



malakoff médéric

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS, PERFORMANCE DES ENTREPRISES

CHIFFRES CLÉS 2014



ÉDITORIAL



La santé des salariés français est un bien précieux, à titre individuel bien sûr, mais aussi pour notre économie et notre société. Elle dépend de plusieurs facteurs : personnels (âge, patrimoine génétique, hygiène de vie, environnement social...), professionnels (contraintes physiques et psychiques des métiers...) mais aussi de l'accès à l'offre de soins, sans parler de l'environnement.

Cet écosystème connaît des évolutions majeures : nouvelles technologies rendant possibles de nouvelles formes de diagnostic ou de prise en charge, environnement réglementaire toujours plus exigeant pour les entreprises, attentes plus fortes des salariés envers leur entreprise, contexte économique qui pousse à la recherche de performance et l'optimisation des sommes dépensées...

Agir en faveur de la santé des salariés impose donc une approche globale.

À ce titre, il est fondamental de comprendre les évolutions citées pour apporter des solutions adaptées. Depuis six ans, le groupe Malakoff Médéric s'est imposé comme veilleur éclairé de ces sujets. Notre dispositif s'enrichit chaque année. Vous le découvrirez à la lecture de ce document toujours plus riche qui croise de multiples sources d'informations.

Pour ma part, de cette édition 2014, je retiens les éléments suivants :

- Il est important de **prévenir l'absentéisme** : en moyenne, un salarié sur 3 est arrêté au moins une fois dans l'année pour une durée moyenne de presque 12 jours. Dans une entreprise de 1 000 salariés, les arrêts maladie représentent l'équivalent de 40 emplois à temps plein !

« Notre objectif : aider les entreprises à devenir des territoires de santé, des lieux où bien-être des salariés et compétitivité vont de pair. »

- Les efforts faits par toutes les entreprises pour **prévenir les risques professionnels** se traduisent dans les données de perception et de sinistralité.
- La compréhension par les dirigeants que la **Qualité de Vie au Travail** est un thème de préoccupation majeur avec comme premier bénéficiaire la compétitivité de leur entreprise
- **L'entreprise est perçue comme de plus en plus légitime** pour intervenir dans la prévention des maladies graves ou accompagner la reprise du travail après un arrêt maladie : en 2014, la première attente de services des salariés concerne l'accompagnement vers le retour au travail. Autre service en forte progression : « être mieux dépisté sur les maladies graves et les facteurs de risque ».

Ces données nous invitent à l'action et à l'innovation pour des bénéfices partagés.

Guillaume Sarkozy
Délégué général du groupe Malakoff Médéric

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3	
SOMMAIRE	5	
INTRODUCTION	6	
PARTIE 1		
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : ENJEUX DE PERFORMANCE POUR L'ENTREPRISE		
Synthèse	10	
Maîtriser l'absentéisme	13	
Prévenir les risques professionnels et satisfaire les obligations légales	24	
Anticiper l'allongement de la durée de vie professionnelle	27	
Développer la qualité de vie au travail	31	
Focus PME	38	
PARTIE 2		
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : DES LEVIERS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS POUR AGIR		
Synthèse	42	
Chapitre 1. LEVIERS COLLECTIFS DU BIEN-ÊTRE		
Diminuer les risques physiques	47	
Prévenir les risques psychosociaux	50	
Accompagner les réorganisations et restructurations	53	
Conforter la satisfaction au travail	55	
Chapitre 2. LEVIERS INDIVIDUELS DU BIEN-ÊTRE		
Promouvoir une bonne hygiène de vie	59	
Contribuer à un meilleur suivi de la santé	62	
Favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle	64	
Développer les services en entreprise	67	
PARTIE 3		
LES SOLUTIONS MALAKOFF MÉDÉRIC		
Aider les entreprises à devenir un territoire de santé	70	
PARTIE 4		
MÉTHODOLOGIE		76

INTRODUCTION

Obligations réglementaires croissantes, vieillissement de la population active, nouvelles attentes des salariés en matière de qualité de vie au travail, absentéisme, accompagnement des salariés en situation de fragilité... Si la santé et le bien-être au travail sont des préoccupations croissantes pour les entreprises, ils constituent aussi indéniablement des leviers de performance économique (absentéisme), sociale (climat social), et opérationnelle (efficacité, qualité).

En publiant les enseignements majeurs de nos études 2014, nous souhaitons éclairer les entreprises et leurs parties prenantes sur ces enjeux. Notre objectif est d'aider les entreprises à développer des actions de prévention et de dépistage, à évaluer les bonnes pratiques, et à diffuser une culture de la prévention.

En un mot, nous aidons l'entreprise à devenir un **territoire de santé**.

UNE POLITIQUE SOUTENUE D'ÉTUDES ET R&D

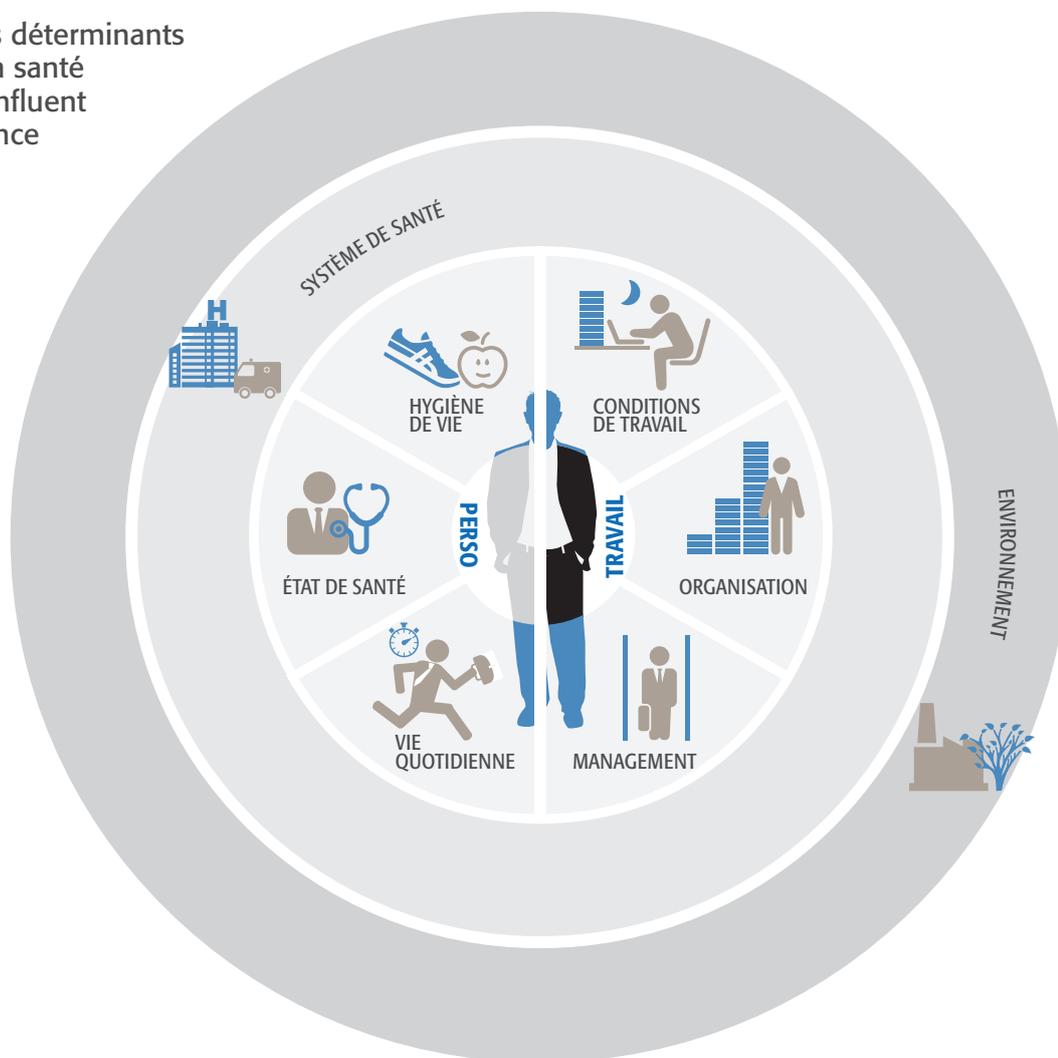
Depuis 2009, notre direction de l'innovation mène une politique soutenue d'études, de recherche et d'expérimentations pour comprendre les déterminants de la santé et du bien-être au travail, leur lien avec la performance, et leur évolution au fil des années. Notre veille constante de l'actualité et des innovations en matière de santé au travail nous permet d'enrichir chaque année le champ de nos études et des expérimentations menées avec nos partenaires et entreprises clientes.

- **Le Baromètre santé et bien-être au travail** auprès des salariés est la **clé de vôute** de nos études. Réalisé chaque année depuis 2009, il est la seule étude à donner **une vision globale de la santé et du bien-être au travail** et des leviers d'action possibles. Elle permet de comprendre comment l'état de santé, l'hygiène de vie, le contexte social, les conditions liées au travail et au métier, l'organisation du travail – les grands déterminants de la santé au travail – influent sur la performance de l'entreprise, mesurée notamment en termes d'absence et d'engagement des salariés. Il permet également d'identifier les risques majeurs et les populations les plus exposées.
- **L'analyse annuelle de nos données d'absentéisme maladie** apporte des éléments clés et des points de repères pour mieux comprendre et appréhender la question de

l'absentéisme au sein de l'entreprise. Elle est conduite depuis 2010 à partir des données d'absentéisme maladie issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric. L'analyse est réalisée en partenariat avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

- **Les données concernant les entreprises face à leurs obligations réglementaires** donnent de précieux renseignements sur comment les entreprises respectent leurs obligations légales en matière de santé au travail. Nous suivons depuis 3 ans ces données issues des entreprises réalisant l'autodiagnostic en ligne *Situation Santé Sécurité*.
- **L'enquête auprès des dirigeants sur la qualité de vie au travail** permet de croiser leur perception avec celle des salariés. Réalisée pour la première fois en 2014 auprès de plus de 700 dirigeants, elle complète les enseignements issus du Baromètre Santé et bien-être auprès des salariés.
- Nous contribuons à un important **dispositif d'études et d'observation de la santé des dirigeants**, sujet largement méconnu, en partenariat avec l'Observatoire Amarok depuis 2010. La publication des résultats est prévue en 2015.

Comprendre les déterminants
qui impactent la santé
des salariés et influent
sur la performance
de l'entreprise



INDICATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Les enseignements et données chiffrées présentés dans notre rapport proviennent principalement de quatre études réalisées par Malakoff Médéric en 2014 :

- **Le Baromètre santé et bien-être au travail, auprès des salariés** (6^e édition) : enquête de **perception** réalisée chaque année auprès d'un échantillon de 3 500 salariés représentatifs du secteur privé français. Elle a été réalisée par internet en février/mars 2014.
- **L'absentéisme maladie** (3^e édition) : analyse annuelle des données d'absentéisme maladie issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric, représentant plus de 2,7 millions de salariés dans près de 16 800 entreprises de plus de 20 salariés. Les données analysées sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 2013.
- **L'enquête auprès des dirigeants sur la qualité de vie au travail**, (1^{re} édition) : enquête de perception auprès de 700 dirigeants, chefs d'entreprises et DRH. Les résultats de cette étude, réalisée par téléphone en mai/juin 2014, ont été mis en miroir avec ceux de l'enquête auprès des salariés, à chaque fois que cela était possible.
- **Les entreprises face à leurs obligations légales** (3^e édition) : analyse annuelle des données issues des entreprises ayant réalisé *Situation Santé Sécurité* à fin septembre 2014. Ce diagnostic en ligne permet aux entreprises de faire le point sur leurs obligations légales en matière de santé au travail. Au 30 septembre 2014, près de 2 000 entreprises avaient réalisé ce diagnostic.

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



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :
ENJEUX DE PERFORMANCE
POUR L'ENTREPRISE

SYNTHÈSE

DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME GLOBALEMENT STABLES DEPUIS 3 ANS, MAIS UN NIVEAU PRÉOCCUPANT

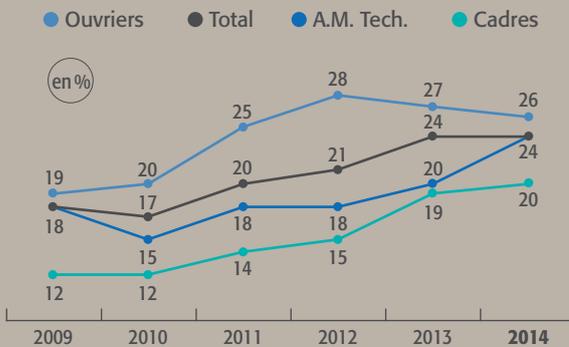
Les données d'absence 2013 sont globalement stables par rapport aux années précédentes, masquant une augmentation du pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt, et une baisse de la durée moyenne d'un arrêt.

Pour une entreprise de 1 000 salariés, les arrêts maladie représentent en moyenne 40 emplois à temps plein.

