques (dépression, anxiété, état de stress post traumatique), ne figure pas au tableau des maladies professionnelles, mais les salariés qui en sont victimes peuvent être reconnus sur décision de la commission régionale des maladies professionnelles (CRRMP).
- Le Gouvernement s'est engagé (cf. article 33) à remettre au Parlement un **rapport avant le 1er juin 2016** sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du taux d'incapacité permanente partielle.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 51 08/02/2016 18:27

ARTICLES 28 ET 29

Simplification du compte pénibilité

- **Suppression de la fiche individuelle d'exposition :** l'employeur n'a plus à établir ni à transmettre de fiche individuelle de prévention des expositions. Il aura simplement à déclarer via la DADS (à terme la DSN), les expositions au-delà de certains seuils (fixés par le décret du 30 décembre 2015), appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.
- **Référentiels de branches :** les branches professionnelles seront chargées de déterminer l'exposition des salariés aux facteurs de risque en faisant référence aux postes, métiers ou situations de travail. En l'absence d'accord collectif étendu de branche, l'employeur pourra se référer aux référentiels professionnels de branche homologués par un arrêté conjoint des ministres du Travail et des Affaires sociales. En cas de contentieux, les employeurs qui appliqueront les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué ne seront pas pénalisés. À défaut de référentiel à appliquer, l'employeur reste tenu d'évaluer l'exposition des salariés comme cela était initialement prévu.
- **Recours, cotisation et contrôle :** la prescription de l'action contentieuse du salarié pour l'attribution de points passe de 3 à 2 ans. Les employeurs sont exonérés de cotisation de base (calculée sur la masse salariale de l'entreprise) pour 2015 et 2016. Elle sera de 0,01 % à partir de 2017. Les taux de la cotisation additionnelle sont de 0,1 % de la masse salariale des salariés exposés à un facteur de pénibilité pour 2015 et 2016, et de 0,2 % à partir de 2017. Cette cotisation est doublée pour les salariés exposés à plusieurs facteurs. Le délai de contrôle des caisses de retraite passe de 5 à 3 années.
- **Report au 1er juillet 2016** de la prise en compte des six derniers facteurs d'exposition pour évaluer l'exposition d'un collaborateur au risque de pénibilité (bruit, températures extrêmes, agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques transmises par les machines, postures pénibles avec positions forcées des articulations, et manutention manuelle de charges lourdes). Les 4 autres facteurs de risques définit par loi du 20 janvier 2014 sont applicables depuis le 1er janvier 2015 (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et activités exercées en milieu hyperbare).
- **Modification de la définition** ou du seuil associé à certains facteurs (exemples : manutentions manuelles, agents chimiques dangereux).

Article 38

Le compte personnel d'activité (CPA)

Le CPA entrera en vigueur le 1er janvier 2017 et regroupera a minima les comptes pénibilité et formation des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. Le compte épargne-temps et les droits rechargeables à l'assurance-chômage pourraient également être concernés. Les détails du dispositif devront être arrêtés par les partenaires sociaux au cours d'une concertation qui débutera à la fin de l'année 2015.

Pour découvrir les actualités réglementaires dans le champ de la santé au travail :
entreprise-**territoire-de-sante.malakoffmederic.com/**

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 52 08/02/2016 18:27

FOCUS SUR LES TPE-PME

Un contexte bénéfique dans les entreprises de moins de 50 salariés

37 % des salariés du secteur privé en France travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Comme l'année passée, le **contexte de la qualité de vie au travail reste positif** dans les petites entreprises. Dans les PME et TPE de moins de 50 salariés, **35 % des salariés interrogés attribuent une note de 8 ou plus** (sur une échelle de 10) à leur qualité de vie au travail, alors qu'ils ne sont que 27 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés, et 30 % dans les entreprises de plus de 500 salariés.