	2013	2010
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	34%	32%
Nombre d'arrêts par salarié	0,68	0,63
Nombre d'arrêts par salarié absent	1,97	1,96
Durée moyenne d'un arrêt en jours	17,2 j	18,5 j
Nombre de jours d'absence par salarié	11,6 j	11,7 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	33,9 j	36,3 j

L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL CONTINUE DE S'ÉRODER

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



L'engagement au travail, un atout distinctif de la France par rapport à d'autres pays, connaît cependant un recul depuis 2009. Toutes les catégories de salariés sont touchées.

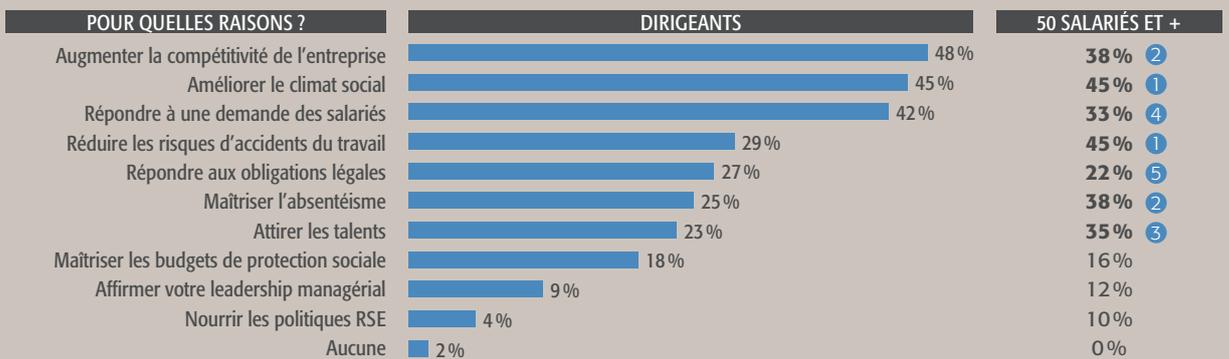
22%
(- 4 pts/2013)

2013 : 26%
2012 : 26%
2011 : 28%
2010 : 31%
2009 : 29%

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

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) : UN ENJEU MAJEUR POUR LES DIRIGEANTS, AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ENTREPRISE

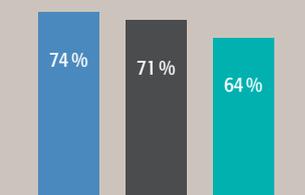
Près de 90% des dirigeants considèrent la qualité de vie au travail comme une préoccupation majeure des entreprises pour les années à venir. La première raison invoquée par 48% des dirigeants est la compétitivité de l'entreprise.



LE LIEN À L'ENTREPRISE DEMEURE FORT

Le lien des salariés vis-à-vis de leur entreprise est stable sur la période, et demeure élevé. Sa solidité constitue pour les entreprises un levier de mobilisation et de cohésion des salariés.

- Je suis fier de travailler dans mon entreprise
- Je suis content de venir travailler le matin
- Je recommanderais mon entreprise à un proche



UNE DIMINUTION DE LA FATIGUE PHYSIQUE AU TRAVAIL

En 5 ans, la pénibilité physique ressentie diminue chez toutes les différentes catégories de salariés. La perception de la fatigue nerveuse est également en diminution sur la période ; le niveau reste cependant élevé.

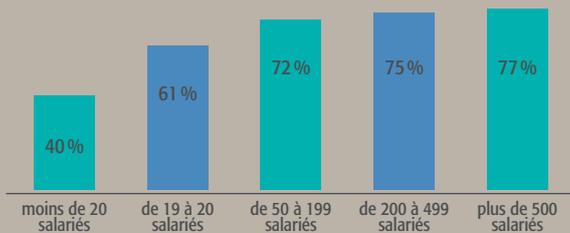
- Mon travail est nerveusement fatigant
- Mon travail est physiquement fatigant



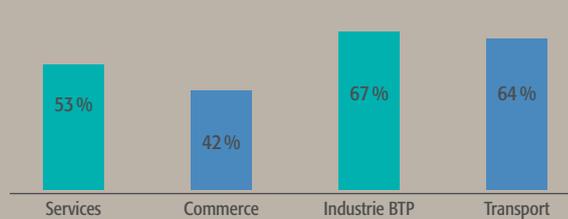
LES EFFORTS DES ENTREPRISES INSUFFISAMMENT FORMALISÉS DANS LE DOCUMENT UNIQUE (DU)

Obligatoire pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille depuis 2001, le DU constitue la clé de voûte d'une démarche de prévention santé dans l'entreprise. Pourtant, seulement 56% des entreprises ont réalisé leur DU en 2014, un chiffre stable depuis 3 ans. À noter que lorsqu'il est réalisé, 68% des entreprises indiquent l'actualiser régulièrement, et une sur deux, mettre en œuvre des plans d'actions.

Pourcentage d'entreprises ayant réalisé leur DU par taille d'entreprises



Pourcentage d'entreprises ayant réalisé leur DU par secteur



UNE CONVERGENCE ENTRE DIRIGEANTS ET SALARIÉS AUTOUR DES LEVIERS DE LA QVT

Si l'on constate une certaine convergence concernant l'ambiance, le climat social, la reconnaissance au travail, il n'en est pas de même pour la **conciliation vie pro/vie perso**. Ce thème arrive chez les dirigeants en 9^e position.

À noter que pour les salariés, la hiérarchie des leviers est liée à leur propre niveau de satisfaction. L'ambiance et l'intérêt du travail sont les 2 critères les plus importants pour les salariés les plus satisfaits. Tandis que la reconnaissance au travail, la rémunération et l'équité sont les 2 plus importants pour les moins satisfaits.

Leviers de la QVT 2014

DIRIGEANTS SALARIÉS



- 1 l'ambiance
- 2 les relations entre salariés et avec le supérieur
- 3 la reconnaissance au travail



- 1 l'ambiance
- 2 la reconnaissance
- 3 la conciliation vie pro/perso

ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE : DES INQUIÉTUDES LIÉES À LA « PEUR D'ÊTRE DÉPASSÉ »



Moins de 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 ans et plus
22	23	25	24
(+ 5 pts/2013)			

24% des salariés déclarent avoir « peur d'être dépassé à l'avenir par les nouveaux outils et les changements », soit une hausse de 8 points en 4 ans. Une appréhension qui touche l'ensemble des salariés. Par ailleurs, 29% des salariés indiquent « avoir plus de 45 ans est un handicap dans mon entreprise » (hausse de 5 points en 5 ans).



MURIEL MORIN

Président de l'Observatoire Social International (OSI)

Le bien-être au travail, un enjeu fondamental

L'environnement des entreprises est de plus en plus international, hyperconnecté, avec une pression croissante sur les délais. Vivre et entreprendre au rythme de ces évolutions très rapides, exige d'anticiper leurs impacts sur le travail : transformations digitales, nouvelles formes d'organisation, évolution du rapport à l'autorité hiérarchique, attentes des différentes générations, autant de défis à relever pour maintenir un haut niveau de performance.

Le bien-être au travail est alors un enjeu fondamental. Le travail des femmes et des hommes ne conduit pas uniquement à des produits, des services ou des résultats économiques et financiers. Il est une source de socialisation, de reconnaissance et de développement personnel pour chaque individu. Le bien-être au travail est ainsi un moteur essentiel de l'engagement, de la coopération, de la confiance et du sens donné au travail, qui permet à l'entreprise d'innover et d'être compétitive.

Ainsi, se soucier du bien-être des salariés revient à rechercher une plus grande performance sociale, et au final, globale de l'entreprise. L'attention donnée à la dimension personnelle de chaque salarié se concrétise par la possibilité donnée à chacun de s'exprimer régulièrement et en confiance sur sa vie au travail. Créer ou réinventer des temps et des espaces de dialogue professionnel dans les équipes de travail est essentiel. Cette dimension participative proposée à chaque salarié s'inscrit également dans une politique sociale qui place la qualité de vie au travail au cœur du dialogue social.

Agir pour la santé au travail, c'est aussi réduire la prévalence des maladies chroniques, très coûteuses pour les entreprises et l'ensemble de la société, c'est faciliter le retour au travail des salariés en longue maladie. L'Observatoire Social International propose et s'engage sur ces différents chantiers.

MAÎTRISER L'ABSENTÉISME

Les arrêts maladie représentent en moyenne l'équivalent de 40 emplois à temps plein dans une entreprise de 1 000 salariés. Un salarié sur trois s'est arrêté de travailler au moins une fois dans l'année en 2013. Si ces données⁽¹⁾ restent relativement stables depuis trois ans, elles n'en restent pas moins préoccupantes et nous ne pouvons collectivement nous satisfaire de ces chiffres. Enjeu social de santé et d'employabilité pour les salariés et enjeu de performance et de productivité pour les entreprises, l'absentéisme maladie a des conséquences pour tous. L'absentéisme maladie est un phénomène multifactoriel. Il reflète les interactions complexes entre le travail, la vie personnelle, la santé et l'usure professionnelle.

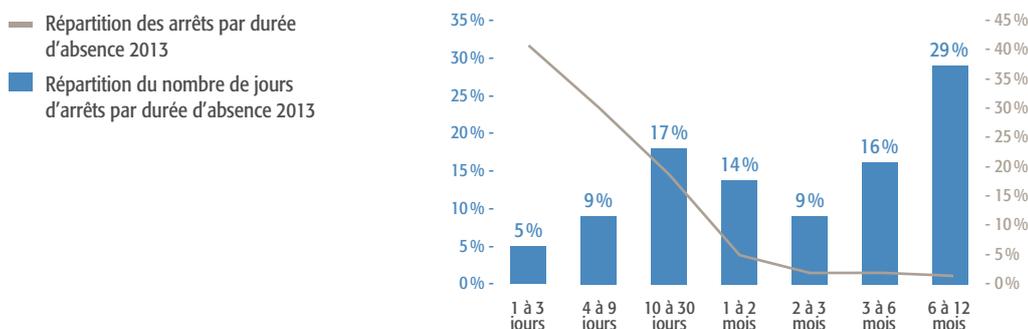
DES INDICATEURS GLOBALEMENT STABLES DEPUIS 4 ANS

Les données d'absence 2013 montrent une relative stabilité en comparaison avec les données des années précédentes. On note toutefois quelques évolutions. En effet, le pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt est en hausse. Il a augmenté de 2 points entre 2010 et 2013. En revanche, la durée moyenne d'un arrêt, assimilée à un indice de gravité, baisse, légèrement. Elle passe de 18,5 jours en 2010, à 17,2 jours en 2013.

Données générales d'absence maladie

	2013	2012	2011	2010
Effectifs	2 682 638	2 657 807	2 382 805	2 410 367
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	34%	34%	33%	32%
Nombre d'arrêts par salarié	0,68	0,67	0,65	0,63
Nombre d'arrêts par salarié absent	1,97	1,97	1,95	1,96
Durée moyenne d'un arrêt en jours	17,2 j	17,6 j	17,9 j	18,5 j
Nombre de jours d'absence par salarié	11,6 j	11,9 j	11,7 j	11,7 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	33,9 j	34,7 j	35 j	36,3 j

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



Même si les arrêts inférieurs à 3 jours ne représentent que 5% de l'ensemble des jours d'absence, pour autant ils ne doivent pas être négligés car ils sont un facteur de désorganisation pour l'entreprise. De plus, on sait que la répétition des arrêts courts est souvent prédictive d'arrêts longs.

(1) Source : Étude Malakoff Médéric données d'absentéisme auprès de 16 800 entreprises (juin 2014).



Les arrêts de plus de 6 mois représentent presque 30% de l'ensemble des jours d'absence

40% des arrêts sont inférieurs à 3 jours

ABSENCES ET ÂGE DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES : QUE FAUT-IL COMPRENDRE ?

Données générales d'absence maladie par âge en 2013



	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	50 ans et +
Effectifs	702 097	666 244	659 854	654 443
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	28 %	38 %	36 %	36 %
Nombre d'arrêts par salarié	0,57	0,77	0,69	0,68
Nombre d'arrêts par salarié absent	2,03	2,04	1,93	1,89
Durée moyenne d'un arrêt en jours	10 j	14 j	18 j	27 j
Nombre de jours d'absence par salarié	6 j	10 j	12 j	18 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	21 j	28 j	35 j	50 j

Les moins de 30 ans sont moins nombreux à s'arrêter

Les moins de 30 ans sont moins nombreux à s'arrêter. En revanche, quand ils s'arrêtent, ils le sont plus de 2 fois dans l'année.

Le faible niveau d'absences chez les moins de 30 ans, tant sur le plan de la fréquence que de la gravité, peut s'expliquer sous deux angles : un meilleur état de santé mais également un processus d'intégration et d'engagement dans la vie professionnelle qui exige de faire ses « preuves ». Par ailleurs, les jeunes bénéficient souvent d'une moins bonne couverture assurantielle. Ainsi, l'absence de prise en charge des jours de carence liés au manque d'ancienneté peut limiter le recours à l'arrêt maladie.

Les 30-39 ans sont la catégorie d'âge qui s'absente le plus

38 % d'entre eux ont eu au moins un arrêt contre seulement 34 %, toutes catégories d'âge confondues. Cette fréquence d'absence peut s'expliquer au regard des contraintes que rencontre cette population. En effet, elle subit les responsabilités familiales les plus fortes (les enfants) à un moment où la carrière professionnelle bat son plein (exigences de productivité, enjeux de carrières déterminants...).

Les plus de 50 ans s'absentent plus longtemps

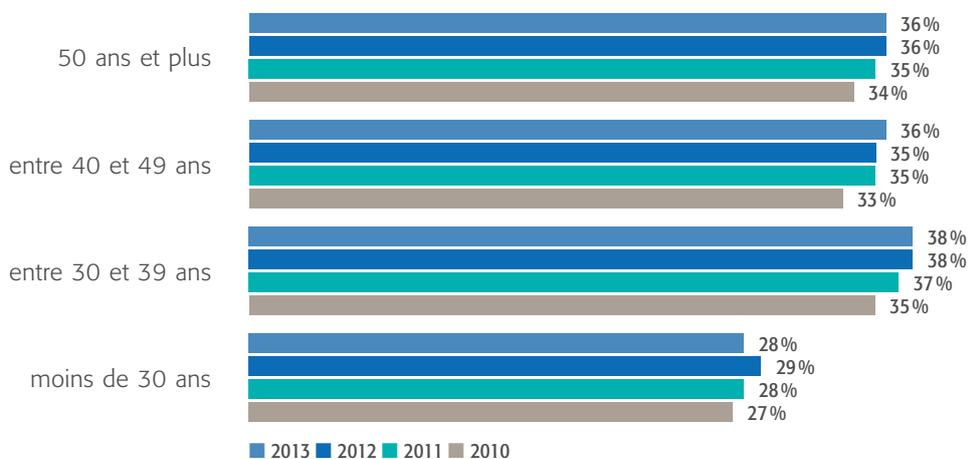
La classe d'âge des plus de 50 ans se caractérise par une proportion forte d'arrêts de plus de 6 mois. En même temps, cette catégorie continue de connaître des arrêts de durée intermédiaire (moins de 30 jours) en nombre important : 80 % des arrêts sont inférieurs à un mois.

Ce constat renvoie à des profils d'absence différents. Certains salariés de plus de 50 ans peuvent avoir connu des parcours usants, provoquant des absences maladies qui s'aggravent avec le temps. D'autres peuvent aussi être en bonne santé, moins fragilisés par un parcours de travail pénible. Ils peuvent exercer dans un milieu favorable et être affectés par l'absence de perspectives au cours de la dernière partie de leur vie professionnelle. Ce phénomène explique en partie la répétition d'absences courtes.

DES ÉVOLUTIONS HOMOGENES SELON LES CLASSES D'ÂGE

Les évolutions entre 2010 et 2013 selon les classes d'âge sont peu prononcées. En effet, quel que soit leur âge, les salariés s'arrêtent davantage en 2013. Cette hausse est toutefois légèrement plus marquée pour les 30-49 ans (plus 3 points entre 2010 et 2013).

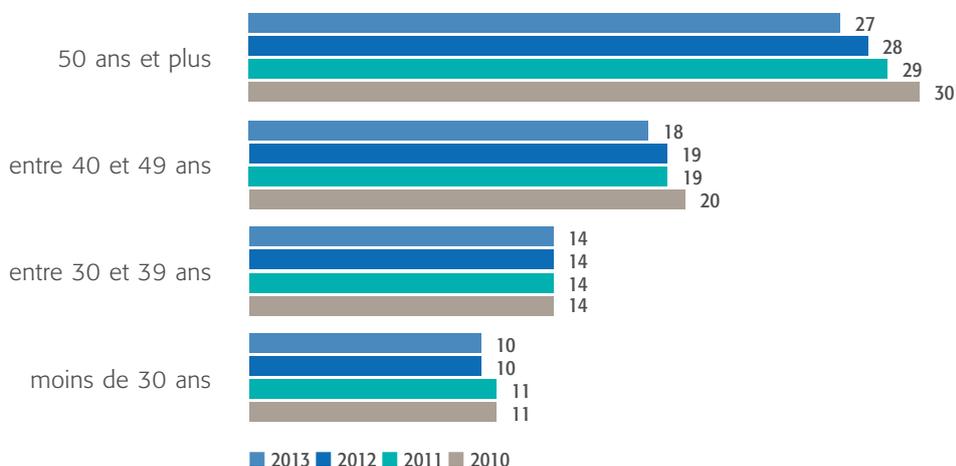
Pourcentage de salariés ayant eu un arrêt au moins une fois dans l'année sur la période 2010-2013



Depuis 2010, une progression plus marquée des arrêts chez les 30-49 ans

Durée moyenne d'un arrêt en jours par âge, sur la période 2010-2013

La durée moyenne d'un arrêt diminue pour toutes les tranches d'âge sur la période 2010-2013. La baisse est plus marquée chez les + de 50 ans : presque 4 jours de moins en 2013 qu'en 2010.



Une baisse de la durée moyenne des arrêts pour tous

ABSENCES ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (CSP) LES ARRÊTS DE TRAVAIL, REFLET DE LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Données générales d'absences maladie par CSP en 2013

	Ouvrier	Employé	Agent de maîtrise	Cadre
Effectifs	445 478	1 207 039	370 899	622 117
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	42%	35%	35%	27%
Nombre d'arrêts par salarié	0,88	0,73	0,65	0,45
Nombre d'arrêts par salarié absent	2,1	2,1	1,82	1,64
Durée moyenne d'un arrêt en jours	20 j	17 j	18 j	14 j
Nombre de jours d'absence par salarié	17 j	12 j	12 j	6 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	41 j	36 j	33 j	24 j

FRÉQUENCE ET GRAVITÉ DES ARRÊTS MALADIE : PLUS LE STATUT S'ÉLÈVE, MOINS LES ABSENCES SONT LONGUES ET RÉPÉTÉES

Sur le plan de la fréquence, les ouvriers s'arrêtent plus souvent que les cadres. En effet, 42% des ouvriers se sont arrêtés au moins une fois dans l'année contre 27% pour les cadres. Quant aux employés et aux agents de maîtrise, ils sont proches de la moyenne nationale.

Par ailleurs, lorsque l'on regarde le nombre d'arrêts par salarié absent, on constate qu'il est de 2,1 pour les ouvriers et seulement de 1,6 pour les cadres.

Du point de vue de la gravité des arrêts, on constate sur l'ensemble de la période, des durées d'absence inversement proportionnelles au statut professionnel. En effet, plus le statut s'élève, moins les absences sont longues : 20 jours chez les ouvriers et 14 jours chez les cadres.

L'exposition à des risques professionnels incapacitants (ou potentiellement) influe sur la santé des salariés et donc sur l'absentéisme

maladie. Ouvriers et employés sont les plus exposés. Il est aussi souvent fait référence à l'intérêt intrinsèque du travail, perçu comme plus grand pour les cadres, ou encore à la différence d'autonomie professionnelle entre les cadres et les non-cadres. En effet, les ouvriers et les employés sont généralement astreints à une mesure rigide du temps de travail alors que les cadres sont au forfait jours. Dans ce dernier régime, une certaine souplesse s'observe dans l'utilisation générale du temps de travail. Dans certains cas, l'exécution du travail peut être différée et remise à plus tard.

DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LES CSP ENTRE 2010 ET 2013

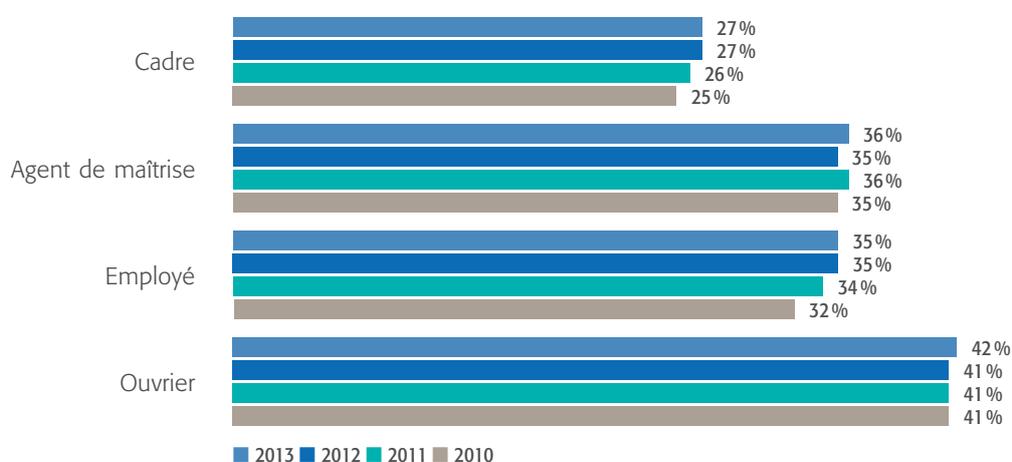
Les évolutions entre 2010 et 2013 ne s'expriment pas de la même manière selon les CSP. Le graphique ci-contre (haut) montre l'évolution du pourcentage de salariés absents sur la période 2010-2013. On constate une augmentation de ce phénomène pour les cadres (2,5 points) et les employés (2,7 points). En revanche, on observe une plus grande stabilité pour les ouvriers et les agents de maîtrise.

Pourcentage de salariés ayant eu un arrêt au moins une fois dans l'année

Le nombre de cadres absents au moins une fois dans l'année augmente de 2,5 points entre 2010 et 2013. La littérature managériale et sociologique illustre les évolutions structurelles importantes chez cette population. En particulier, on constate une perte du lien privilégié avec la direction, une mobilité parfois forcée et mal vécue, une intensification du travail et une réduction de l'autonomie professionnelle. Ces transformations structurelles se traduisent par une plus grande insatisfaction professionnelle pouvant conduire à des formes de retrait.



Une évolution à la hausse plus prononcée pour les ouvriers en 2013

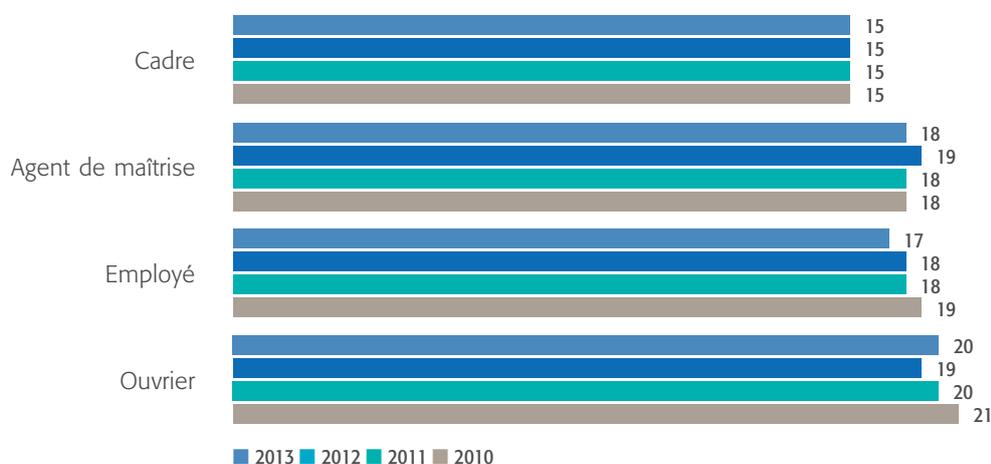


Durée moyenne d'un arrêt en jours par CSP

Sur la période 2010-2013, la durée des arrêts de toutes les catégories de salariés diminue.



2010-2013 : une baisse de la durée des arrêts pour toutes les CSP



ABSENCES ET GENRE

LES FEMMES PLUS ABSENTES QUE LES HOMMES ? OUI, MAIS POURQUOI ?

HOMMES ET FEMMES INÉGAUX FACE À L'ABSENCE

Données générales d'absences maladie par genre en 2013

	Hommes	Femmes
Effectifs	1 311 750	1 370 880
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	31 %	37 %
Nombre d'arrêts par salarié	0,59	0,76
Nombre d'arrêts par salarié absent	1,89	2,03
Durée moyenne d'un arrêt en jours	16 j	18 j
Nombre de jours d'absence par salarié	9 j	14 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	31 j	37 j

Les femmes connaissent un absentéisme maladie supérieur à celui des hommes. Elles sont plus nombreuses à s'arrêter plus de fois dans l'année et pour une durée plus longue. Cette différence se retrouve dans les grandes enquêtes nationales. Ainsi, l'analyse des données de l'enquête Emploi de l'Insee sur les années 2003-2011 montre que le taux d'absentéisme maladie des femmes est de 4,1 % et celui des hommes de 3,1 %⁽²⁾.

DES HYPOTHÈSES D'EXPLICATION LIÉES À L'ORGANISATION ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

D'une manière générale, l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes peut renvoyer à plusieurs hypothèses explicatives liées à l'organisation et aux conditions de travail dans l'entreprise.

1. La première est celle d'une répartition sexuée des emplois dans l'entreprise. Ne réalisant pas les mêmes activités, les femmes et les hommes ne sont pas soumis aux mêmes contraintes de travail et ne sont donc pas exposés aux mêmes risques et pénibilités. Les femmes plus que les hommes occupent des emplois peu qualifiés et sont soumises à des conditions d'emploi ou de travail dégradées.