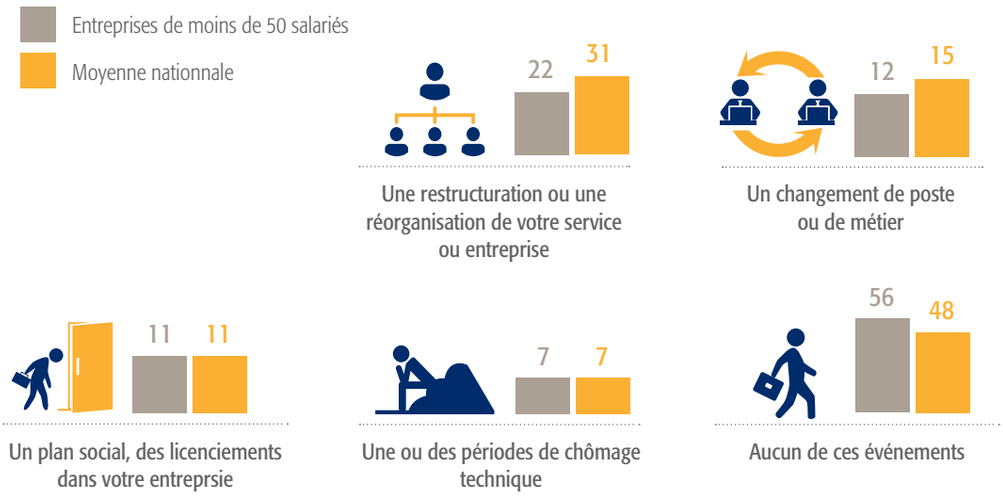
Plus de stabilité interne

Depuis 2009, le nombre de **changements vécus** par l'ensemble des salariés a progressé, mais il demeure **moins important** dans les petites entreprises.

Dans les sociétés de moins de 50 salariés, **56 % des collaborateurs n'ont vécu aucun changement** de type restructuration ou réorganisation du service ou de l'entreprise, changement imposé de poste ou de métier, plan social ou licenciement, chômage technique, contre 48 % en moyenne. Le changement le plus fréquent dans les petites entreprises concerne une restructuration ou une réorganisation au sein de l'entreprise. Ce pourcentage des changements progresse néanmoins dans les petites entreprises (64 % en 2014).

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 53 08/02/2016 18:27

Au cours des douze derniers mois avez-vous vécu...



Moins de risques liés à l'organisation du travail, mais davantage de contraintes de travail et une plus grande fatigue physique ressentie

Globalement, les salariés des petites entreprises semblent un peu moins soumis aux risques liés à l'organisation du travail. 66 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés sont satisfaits de l'organisation de leur travail (moyenne nationale : 53 %).

Si 64 % d'entre eux déclarent avoir parfois un travail haché, cela reste 2 points de moins que pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, 69 % considèrent disposer du temps nécessaire pour réaliser un travail de qualité, contre 65 % en moyenne.

Le travail des salariés des petites entreprises est caractérisé par une **moindre exposition aux risques industriels :** 49 % d'entre eux sont amenés à travailler dans le bruit (55 % en moyenne), et seuls 11 % travaillent sur une chaîne de production (15 % en moyenne).

En revanche, les salariés des petites entreprises sont plus souvent soumis à des **contraintes de travail pénibles :** 48 % déclarent devoir rester longtemps debout ou dans une position pénible (44 % en moyenne), et 39 % porter des charges lourdes (36 % en moyenne). 48 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés déclarent avoir un travail physiquement fatigant, contre 45 % chez l'ensemble des salariés.

Ces constats sont encore plus vrais dans le **secteur des services** où 42 % des salariés de petites entreprises jugent leur travail physiquement fatigant alors qu'ils sont seulement 29 % dans les plus grandes. De même, les salariés de **l'industrie** doivent déplacer plus souvent des charges lourdes dans les entreprises de moins de 50 salariés (56 %) que dans les plus grandes (47 %).

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 54 08/02/2016 18:27

Un contexte de travail toujours satisfaisant

78 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont satisfaits de leur travail

Sur de nombreux points, les collaborateurs des entreprises de moins de 50 salariés semblent **plus satisfaits que la moyenne des salariés.** Ils sont 78 % à être satisfaits par leur travail, contre 75 % en moyenne parmi les salariés du privé.

Si **l'ambiance dans l'équipe** est un facteur déterminant de la satisfaction au travail de tous les salariés, toutes tailles d'entreprises confondues, ce sont les **relations entre les services** qui obtiennent un taux de satisfaction plus élevé parmi les salariés des PME-TPE (64 % contre 57 % en moyenne). De même, **la reconnaissance au travail** dans les petites entreprises obtient 57 % de salariés satisfaits (50 % en moyenne).