2. La deuxième est liée à des conditions de travail caractérisées, chez les femmes, par une pénibilité plus souvent mentale et émotionnelle. Ces éléments ont été révélés et confirmés par les enquêtes statistiques⁽³⁾ :

- travail en relation constante avec le public, morcelé et faisant l'objet d'interruptions fréquentes,
- travail isolé, répétitif, soumis à de fortes contraintes temporelles,
- postures contraignantes, exigeant une station debout,
- travail permanent sur écran.

3. La troisième concerne une exposition différenciée des femmes et des hommes aux contraintes temporelles du travail et à l'articulation avec la vie personnelle. D'une part, femmes et hommes ne sont pas soumis aux mêmes horaires⁽⁴⁾. D'autre part, on observe le maintien d'une faible participation des hommes à la charge domestique et familiale. Ce dernier élément peut amener les femmes à s'absenter plus que les hommes, si les entreprises ne proposent pas de solutions de facilité. Par exemple : jours pour enfant malade, marges d'autonomie en termes de gestion de la charge de travail, souplesse horaire ou possibilités de récupération.

(2) Cf. DARES Analyse n°9 février 2013 : « Les absences au travail pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail ».

(3) Le document de travail, DT n°41 de l'IRDES « L'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé » par Thierry Debrand montre bien à partir des données de l'enquête Santé 2002-2003 que la nature des risques auxquels sont soumis les 2 sexes dans leurs emplois est très différente, ce qui conduit à analyser l'impact distinct sur les 2 populations. Le risque psychosocial dans cette enquête est responsable du tiers des arrêts de travail mais concerne 18,3 % des hommes dans leurs emplois contre 42,7 % des femmes.

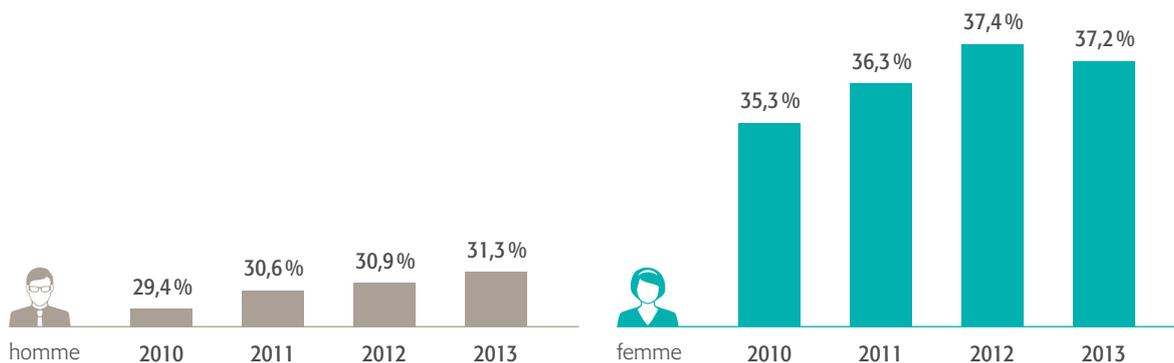
(4) Le document de travail, DT n° 42 « Durée d'arrêt de travail, salaire et Assurance Maladie : application micro-économétrique à partir de la base Hygie », Irdes 2011, Mohamed Ali Ben Halima, Thierry Debrand, montre cette situation décrite plus bas (temps partiel et absentéisme maladie).



ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LA PÉRIODE 2010-2013

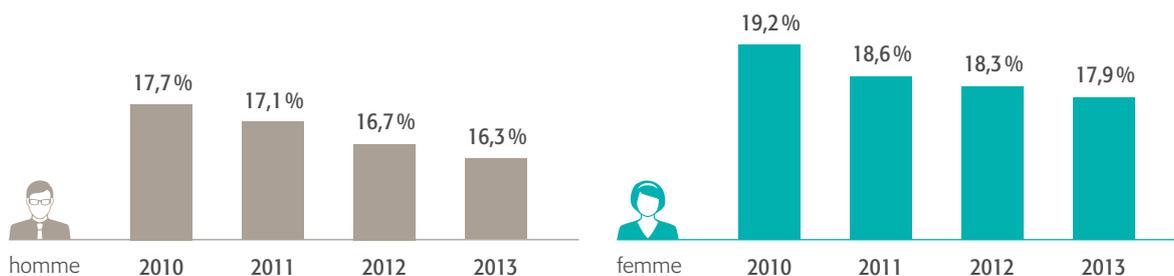
Entre 2010 et 2013, la fréquence des absences a augmenté de manière similaire chez les femmes et les hommes : + 2 points.

Pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt dans l'année par genre



Après une augmentation d'un point chaque année depuis 2010, la proportion de femmes qui s'arrête au moins une fois dans l'année commence à fléchir.

Durée moyenne d'un arrêt en jours par genre



En revanche, l'analyse des durées moyennes d'arrêts montre une régression entre 2010 et 2013 pour les hommes et les femmes.

ABSENCES ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

DES SECTEURS PLUS TOUCHÉS QUE D'AUTRES

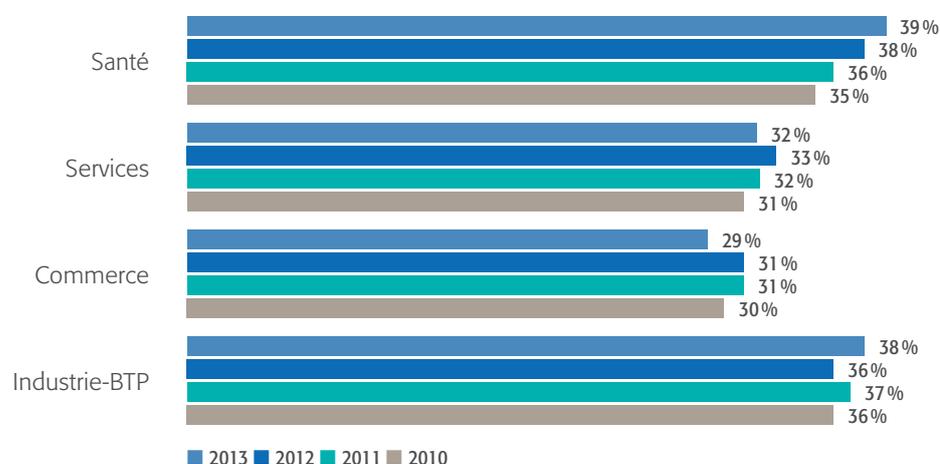
LA SANTÉ RESTE LE SECTEUR D'ACTIVITÉ LE PLUS TOUCHÉ TANT SUR LE PLAN DE LA FRÉQUENCE QUE DE LA GRAVITÉ

Données générales d'absences maladie par secteur d'activité en 2013

	National	Santé	Services	Commerce	Industrie-BTP
Effectifs	2 682 638	515 504	1 201 319	397 882	543 094
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	34 %	39 %	32 %	29 %	38 %
Nombre d'arrêts par salarié	0,68	0,81	0,64	0,54	0,74
Nombre d'arrêts par salarié absent	1,97	2,07	1,97	1,86	1,92
Durée moyenne d'un arrêt en jours	17 j	19 j	16 j	17 j	18 j
Nombre de jours d'absence par salarié	12 j	15 j	10 j	9 j	13 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	34 j	39 j	31 j	32 j	34 j

Excepté le commerce, la proportion de salariés qui s'arrête au moins une fois dans l'année est en progression depuis 2010.

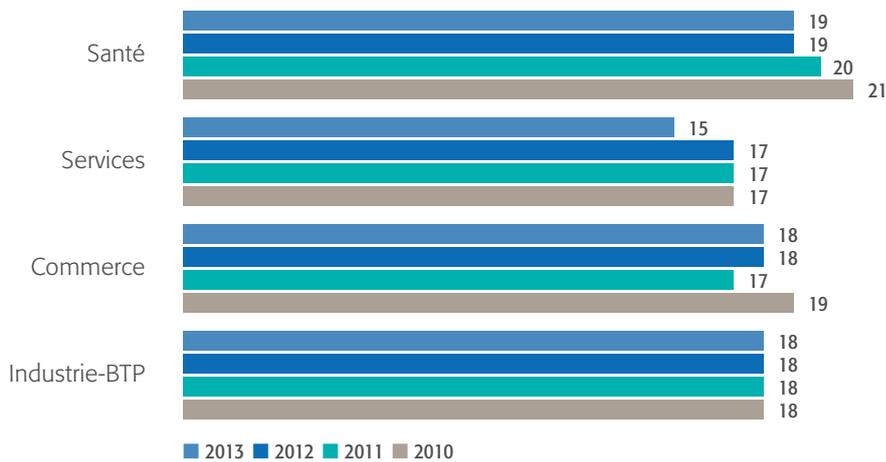
Pourcentage des salariés ayant eu au moins un arrêt





UNE DURÉE EN BAISSÉ POUR TOUS LES SECTEURS, EXCEPTÉ POUR L'INDUSTRIE-BTP

Durée moyenne d'un arrêt en jours



La répartition des indicateurs de fréquence dans ces quatre secteurs doit être affinée en fonction de la CSP et de l'âge. En effet, on observe une grande diversité de la fréquence d'absence d'un secteur à l'autre selon la tranche d'âge et le statut professionnel des salariés.

Par exemple, si l'on se penche sur les résultats donnés par la répartition des salariés selon leur statut professionnel, tous secteurs confondus, nous avons constaté une fréquence d'absence plus élevée chez les ouvriers. Ce résultat s'observe dans trois des quatre secteurs. Seul le secteur des services fait figure d'exception. Dans ce dernier, ce sont les employés qui enregistrent la fréquence la plus élevée : 34% versus 28% pour les ouvriers.

Si l'on s'intéresse à la répartition selon les âges dans ces quatre secteurs, c'est la catégorie des 30-39 ans qui se distingue, comme dans les données de l'ensemble du portefeuille. Les trentenaires détiennent le pourcentage le plus élevé de salariés ayant eu au moins un arrêt. Cependant, on constate à nouveau des écarts de proportion importants entre les catégories d'âge selon ces secteurs. En effet, quand 43% des salariés s'arrêtent au moins une fois dans l'année, ils sont 33% dans le commerce, 41% dans l'industrie-BTP et 36% dans les services.



ABSENCES ET TAILLE D'ENTREPRISE

LES PETITES ENTREPRISES SERAIENT-ELLES MEILLEURES ÉLÈVES QUE LES PLUS GRANDES ?

PLUS LA TAILLE DE L'ENTREPRISE AUGMENTE, PLUS LES INDICATEURS D'ABSENTEÏSME SONT DÉGRADÉS

Données générales d'absences maladie par taille d'entreprises en 2013

	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés et +
Effectifs	276 613	609 941	300 809	330 223	1 005 996
% de salariés ayant eu au moins un arrêt	32,6%	32,8%	34,8%	35,3%	34,9%
Nombre d'arrêts par salarié	0,60	0,68	0,77	0,73	0,68
Nombre d'arrêts par salarié absent	1,89	1,97	2,06	1,98	1,96
Durée moyenne d'un arrêt en jours	16,4 j	16,6 j	16,9 j	17,8 j	17,8 j
Nombre de jours d'absence par salarié	9,8 j	11,3 j	13 j	12,9 j	12,1 j
Nombre de jours d'absence par salarié absent	31 j	32,8 j	34,8 j	35,3 j	34,9 j

Les données d'absentéisme maladie selon la taille des entreprises sont conformes à celles que l'on retrouve dans d'autres enquêtes. Que ce soit sur le plan de la fréquence ou de la gravité, l'absentéisme maladie est d'autant plus élevé que l'entreprise est de grande taille, peu importe le secteur.

Les petites entreprises se caractérisent par une moins forte propension à l'absence. En effet, en 2013, 32,6% des salariés des entreprises de 20 à 49 salariés s'arrêtent au moins une fois dans l'année alors que dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, ils sont 34,9%. Des facteurs liés au contexte spécifique de ces entreprises doivent être pris en compte. Peut-être la solidarité entre salariés y est-elle plus

élevée, ce qui découragerait l'absence. En effet, il est possible que le caractère plus impersonnel du travail dans les grandes entreprises rende l'absence plus indifférente pour les salariés et les collectifs. Enfin, dans les grandes entreprises, il reste possible de trouver, en cas d'absence, des remplaçants. Ce n'est pas toujours le cas dans les petites, surtout dans des situations de service ou d'impossibilité de report de l'activité.

79% des entreprises de plus de 500 salariés déclarent analyser leurs données d'absentéisme, contre seulement 48% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Source : Autodiagnostic Situation Santé Sécurité 2013

ÉCLAIRAGE

JOURNÉES D'ABSENCE NON PRÉVUES* : UN LIEN AVEC LA CHARGE DE VIE

En 2014, **29 %** des salariés ont connu au moins une absence non prévue. On observe des taux un peu plus élevés seulement chez les 30-39 ans : 25 % d'entre eux ont pris une ou deux journées d'absence, contre 22 % en moyenne. Une tranche d'âge avec davantage de contraintes de vie, liées notamment à la présence plus fréquente d'enfants en bas âge.

D'autres contraintes d'ordre privé peuvent inciter les salariés à avoir recours à ce type d'absence. Par exemple, 33 % des salariés ayant des soucis personnels et 32 % des salariés ayant un proche

leur causant beaucoup de soucis ont pris au moins une journée d'absence au cours de l'année (contre 28 % en moyenne).