Ces éléments positifs se traduisent par **un engagement élevé et un plus faible taux d'absentéisme*,** puisque **72 % des collaborateurs des entreprises de 20 à 50 salariés n'ont pris aucun arrêt maladie sur l'année,** contre 67,4 % en moyenne.

% DE SATISFAITS	MOINS DE 50 SALARIÉS	MOYENNE NATIONNALE
L'ambiance dans votre équipe	78	76
La clarté de votre rôle dans l'activité de l'entreprise	73	73
La conciliation vie privée/vie professionnelle	69	71
La relation avec votre supérieur hiérarchique direct	68	69
L'organisation du travail	66	63
Les moments de convivialité	66	63
Les relations entre les services	64	57
La protection sociale (mutuelle santé, prévoyance) proposée par votre entreprise	58	70
La reconnaissance au travail	57	50
La communication et la compréhension de la stratégie de l'entreprise	51	49
Le management	51	50
L'accès à la formation professionnelle	47	51

* Chiffres issus de l'Analyse des données de l'absentéisme 2015 (données 2014 entreprises clientes Malakoff Médéric).

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 55 08/02/2016 18:27

Concernant les services liés à la protection sociale, la satisfaction des salariés des petites entreprises est nettement inférieure à celle observée par rapport à la moyenne nationale. Il sera intéressant de voir si l'ANI, généralisant la couverture complémentaire santé à tout salarié à partir du 1er janvier 2016, aura une influence sur ce résultat dans les prochaines années.

À noter également les attentes fortes des salariés des petites entreprises en matière d'accès à la formation professionnelle.

Les entreprises de moins de 20 salariés, gages de stabilité et de bien-être ?

Parmi les sociétés de moins de 50 salariés, les entreprises de **moins de 20 salariés** sont largement majoritaires (71 %), et leurs activités se concentrent dans les activités de service ou de commerce. Ces petites structures incluent les TPE, c'est-à-dire les entreprises de moins de 10 salariés.

Moins sujettes aux problèmes d'organisation du travail et de management que les PME, les collaborateurs TPE indiquent **subir également moins de pression au travail.** Ainsi, ces salariés se sentent mieux intégrés et reconnus dans leur travail.

	MOINS DE 20 SALARIÉS	ENTRE 20 ET 49 SALARIÉS	MOYENNE NATIONALE
Contraintes liées à l'environnement de travail **(Indicateur risque[1])**	15	27	28
Manque de clarté dans l'organisation **(Indicateur risque[2])**	28	36	33
Pression psychologique **(Indicateur risque[3])**	15	20	19
Il y a une bonne entente là où je travaille (Tout à fait)	29	22	24
Se sent bien intégré dans l'entreprise (Tout à fait)	33	26	28
Est reconnu au travail (% satisfait)	57	52	50
Entreprise soumise à une concurrence forte (Tout à fait + plutôt)	70	74	76
N'a subi aucun événement dans l'année (restructuration, changement imposé de poste...) (% aucun)	60	46	48

1. **Indicateur du risque lié à l'environnement de travail :** construit à partir de quatre items : « Travailler sur écran » ; « Être insulté ou agressé par le public ou des clients » ; « Travailler en bureau partagé » ; « Travailler sur un plateau ».

2. **Indicateur du risque lié au manque de clarté dans l'organisation :** construit à partir de trois items : « Être interrompu, avoir un travail haché » ; « Avoir du mal à gérer les priorités » ; « Savoir exactement ce que l'on attend de moi dans mon travail ».

3. **Indicateur du risque de pression psychologique :** construit à partir de trois items : « Mon travail est nerveusement fatigant » ; « Mon travail demande de travailler très vite ou très intensément » ; « Mon travail nécessite de longues périodes de concentration ».