La prise en charge de la dépendance d'un proche constitue une autre source de difficultés pour les salariés, qui doivent parfois gérer des imprévus de dernière minute, nécessitant un fort investissement personnel.

36 % des salariés s'occupant régulièrement d'un membre de leur famille dépendant ou malade ont pris au moins une journée d'absence non prévue, contre 29 % en moyenne.

(*) Absences pour convenance personnelle (hors arrêts maladie)

POINT DE VIGILANCE SUR LA QUALITÉ DE LA PRÉSENCE

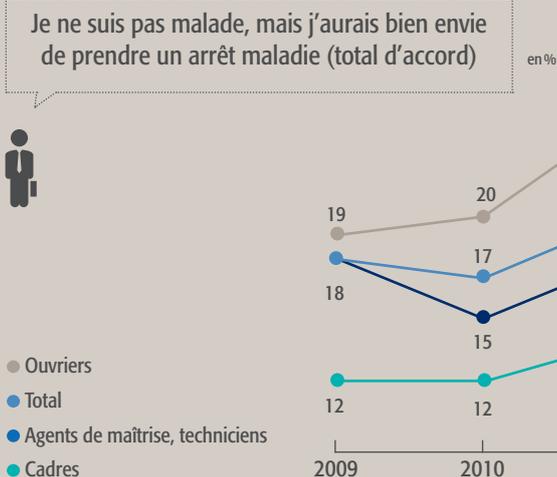
Si le niveau de présence au travail reste stable globalement parmi les salariés français, on note des signes de désengagement.

Cette année, 22 % des salariés déclarent chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler (tout à fait d'accord), contre 26 % en 2013 et 29 % en 2009.

Par ailleurs, 13 % des collaborateurs reconnaissent faire de la présence pour faire

de la présence souvent ou très souvent. Une attitude en augmentation depuis 2010 (+ 5 pts) et un peu plus fréquente chez les employés (15 %) ou les moins de 30 ans (18 %).

Et une proportion non négligeable de salariés aimerait, si cela lui était possible, faire une pause : 24 % déclarent ne pas être malade mais avoir envie de prendre un arrêt maladie. Un résultat en nette progression depuis 2009.



PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ET RESPECTER LES OBLIGATIONS LÉGALES

VERS UNE MEILLEURE MAÎTRISE DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

DES DIRIGEANTS CONSCIENTS DE L'IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

La sécurité des salariés est perçue comme une priorité pour l'entreprise par 72% des dirigeants

Plus d'un tiers des dirigeants citent la réduction des accidents du travail comme élément important de la qualité de vie au travail. Malgré les efforts menés ces dernières années, ils sont relativement nombreux à estimer qu'une part importante des salariés est soumise à des conditions de travail difficiles dans leur entreprise.

Côté salariés, ils sont également 69% à penser qu'il s'agit d'une priorité pour leur entreprise (74% des ouvriers). Cela reste cependant un peu moins vrai dans les TPE-PME : dans les entreprises de moins de 20 salariés, seuls 63% des salariés sont d'accord avec cette idée.

Pourcentage de dirigeants considérant que ces facteurs de risques concernent la totalité ou une majorité de salariés.

- effectuer des gestes répétitifs : 38%
- rester longtemps debout dans une posture pénible : 37%
- travailler dans le bruit : 27%
- porter ou déplacer des charges lourdes : 25%
- travailler dans le froid ou la chaleur : 20%
- risquer une chute grave : 13%

UNE TENDANCE À LA BAISSÉ DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ, HORMIS LE RISQUE ROUTIER

En 2013, la diminution des accidents du travail observée au cours des dernières années se confirme. Selon les statistiques 2013 de l'Assurance maladie - Risques professionnels, le nombre d'accidents du travail avec arrêt baisse de 3,5% par rapport à 2012, alors que les effectifs salariés sont stables. L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt (AT) atteint le niveau historiquement bas de 33,8 AT pour 1 000 salariés.

Ce recul de la fréquence des AT est observable dans tous les secteurs, hormis les transports.

Les accidents du travail ont représenté 37,5 millions de journées d'incapacité temporaire, en baisse de 0,9%. Le nombre de décès (541) a diminué de 3%.

Pour les maladies professionnelles, l'inversion de la tendance depuis 2012 se poursuit également en 2013, avec 51 452 cas de maladies, en baisse de 4,7%. Les affections périarticulaires représentent toujours 79% des maladies professionnelles.

Le nombre des accidents de trajet est en hausse en 2013. Selon les statistiques de l'Assurance maladie - Risques professionnels, avec 93 363 accidents de trajet en 2013, la progression est de 3,6%. La gravité des accidents a cependant diminué, le nombre des incapacités permanentes s'élevant à 7 865, en baisse de 2,9%. Les décès diminuent de 5,3% (306 décès enregistrés en 2013).

En 2013, une diminution confirmée des accidents du travail et des maladies professionnelles



Les accidents de trajet ont représenté un peu plus de 6,2 millions de journées perdues en 2013.

Rappelons qu'en 2014, 3 salariés du secteur privé sur 4 déclarent utiliser une voiture pour se rendre à leur travail.

En 2014, seulement 30 % des entreprises déclarent avoir mené une enquête après la survenue d'un accident du travail. Elles sont 54% dans le secteur des transports, 43% dans l'industrie et le BTP, 24 % dans les services et 16% dans le commerce.*

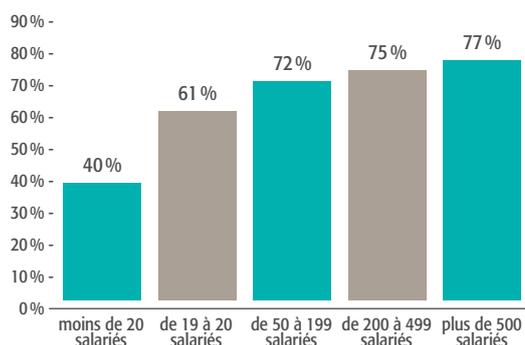


Une augmentation des accidents de trajet

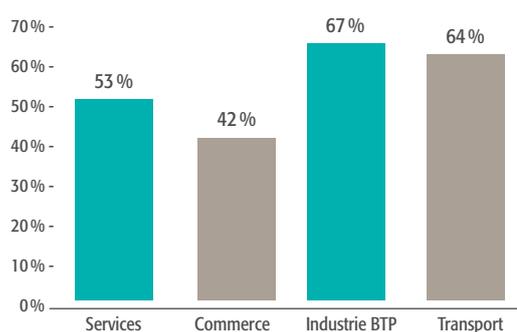
OBLIGATIONS LÉGALES : UNE PETITE MAJORITÉ D'ENTREPRISES RÉALISE SON DOCUMENT UNIQUE

En 2014, seules 56 % des entreprises ont réalisé leur Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER). La réalisation augmente avec la taille de l'entreprise. Les secteurs du commerce et des services obtiennent un taux plus faible.

Pourcentage d'entreprises ayant réalisé leur DU par taille d'entreprises



Pourcentage d'entreprises ayant réalisé leur DU par secteur



Les entreprises en tirent encore trop peu les conséquences

DES RÉSULTATS QUI REFLÈTENT DE MANIÈRE INSATISFAISANTE LES EFFORTS DES ENTREPRISES, NOTAMMENT LES TPE-PME

Lorsque le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) est établi, il est très souvent mis à jour et suivi d'un plan d'actions. 68 % des entreprises ayant fait leur DUER déclarent le mettre à jour régulièrement, près d'une entreprise sur deux déclare avoir mis en œuvre un plan d'actions.

(*) Source : Étude Malakoff Médéric auprès de 1980 entreprises (données septembre 2014).

ZOOM SUR LES NOUVELLES OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

> PRÉVENIR LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

La Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » comprend un volet relatif à la **prise en compte de la pénibilité du travail**. Alors que la réforme de 2010 a instauré un droit de retraite anticipée pour travail pénible, cette loi va plus loin en créant à compter du **1^{er} janvier 2015, un compte personnel de prévention de la pénibilité**, sur lequel les salariés exposés accumuleront des points leur permettant de se reconvertir mais aussi de gérer leur fin de carrière. Ce nouveau dispositif est financé par les entreprises, **toutes sont concernées quelle que soit leur taille**.

Cette nouvelle Loi comprend également des mesures visant à renforcer le déploiement de la **fiche de prévention des expositions** ainsi que l'effectivité de l'**obligation de négocier des accords** en faveur de la prévention de la pénibilité. Les décrets d'application ont été publiés le 10 octobre 2014. www.legifrance.gouv.fr

> AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un arrêté du 15 avril 2014 publié au Journal Officiel du 23 avril a étendu l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 relatif à l'**amélioration de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle**. Certaines mesures ont ainsi été étendues :

Négociation unique : Loi 2014 - 288 du 5 mars, article 33, relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il est désormais possible de regrouper dans une négociation unique un certain nombre de thèmes sur lesquels il est obligatoire de négocier et qui ont pour point commun la qualité de vie au travail. Pour les trois années de la durée de l'accord QVT, l'obligation de négocier annuellement peut être suspendue pour les négociations qui feront l'objet de regroupement dans cet accord.

Égalité hommes/femmes : la Loi du 4 août 2014, en vigueur depuis le 6 août 2014 a simplifié le cadre juridique de la négociation sur l'égalité professionnelle et étendu son objet.

La Loi fusionne les deux anciennes négociations annuelles qui existaient sur l'égalité professionnelle et l'égalité salariale en une négociation annuelle unique portant sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre. Deux nouveaux thèmes sont introduits : le déroulement des carrières et la mixité des emplois.

Entreprises concernées : toutes.

> FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT DE SALARIÉS ÂGÉS

Le dispositif sur les accords « contrats de génération » a été révisé par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'agit de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises.

Sous peine de pénalité, les entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de cette taille), doivent négocier un accord collectif ou, à défaut d'accord, attesté par un PV de désaccord, un plan d'actions sur le contrat génération avant le **31 mars 2015** (article L5121-14).

Si leur précédent accord sur l'emploi des seniors arrive à échéance avant cette date, elles sont dispensées de conclure un nouvel accord sur l'emploi des seniors.

Entreprises concernées : toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

ANTICIPER L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE PROFESSIONNELLE

45 % des salariés ne se sentent pas capables de travailler au même rythme dans 10 ans.

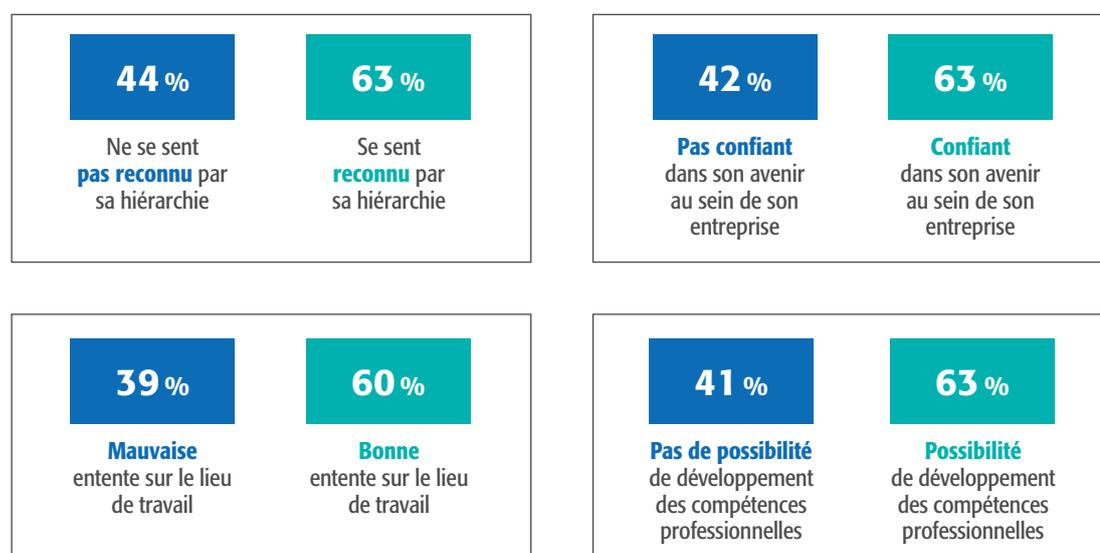
Un grand nombre de salariés expriment des difficultés à se projeter sur le long terme dans leur emploi. C'est plus particulièrement le cas des ouvriers (54% ne se sentent pas capables de travailler au même rythme dans 10 ans) et des salariés de 50 ans et plus (67%).

UNE CAPACITÉ À SE PROJETER SUR LE LONG TERME QUI DÉPEND NOTAMMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La pénibilité perçue joue un rôle important sur la façon dont les salariés envisagent leur avenir. Parmi les salariés qui ne se sentent pas capables de travailler au même rythme dans 10 ans, 77% ont un travail nerveusement fatigant (contre 62% de ceux qui s'en sentent capables) et 55% ont un travail physiquement fatigant (contre 36% de ceux qui s'en sentent capables).

La reconnaissance, l'ambiance ou les perspectives professionnelles impactent également la capacité des salariés à se projeter sur le long terme.

Je me sens capable de travailler au même rythme dans 10 ans

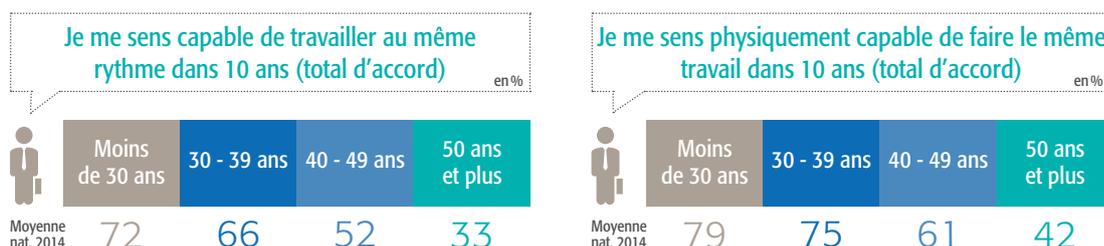


Note de lecture :

Les salariés qui s'estiment reconnus par leur hiérarchie sont 63% à se sentir prêts à travailler au même rythme dans 10 ans, contre 44% de ceux qui souffrent d'un déficit de reconnaissance.

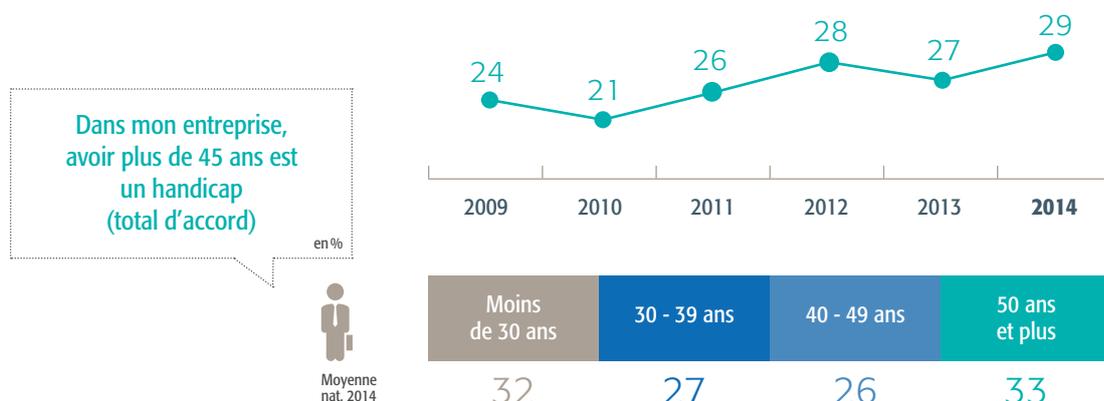
DES INQUIÉTUDES QUI AUGMENTENT AVEC L'ÂGE

L'idée de continuer à travailler au même rythme dans 10 ans et d'en avoir la capacité physique est, sans surprise, davantage partagée par les salariés les plus jeunes que par les plus anciens, qui ont déjà effectué la majeure partie de leur vie professionnelle et sont davantage confrontés à des soucis de santé. Seule une minorité de salariés de 50 ans et plus y adhère. On notera que, dès la quarantaine, près d'un salarié sur deux ne se sent pas capable de travailler au même rythme 10 ans plus tard.



À TOUS LES ÂGES, LES MÊMES INTERROGATIONS SUR LA PLACE DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

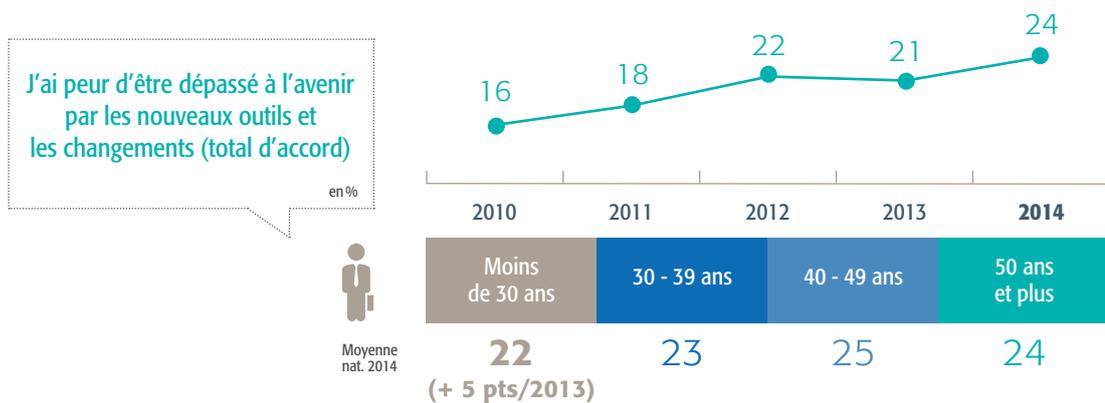
Pour 29% des salariés, avoir plus de 45 ans est un handicap dans leur entreprise. Un résultat un peu plus élevé que l'an dernier et qui croît depuis 2010 (21%), mais qui ne dissimule pas d'écarts importants selon l'âge. Les jeunes collaborateurs, comme les plus anciens, portent un regard similaire sur cette question.



L'accompagnement et la place accordés aux seniors dans l'entreprise semblent être des préoccupations intergénérationnelles.

DES INTERROGATIONS SUR LES OUTILS ET LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

En quatre ans, le nombre de salariés inquiets sur leur capacité à assimiler les nouveaux outils technologiques et les changements a augmenté de 8 points : 24% des collaborateurs ont aujourd'hui peur d'être dépassés dans les années à venir. Une appréhension qui touche de la même manière l'ensemble des salariés sans distinction significative en termes d'âge, de statut ou de secteur.

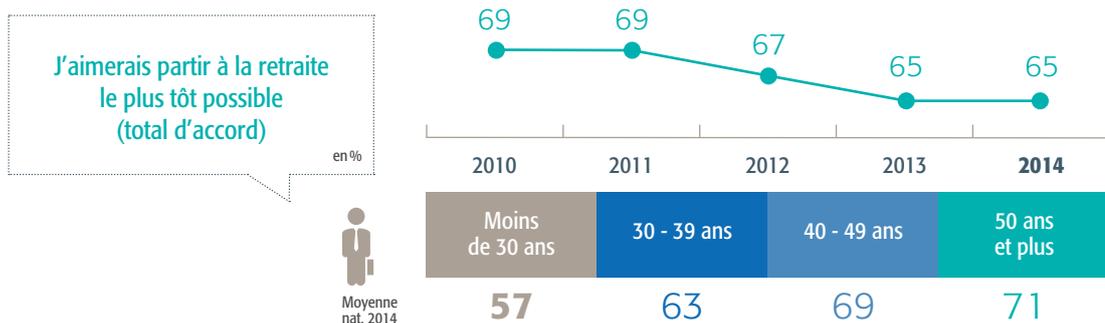


Aujourd'hui, les salariés estiment très majoritairement (81%) être à l'aise avec les outils et les logiciels qu'ils utilisent dans leur travail, notamment les plus jeunes (84%). Cependant, un salarié sur deux déclare ne pas se sentir aidé par son entreprise pour bien maîtriser des nouveaux outils informatiques, un constat plus particulièrement partagé par les plus de 30 ans.

DES ASPIRATIONS AU DÉPART EN RETRAITE QUI S'ÉRODENT

Dans un contexte incertain, mêlant crise économique et réformes de la retraite, les salariés semblent se résigner à voir s'éloigner leur fin de vie professionnelle.

65% d'entre eux aimeraient toujours partir à la retraite le plus tôt possible, mais c'est 4 points de moins qu'en 2010. Un souhait qui croît avec l'âge : 57% des moins de 30 ans sont concernés et 71% des plus de 50 ans.



HERVÉ
LANOUZIERE

Directeur Général de l'Agence nationale pour l'amélioration
des conditions de travail (ANACT)



Un ANI pour innover

Les défis qui se posent actuellement aux acteurs de l'entreprise relèvent de trois registres :

Dans un contexte d'imprévisibilité au plan économique, comment s'inscrire durablement sur des marchés instables et porteurs d'exigences de plus en plus fortes ?

Dans une situation où l'innovation sur tous les registres (produit, process, organisation, dialogue social) apparaît comme la principale voie de « sortie par le haut » de la crise, comment maîtriser les risques économiques et sociaux du changement « incessant » ?

Alors que la réactivité et la flexibilité sont les maîtres mots, comment construire des projets professionnels porteurs de sens et dans lesquels les salariés puissent se projeter dans l'avenir ?

Chacun de ces registres obéit à des temporalités et des règles distinctes. L'articulation des trajectoires marchande, organisationnelle et professionnelle apparaît ainsi comme une difficulté majeure et constitue une des sources principales des maux liés à l'engagement dans l'entreprise et le travail.

Pour répondre à cette difficulté, la Qualité de Vie au Travail propose une démarche bien équipée avec un Accord National Interprofessionnel (ANI), une loi et des repères méthodologiques sur lesquels peuvent s'appuyer les acteurs des entreprises.

Elle présente un triple avantage : au plan de la santé, c'est un vecteur de prévention primaire ; au plan du dialogue social, c'est une voie de simplification puisqu'elle permet d'intégrer dans un accord unique un ensemble de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ; au plan de l'organisation du travail, c'est l'innovation qui peut être au rendez-vous puisqu'elle valorise les expérimentations locales. Et, au total, c'est une démarche de performance économique et sociale... qui ouvre un chemin qui vaut pour le long cours.

DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

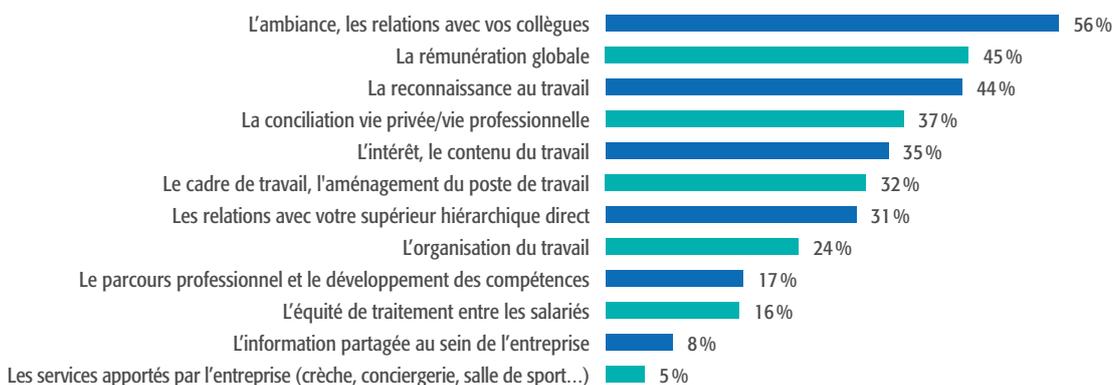
73 % des salariés attribuent une bonne note à leur qualité de vie au travail (supérieure ou égale à 6).

Lorsque l'on demande aux salariés d'évaluer leur qualité de vie au travail sur une échelle de 0 à 10, 42% d'entre eux attribuent les notes 6 ou 7. Et 31% octroient les notes 8, 9 ou 10, signe d'une très grande satisfaction. Les plus satisfaits sont les salariés des TPE (38% attribuent une note supérieure ou égale à 8), et les cadres (33%), bien que ces derniers aient été plus sévères cette année dans leur notation (- 7 points/2012).

LES DÉTERMINANTS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pour juger de leur qualité de vie au travail, les salariés, dans leur ensemble, accordent en priorité de l'importance à l'ambiance, aux relations avec les collègues, à la rémunération et à la reconnaissance au travail. Les dimensions les moins prises en compte sont les services apportés par l'entreprise et l'information partagée au sein de l'entreprise.

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



LA HIÉRARCHIE DES CRITÈRES DÉPEND DE L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Cependant, l'importance donnée à chaque critère tend à varier selon la perception qu'ont les salariés de leur propre qualité de vie au travail. L'ambiance et l'intérêt du travail sont, par exemple, des facteurs de qualité plus essentiels pour les salariés les plus satisfaits (attribuant une note élevée à leur qualité de vie au travail). Tandis que la reconnaissance, la rémunération et l'équité se révèlent des facteurs davantage déterminants pour les salariés les plus critiques sur leur qualité de vie.

Ainsi, une bonne ambiance de travail ou un travail intéressant apparaissent des critères indispensables à l'attribution d'une note élevée. En revanche, un déficit d'équité ou un déficit de reconnaissance créent des frustrations et engendrent une insatisfaction concernant la perception globale de la qualité de vie au travail.

37% 30%

En 2014, les salariés déclarant une qualité de vie au travail médiocre (note inférieure à 6/10) sont 37% à avoir eu au moins 1 arrêt maladie contre 30% pour la moyenne des salariés.