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 56 08/02/2016 18:27

3 | L'ENTREPRISE LÉGITIME ET ATTENDUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE

LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS : UNE PRÉOCCUPATION MAJEURE

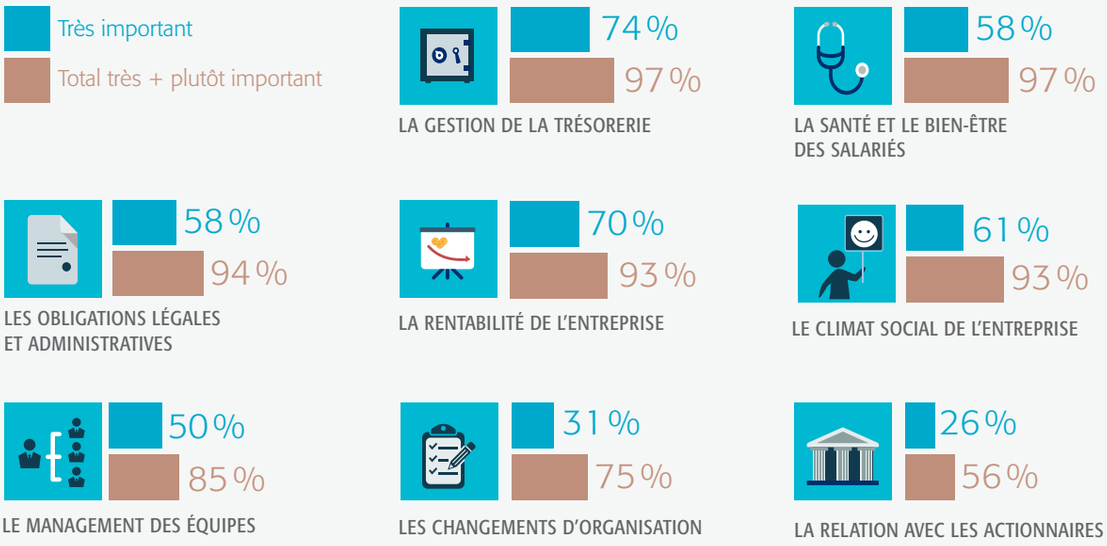
Pour
97 %
des dirigeants, la santé et le bien-être des salariés au travail sont des sujets majeurs

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 57 08/02/2016 18:27

La santé et le bien-être des salariés arrivent en tête des préoccupations de l'entreprise*

La santé et le bien-être des salariés sont des sujets de préoccupation importants pour 97 % des dirigeants, au même titre que la gestion de la trésorerie.

Diriez-vous que les sujets suivants sont actuellement, pour votre entreprise, des préoccupations très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout importantes ?



Un levier de performance globale pour l'entreprise

Pour 91 % des dirigeants, le bien-être et la santé des salariés sont **deux paramètres qui contribuent à la performance globale de leur entreprise,** à la motivation et à la fidélisation de leurs salariés.

Dirigeants : une vision globale des déterminants de la santé au travail, mais pour agir, la sphère professionnelle est privilégiée.

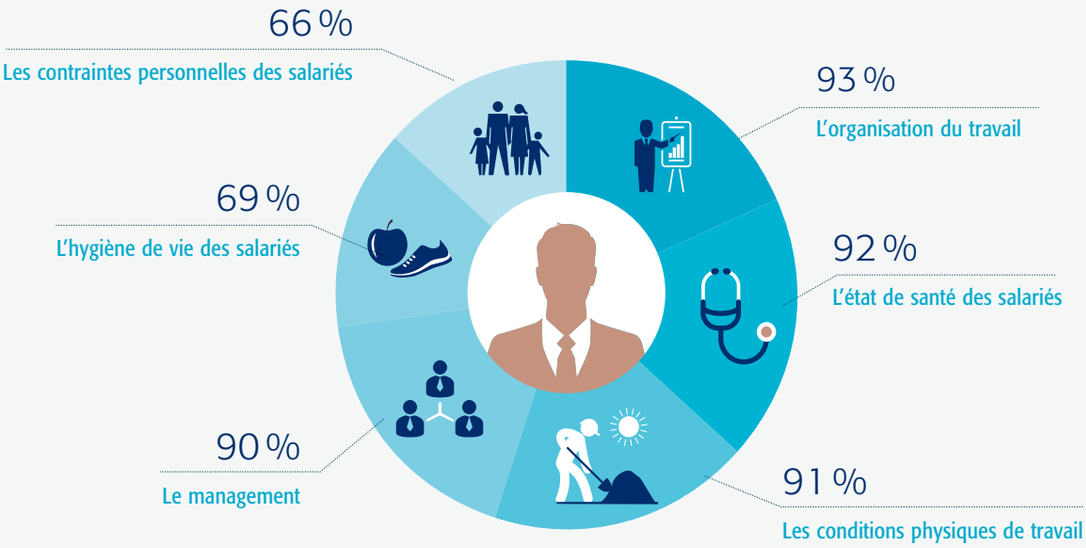
Pour faire de leur entreprise un territoire de santé, les dirigeants ont conscience de l'importance d'adopter une vision globale de la santé au travail, intégrant les sphères de la vie professionnelle (conditions de travail, organisation, management) et de la sphère personnelle (hygiène de vie, état de santé, vie sociale). Ils privilégient cependant pour agir les déterminants de la sphère professionnelle du salarié, avant ceux liés à la dimension personnelle.