DIMENSIONS CLÉS SELON LA QUALITÉ DE VIE RESENTIE

% de salariés satisfaits	NOTE ATTRIBUÉE À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL		
	Notes de 0 à 5	Notes de 6 à 7	Notes de 8 à 10
L'ambiance, les relations avec vos collègues	46 ³	59 ¹	61 ¹
La rémunération globale	50 ²	46 ²	39
La reconnaissance au travail	54 ¹	40 ³	40 ³
L'intérêt, le contenu du travail	25	36	42 ²
Les relations avec votre supérieur hiérarchique direct	29	29	36
L'équité de traitement entre les salariés	24	16	10

Note de lecture :

Pour 54 % des salariés attribuant une note entre 0 et 5 à leur qualité de vie au travail, la reconnaissance est la 1^{re} dimension clé de la qualité de vie au travail. Pour 59 % des salariés attribuant une note de 6 ou 7, l'ambiance au travail est la 1^{re} dimension clé. Pour 42 % des salariés attribuant une note de 8 à 10, l'intérêt du travail est la 2^{nde} dimension clé.

LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE INFLUE SUR LES DÉTERMINANTS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

	TOP 5	TOTAL SALARIÉS	Cadres	AM, techniciens	Employés	Ouvriers
L'ambiance, les relations avec vos collègues		56 ¹	58 ¹	57	56	54 ¹
La rémunération globale		45 ²	40 ⁴	43	46	50 ²
La reconnaissance au travail		44 ³	40 ⁴	44	45	46 ³
La conciliation vie privée - vie professionnelle		37 ⁴	48 ²	38	34	28 ⁵
L'intérêt, le contenu du travail		35 ⁵	48 ²	39	33	21
Le cadre de travail, l'aménagement du poste de travail		32	38 ³	29	34	28 ⁵
Les relations avec votre supérieur hiérarchique direct		31	29	34	33	31 ⁴
L'organisation du travail		24	18	21	25	31 ⁴
Le parcours professionnel et le développement des compétences		17	21	17	15	14
L'équité de traitement entre les salariés		16	11	18	15	21
L'information partagée au sein de l'entreprise		8	6	10	8	8
Les services apportés par l'entreprise (crèche, conciergerie, salle de sport...)		5	5	4	4	4

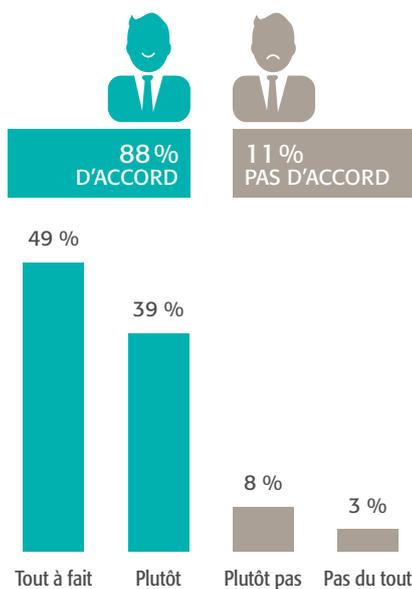
Ainsi, pour les ouvriers, la QVT rime d'abord avec l'ambiance et les relations avec les collègues puis avec la rémunération et enfin avec la reconnaissance.

Pour les cadres, les trois principaux déterminants de la QVT sont l'ambiance et les relations avec les collègues, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, puis l'intérêt et le contenu du travail.

UN ENJEU MAJEUR POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Près de 90% des dirigeants considèrent la qualité de vie au travail comme une préoccupation majeure des entreprises pour les années à venir.

Considérez-vous que la qualité de vie au travail sera dans l'avenir, un thème de préoccupation majeur pour les entreprises ?



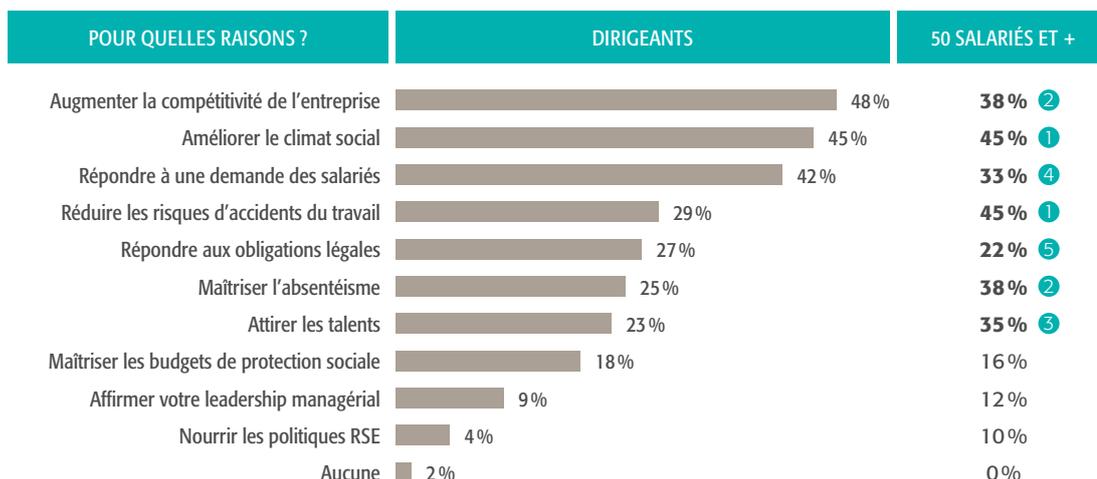
Un accord qui augmente avec la taille de l'entreprise :

moins de 10 salariés :	88 %
10-19 salariés :	89 %
20-49 salariés :	91 %
50-499 salariés :	93 %
500 salariés et + :	97 %

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, MOTEUR DE COMPÉTITIVITÉ

La qualité de vie au travail est perçue comme un levier de compétitivité, de performance et d'amélioration du climat social.

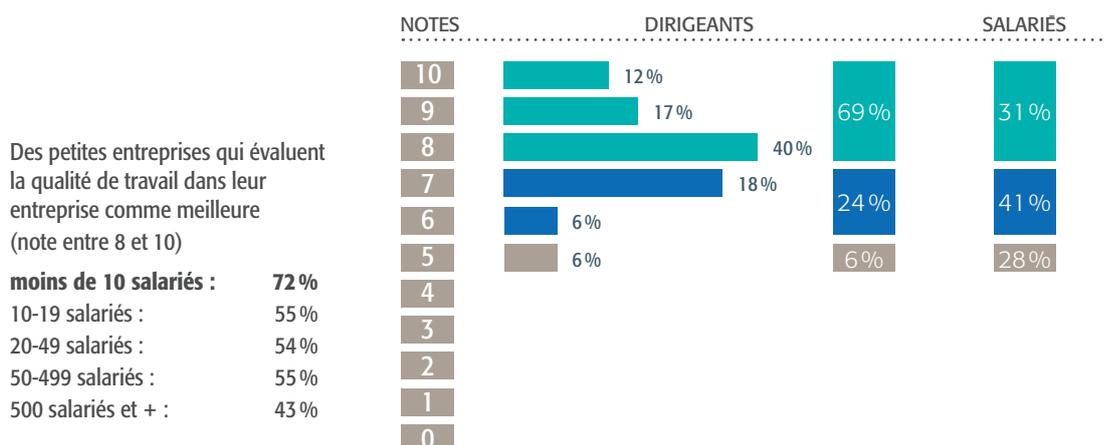
Pour quelles raisons la qualité de vie est-elle importante ?



UNE DIFFÉRENCE D'ÉVALUATION ENTRE SALARIÉS ET DIRIGEANTS

On parle souvent de qualité de vie au travail.

Comment évaluez-vous la qualité de vie au travail dans votre entreprise ?



La qualité de vie au travail fait l'objet d'une différence d'appréciation par les dirigeants et les salariés, même si tous s'entendent pour dire qu'elle est élevée. Ainsi, 93 % des dirigeants jugent bonne (avec une note de 6 ou plus sur 10) la qualité de vie dans leur entreprise, contre 72% des salariés.

Pour les dirigeants comme pour les salariés, la perception de la qualité de vie au travail reste très supérieure dans les TPE.

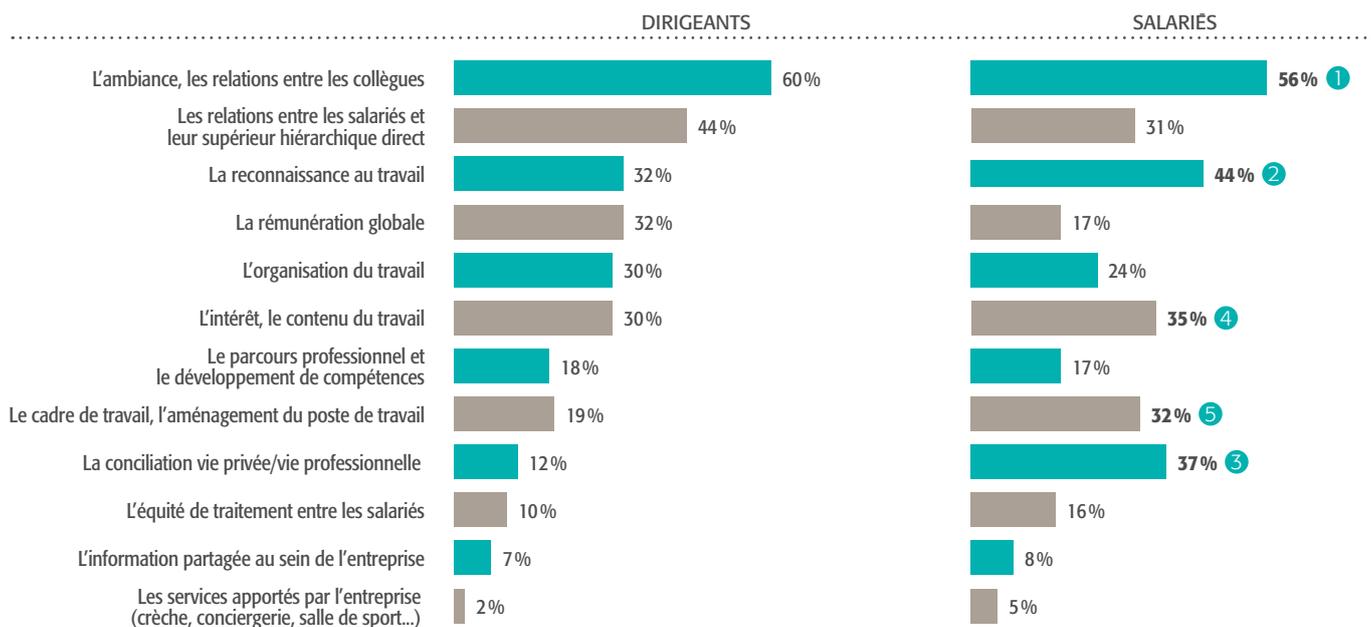
Ainsi, 72% des dirigeants des entreprises de moins de 10 salariés jugent la QVT très bonne (note entre 8 et 10), contre 43% des dirigeants des entreprises de plus de 500 salariés.

Dans le même temps, 38% des salariés des entreprises de moins de 20 salariés jugent la QVT très bonne (note entre 8 et 10), contre 28% des salariés des entreprises de moins de 500 salariés.

UNE RELATIVE CONVERGENCE ENTRE SALARIÉS ET DIRIGEANTS CONCERNANT LES DÉTERMINANTS DE LA QUALITÉ DE VIE

S'agissant des leviers de la qualité de vie au travail, les dirigeants citent en premier lieu l'ambiance de travail. Viennent ensuite les relations entre les salariés et la hiérarchie puis la reconnaissance au travail. Les salariés, quant à eux, mettent en avant l'ambiance et le climat de travail puis la reconnaissance au travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Cette dernière n'est citée qu'en neuvième position par les dirigeants.