Ainsi, l'organisation du travail, les conditions physiques de travail et le management se positionnent en tête de leurs préoccupations.

* Étude miroir dirigeants et salariés sur la santé et le bien-être en entreprise, Malakoff Médéric 2015.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 58 08/02/2016 18:27

Diriez-vous que, pour être de véritables territoires de santé, il faudrait que les entreprises prennent plus en compte…



L'ENTREPRISE, UN ACTEUR PERÇU COMME LÉGITIME

L'entreprise joue un rôle important dans la santé et le bien-être des salariés pour 95 % des dirigeants et 86 % des salariés.

La légitimité de l'entreprise pour s'occuper de la santé et du bien-être des salariés est une conviction partagée à la fois par les dirigeants et les salariés : **95 % des dirigeants** estiment que **l'entreprise** a un rôle important à jouer dans la santé et le bien-être des salariés, et **86 % des salariés** partagent ce point de vue.

Salariés et managers, acteurs responsables

Au sein de l'entreprise, chacun estime avoir à son niveau une part de responsabilité en matière de santé au travail.

- Les **salariés ont un rôle déterminant à jouer selon 95 % des dirigeants et 93 % des** salariés.
- 93 % des dirigeants pensent que les **managers** ont également une forte responsabilité mais seuls 76 % des salariés partagent ce point de vue.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 59 08/02/2016 18:27

DES ATTENTES DES SALARIÉS VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE, TOUJOURS AUSSI MARQUÉES

Les salariés sont toujours en attente d'initiatives et services visant à améliorer leur santé et leur bien-être au travail.

Ainsi, plus d'un salarié sur deux serait intéressé par les deux nouveaux services proposés dans l'enquête 2015* :

- **L'évaluation du profil de risque santé (56 %)**
- **Les services personnalisés pour améliorer son hygiène de vie (51 %).**

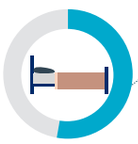
Des services directement liés à la santé sont les plus attendus par les salariés

L'activité physique, le sommeil et le dépistage restent les trois premiers domaines pour lesquels les salariés sont en forte attente de services de la part de l'entreprise.

61 %

des salariés aimeraient bénéficier de services pour faire de l'exercice

69 % chez les moins de 30 ans, 64 % chez les 30-39 ans et 65 % parmi les cadres



53 %

des salariés sont favorables à des services pour améliorer le sommeil

69 % chez les moins de 30 ans, 64 % chez les 30-39 ans et 65 % parmi les cadres

46 %

des salariés aimeraient être mieux dépistés sur les maladies graves ou les facteurs de risque comme, par exemple, le diabète, l'hypertension ou le cholestérol

Les hommes (48 %) et les ouvriers (49 %) sont parmi les plus intéressés

38 %

des salariés seraient intéressés par des services liés à leur alimentation

Un chiffre en baisse au regard de 2014 (47 %) mais qui reste plus élevé chez les hommes (40 %), les moins de 30 ans (42 %) et les ouvriers (42 %)

37 %

aimeraient avoir accès à des services liés à la gestion de leur vie personnelle (course, ménage, garde d'enfants, etc.)

Les cadres (40 %), les moins de 30 ans (46 %) et les 30-39 ans (44 %) sont parmi les plus intéressés et cette demande s'explique en partie par l'arrivée de jeunes enfants au sein de la cellule familiale

* Étude annuelle Santé et bien-être au travail 2015.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 60 08/02/2016 18:27

Les salariés en difficulté aspirent à des services d'accompagnement dédiés

60 %

des salariés aimeraient être accompagnés pour faciliter leur retour au travail après un arrêt maladie. Un intérêt fort parmi les salariés ayant connu un arrêt de plus de 3 mois dans l'année (74 %)

56 %

des salariés déclarant une maladie chronique souhaiteraient être aidés à mieux concilier leur maladie et le travail

51 %

des salariés fumeurs se sentent concernés par des services liés à la suppression ou la diminution du tabagisme

44 %

des salariés « aidants » plébiscitent des services favorisant l'accompagnement d'un parent dépendant ou d'un proche malade

33 %

des salariés souhaiteraient recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles

31 %

des salariés, consommateurs quotidiens d'alcool, trouvent un intérêt dans les services dédiés à l'arrêt ou à la diminution d'alcool

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 61 08/02/2016 18:27

Le rôle de l'entreprise en matière de santé renforcé à moyen terme*

81 % des dirigeants estiment que l'entreprise jouera un rôle plus important en matière de santé des salariés dans les 5 ans.

Un chiffre légèrement inférieur du côté des salariés, qui sont 60 % à corroborer cet avis.

DR

CHRISTIAN LEGUEDOIS

Responsable Qualité de vie, Santé au travail & diversité
SoLocal Group

SoLocal Group a engagé depuis plusieurs années une démarche globale de santé au travail avec l'objectif d'améliorer le mieux être de ses salariés. Un pôle Qualité de Vie et Santé au Travail a été créé spécifiquement pour concevoir et mettre en place des actions concrètes et mesurables.

Nous identifions les facteurs de risques qui s'attachent à un collectif de travail et/ou qui concernent spécifiquement un salarié. Nos plans d'actions de prévention contre les risques psycho-sociaux (téléventes en région) et nos formations de managers visent à agir sur le mieux être au travail. Nos dispositifs de télétravail, d'aide au retour à l'emploi, de soutien aux aidants familiaux (accord handicap) accompagnent les attentes de nos salariés sur ces sujets.

Enfin, nous proposons un programme de sensibilisation à la bonne hygiène de vie en encourageant la pratique d'une activité physique par des ateliers « sports et bien-être » ou autour de conférences. Dans un contexte de transformation et de réorganisation, la prise en compte de la santé et de la qualité de vie au travail fait partie intégrante de notre politique Ressources Humaines.

* Étude miroir dirigeants et salariés sur la santé et le bien-être en entreprise, Malakoff Médéric 2015.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 62 08/02/2016 18:27

Pourquoi l'entreprise a-t-elle intérêt à se mobiliser et à investir sur la santé des travailleurs ?

© Hervé Cortinat

FRANÇOIS ASSELIN

Président
CGPME

« La santé au travail, c'est d'abord la santé de l'ensemble de l'entreprise et la santé de chaque collaborateur. Ce qu'il y a de précieux dans une PME, c'est la proximité qui existe au quotidien entre le chef d'entreprise et ses collaborateurs. Il n'est pas rare que tous les jours le chef d'entreprise croise ses collaborateurs. Lorsque la santé des collaborateurs est prise en considération, c'est la santé globale de l'entreprise qui s'en ressent. Plus la démarche est positive, plus l'entreprise s'engage elle aussi. »

DR

HERVÉ GARNIER

Secrétaire national
CFDT

« On est passé d'une vision très médicale de la santé à une approche beaucoup plus transversale de ces questions aujourd'hui. Sachant que pour nous, la finalité, c'est qu'un salarié qui travaille et qui est en bonne santé y trouve son intérêt mais que l'entreprise également, en termes d'amélioration de sa performance. C'est du gagnant-gagnant. »

© Christophe Guibbaud

PIERRE GATTAZ

Président
MEDEF

« Nous entrepreneurs, nous préférons avoir des salariés heureux, motivés, épanouis, employables, bien formés et surtout en pleine santé. Donc je dirais que plus nos salariés auront ces qualités et seront en forme dans nos entreprises, mieux l'entreprise se portera et plus elle sera compétitive. »

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 63 08/02/2016 18:27

DR

MARTINE KERYER

Secrétaire nationale
CFE CGC

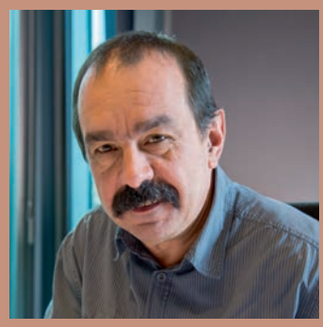
« C'est une évidence pour nous : lorsqu'un salarié est bien dans ses baskets, l'entreprise est gagnante. C'est ce qu'on appelle à la CFE CGC travailler sur du gagnant-gagnant. On investit dans la santé au travail et l'entreprise y gagne. Le salarié est bien sûr gagnant en priorité. »

© Julie Bourges

PHILIPPE LOUIS

Président confédéral
CFTC

« Un salarié en bonne santé est un salarié qui va bien au travail et qui peut ainsi produire dans de bonnes conditions. La qualité et la productivité globales vont s'en ressentir. »



© N. Durepaire

PHILIPPE MARTINEZ

Secrétaire général
CGT

« Dans une entreprise, il existe une communauté de travail, et pour que le travail soit bien fait, il faut que tout le monde s'y sente bien. Donc, pour l'entreprise, c'est important d'investir dans la santé des salariés, car le travail bien fait permet à l'entreprise de gagner en efficacité. Et pour les salariés, le travail peut être un épanouissement en termes d'évolution de carrière. »

© Xavier Renauld

PHILIPPE PIHET

Secrétaire confédéral
FO

« Des salariés qui sont en bonne santé, qui peuvent s'exprimer dans leur travail, sont des salariés heureux. Des salariés heureux, ce sont des salariés moins souvent malades, moins souvent affaiblis. Dans un contexte de hausse des remboursements des frais de santé et de prévoyance, liés notamment à des risques plus conséquents, cela peut permettre de générer moins de risques, et donc des économies pour les entreprises, pour les régimes d'assurance complémentaires et, ne l'oublions pas, pour le régime de base. »

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 64 08/02/2016 18:27

4 | MÉTHODOLOGIE DE NOS ÉTUDES

ANALYSE DES DONNÉES D'ABSENTÉISME 2014

L'étude s'appuie sur les données des entreprises clientes de Malakoff Médéric. Elle concerne les entreprises ayant déclaré au moins un arrêt de travail de moins de 3 jours en 2014. Le périmètre a été élargi cette année aux entreprises de moins de 20 salariés ; les données des années précédentes ont été recalculées sur cette même base.

Ainsi la population étudiée en 2014 se compose de près de 44 600 entreprises et de plus de 3 millions de salariés. Les données analysées sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) 2014 réalisées par les entreprises et envoyées à Malakoff Médéric.

Malakoff Médéric réalise cette étude pour la quatrième année consécutive.

L'étude analyse l'ensemble des arrêts maladie, toutes causes confondues (accident du travail, maladie professionnelle, maladie), hors congés maternité et paternité.

Les salariés sont pris en compte quel que soit le type de contrat (CDD, CDI), la période travaillée (entrées/sorties en cours d'année) et leur durée de travail (temps partiel).

L'étude présentée appréhende l'absentéisme maladie à travers des indicateurs de fréquence et de gravité.

Indicateurs de fréquence

- **Pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt :** nombre de salariés absents au moins une fois dans l'année/ nombre de salariés présents au moins une journée dans l'année.
- **Nombre d'arrêts par salarié** : nombre d'arrêts/nombre de salariés présents au moins une journée dans l'année.
- **Nombre d'arrêts par salarié absent :** nombre d'arrêts/nombre de salariés absents au moins une fois dans l'année.

Indicateurs de gravité

- **Durée moyenne d'un arrêt en jours :** nombre de jours d'arrêts/nombre d'arrêts.
- **Nombre de jours d'arrêt par salarié :** nombre de jours d'arrêts/nombre de salariés présents au moins une journée dans l'année.
- **Nombre de jours d'arrêt par salarié absent :** nombre de jours d'arrêts/nombre de salariés absents au moins une fois dans l'année.

ÉTUDE ANNUELLE AUPRÈS DES SALARIÉS SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL 2015

Depuis 2009, Malakoff Médéric mène une enquête annuelle sur la santé et le bien-être au travail ainsi que sur les enjeux de performance des entreprises associés.

Cette grande enquête de perception réalisée auprès de 3 500 salariés du secteur privé français qui répondent à 70 questions, couvre des champs aussi larges que le travail, l'hygiène de vie et l'état de santé, le contexte social mais aussi l'absentéisme, l'engagement des salariés, la perception des efforts de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Les réalités mesurées à travers d'autres indicateurs et d'autres modes de recueil peuvent présenter des visions différentes mais aussi complémentaires.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 65 08/02/2016 18:27

Cinq indicateurs de risque pour évaluer le bien-être au travail et dans la vie personnelle

- **Le risque travail :** la pénibilité physique, la pénibilité industrielle, les contraintes liées à l'environnement de travail et le risque routier.
- **Le risque organisation :** les événements de travail, le manque de clarté de l'organisation, la tension au travail, le déficit d'autonomie, la pression psychologique et le déficit de reconnaissance.
- **L'hygiène de vie :** le risque nutrition, le manque d'activité physique et de sommeil, la consommation de produits à risque et le déficit de suivi santé.
- **Le contexte social :** l'isolement, la fragilité psychologique du salarié, le manque de confiance dans l'avenir, et la charge de vie.
- **L'état de santé :** l'état physique, les douleurs perçues, les maladies chroniques et handicaps, l'IMC (indice de masse corporelle).

Quatre indicateurs pour évaluer les bénéfices pour l'entreprise

- **La présence**
- **L'engagement au travail** en termes d'implication des salariés et de qualité de leur présence
- **La perception de l'engagement de l'entreprise en matière de santé et sécurité**
- **L'attractivité et le lien à l'entreprise**

Les 3 500 salariés ont été interrogés en février et mars 2015.
L'étude annuelle a été réalisée par internet depuis 7 ans par l'institut d'études Sociovision.

ENQUÊTE « REGARDS CROISÉS » AUPRÈS DES DIRIGEANTS ET DES SALARIÉS 2015

Malakoff Médéric renforce son dispositif d'observation de la santé en entreprise en créant la première **étude miroir dirigeants et salariés.** Ils sont, pour la première fois, interrogés conjointement sur leur perception de la santé et du bien-être au travail et ses liens avec la performance de l'entreprise, sur leurs attentes en termes de prévention, de dépistage et d'accompagnement, et sur les acteurs qu'ils estiment légitimes en matière de santé au travail : l'entreprise elle-même, les branches professionnelles, les organismes de protection sociale...

500 dirigeants (chefs d'entreprise, gérants, secrétaires généraux, DRH) ont été interrogés par téléphone entre avril et mai 2015. L'échantillon est représentatif en termes de tailles d'entreprise, de secteurs et de régions.

800 salariés du secteur privé ont été interrogés en avril 2015 par internet.

À chaque fois que cela a été possible, les résultats ont été croisés avec ceux de l'étude annuelle santé et bien-être au travail.

L'enquête a été réalisée par l'institut d'études Opinion Way.

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 66 08/02/2016 18:27

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 67 08/02/2016 18:27

SOLIDARITÉ, RESPONSABILITÉ, EXIGENCE SONT LES TROIS VALEURS PHARES PORTÉES PAR MALAKOFF MÉDÉRIC

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Médéric exerce deux métiers : l'assurance de personnes et la gestion de la retraite complémentaire pour le compte de l'Agirc-Arrco.

La solidarité du Groupe s'exprime par la mutualisation des risques et par son engagement financier et humain dans le développement d'actions sociales et sociétales.

Responsable, Malakoff Médéric met sa performance et sa capacité à innover au service de ses clients et, plus largement, de l'intérêt général.

Enfin, **l'exigence** tient dans la volonté quotidienne des collaborateurs du Groupe de fournir aux clients une qualité maximale.

CHIFFRES CLÉS*

5 700 collaborateurs

ASSURANCE DE PERSONNES

- 199 000 entreprises clientes, soit 4,7 millions de salariés assurés
- 1,8 million de particuliers assurés

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

- 198 000 entreprises clientes
- 3 millions de salariés cotisants
- 2,8 millions de retraites allocataires

ACTIONS SOCIALES

- 84 400 personnes accompagnées
- 67,4 millions d'euros de ressources dédiées au titre de la retraite Agirc-Arrco
- et 11,1 millions d'euros au titre de l'assurance dont 2 millions sont affectés à la Fondation Malakoff Médéric Handicap

(*) au 31 décembre 2014

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Siège social : 21 rue Laffitte - 75009 Paris - **malakoffmederic.com**

AKWW1601-8511

papiers Avec Ecofolio tous les papiers se recyclent. ©adkeys Crédits photos : Shutterstock

15malak019_SBE_Salaries_rapport_PRIINT_2fev.indd 68 08/02/2016 18:27