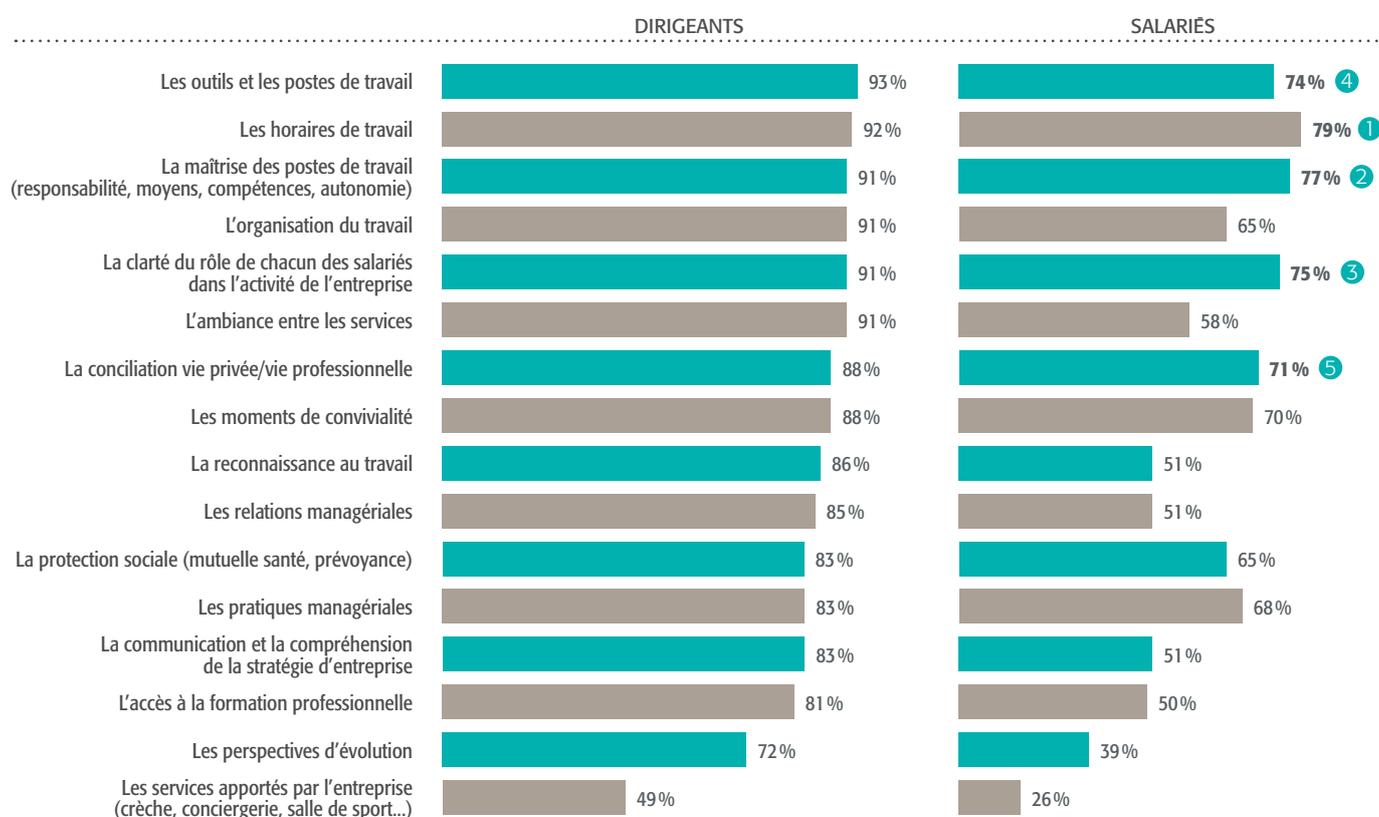
Quels sont d'après vous les leviers de la qualité de vie au travail en général ?
Parmi les leviers cités, quels sont selon vous les trois principaux ?



L'ambiance, la qualité des relations professionnelles et la reconnaissance sont donc perçues, de manière convergente entre dirigeants et salariés, comme les premiers déterminants de la qualité de vie au travail.



Perception des efforts faits par l'entreprise pour améliorer la QVT

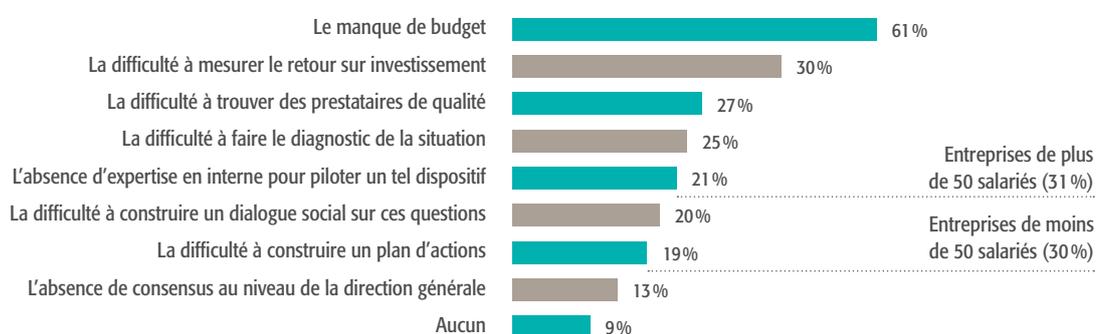


En ce qui concerne les efforts réalisés, on note des points de convergence concernant les outils et postes de travail ainsi que les horaires de travail. Les écarts les plus importants touchent l'organisation du travail (à propos de laquelle les efforts semblent encore peu visibles pour les salariés), la reconnaissance au travail, les pratiques managériales et les perspectives d'évolution, autant de thèmes pour lesquels les attentes des salariés sont fortes et qui ne semblent pas avoir le même degré de priorité pour les dirigeants.

LA QVT, UN THÈME QUI RESTE ENCORE UN DÉFI

Parmi les obstacles à la mise en place d'une politique de qualité de vie au travail, le manque de budget est le plus cité (+ de 60 % des dirigeants), loin devant les autres réponses proposées, preuve que la qualité de vie au travail doit encore démontrer qu'elle est un facteur de performance.

Quels sont, de votre point de vue, les principaux obstacles à la mise en œuvre de politiques de qualité de vie au travail ?



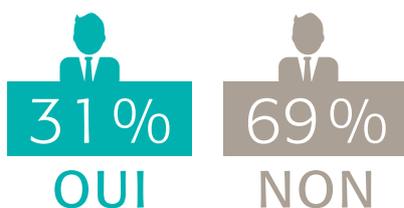
L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) POUR AMÉLIORER LA QVT : UN ACCORD MÉCONNU

Enfin, un large effort de communication reste à produire autour de l'ANI puisque seul un dirigeant sur trois en a connaissance selon l'enquête.

L'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail

et de l'égalité professionnelle », est un accord dans lequel les partenaires sociaux proposent un cadre de réflexion et d'action aux différents acteurs de l'entreprise. Il invite à poser un regard nouveau sur le travail combinant enjeux de performance et de bien-être des salariés.

Enfin avez-vous entendu parler de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail ?



FOCUS : PME

UN CONTEXTE PLUS STABLE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIÉS

75% des salariés des petites entreprises (- de 20 salariés) attribuent une note supérieure ou égale à 6 pour leur qualité de vie au travail (la moyenne des salariés s'élève à 72%).

L'attribution d'une note supérieure ou égale à 8, sur une échelle de 10, est synonyme pour les salariés, d'une forte satisfaction concernant leur qualité de vie au travail. De fortes disparités sont observables par taille d'entreprise : 38% des collaborateurs des entreprises de moins de 20 salariés donnent une note de 8 ou plus. Ce n'est le cas que de 30% des collaborateurs des entreprises de 20 à 49 salariés, et de 27% des collaborateurs des entreprises de 50 salariés et plus.

MOINS DE TRANSFORMATIONS AU SEIN DES PETITES ENTREPRISES

Alors que, depuis 2009, le nombre de changements vécus en interne par l'ensemble des salariés a progressé, il demeure moins important dans les petites entreprises. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, 64% 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. Alors qu'en moyenne, ce n'est le cas que de 51% des salariés.

Au cours des douze derniers mois, avez-vous vécu :	Moins de 20 personnes	Moyenne nationale
Une restructuration ou une réorganisation de votre service ou entreprise	17	30
Un changement imposé de poste ou de métier	10	15
Un plan social, des licenciements dans votre entreprise	7	12
Une ou des périodes de chômage technique	8	0

Un contexte plus stable pour les petites entreprises qui explique en partie les inquiétudes plus limitées de leurs salariés concernant l'environnement économique de leur entreprise. En effet, 67% des collaborateurs des petites entreprises estiment que leur entreprise est soumise à une concurrence très forte, contre 82% dans les entreprises de 500 salariés et plus (75% en moyenne) soumises à davantage d'aléas.

MOINS DE RISQUES LIÉS A L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les salariés des petites entreprises semblent moins soumis à des risques liés à un déficit d'organisation. Bien que 34% d'entre eux éprouvent, par moments, des difficultés à gérer les priorités, cela représente 4 points de moins qu'en moyenne. Par ailleurs, 71% considèrent disposer du temps nécessaire pour faire un travail de qualité, contre 65% en moyenne. 68% de l'ensemble des salariés français ont un emploi qui requiert de travailler à un rythme

très rapide ou très intense ; ce n'est le cas que de 64% des salariés des petites entreprises. Et quand 77% des salariés disent avoir un travail qui nécessite de longues périodes de concentration, ils ne sont que 72% dans les entreprises de moins de 20 salariés. Toutefois, dans les petites entreprises, le travail est perçu comme nerveusement fatigant par 63% des salariés (contre 68% en moyenne).

UN CONTEXTE DE TRAVAIL SATISFAISANT

80% des salariés des petites entreprises sont satisfaits de leur travail (contre 76% en moyenne).

74% des salariés des petites entreprises déclarent être contents de venir travailler le matin. On retrouve, en effet, sur de nombreuses dimensions, des niveaux de satisfaction plus élevés que pour la moyenne des salariés.

% de salariés satisfaits	Moins de 20 salariés	Moyenne nationale
L'ambiance dans votre équipe	79	78
La clarté de votre rôle dans l'activité de l'entreprise	75	75
La relation avec votre supérieur hiérarchique direct	73	70
La conciliation vie privée, vie professionnelle	72	71
Les relations entre les services	69	58
L'organisation du travail	68	65
Les moments de convivialité	67	65
La reconnaissance du travail	61	51
La communication et la compréhension de la stratégie d'entreprise	57	50
Le management	55	51
La protection sociale (mutuelle santé, prévoyance) proposée par votre entreprise	52	68
L'accès à la formation professionnelle	46	51

UN ABSENTÉISME PLUS FAIBLE

Les entreprises de plus de 20 salariés se caractérisent par une moins forte propension à l'absence (se reporter au chapitre Maîtriser l'absentéisme/Absences et taille d'entreprise).

Des éléments positifs qui se traduisent par un engagement élevé et un plus faible absentéisme. 78% des salariés des petites entreprises n'ont eu aucun arrêt maladie au cours de l'année (contre 70% en moyenne).





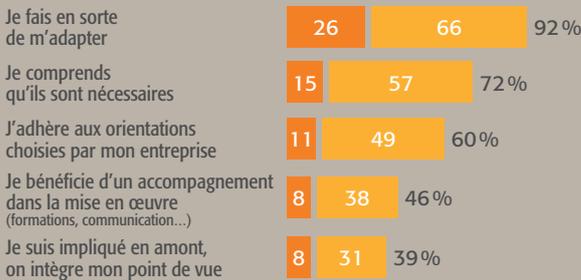
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :
DES LEVIERS COLLECTIFS
ET INDIVIDUELS POUR AGIR

SYNTHÈSE

UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS FRÉQUENTS...

Un salarié sur deux a connu un changement important dans son travail au cours des 12 derniers mois. 72% des salariés indiquent comprendre ces changements et 92% faire en sorte de s'y adapter. Pour les entreprises, le besoin d'accompagner les salariés face à ces transformations est majeur.

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



...NON SANS IMPACT SUR LA PRÉSENCE AU TRAVAIL

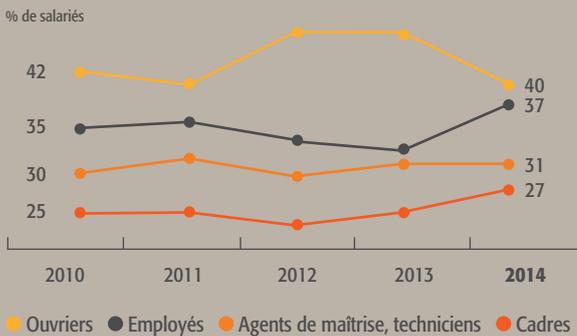
Dès le 1^{er} événement vécu, la qualité de la présence au travail se dégrade. Forme de désengagement en réponse à l'incertitude ?

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise	0	1	2 OU +
Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie (total d'accord)	18%	30%	32%
Il m'arrive d'avoir des baisses de vigilance, des manques d'attention (souvent ou très souvent)	13%	23%	27%
Il m'arrive de faire de la présence pour faire de la présence (souvent ou très souvent)	13%	16%	19%

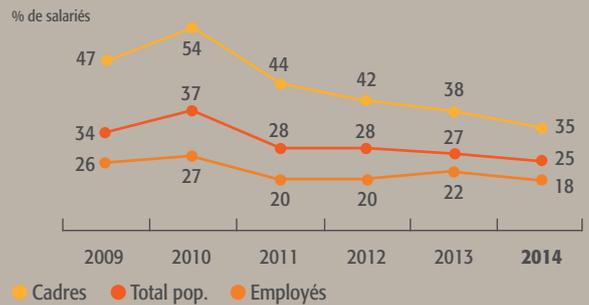
DES SALARIÉS EN MANQUE DE RECONNAISSANCE ET D'AUTONOMIE

Un déficit de reconnaissance constant depuis 2009, marqué par de fortes inégalités entre CSP. Un manque d'autonomie qui s'accroît sur la période, y compris chez les cadres.

Déficit de reconnaissance et CSP



Dans mon travail j'ai la possibilité de prendre des décisions (tout à fait d'accord)



20% des salariés souffrent d'une maladie chronique

UNE MONTÉE DES PROBLÈMES DE SANTÉ

20% des salariés interrogés en 2014 déclarent souffrir d'une maladie chronique. Les difficultés touchant la vue, l'audition et la mémoire progressent. Des enjeux qui s'intensifient avec le vieillissement de la population active.

Avez-vous des difficultés (importantes + légères) :

- Pour vous rappeler des souvenirs, retenir des informations
- Pour voir même avec des lunettes
- Pour entendre



DES DIFFICULTÉS DE SOMMEIL QUI ONT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE TRAVAIL ET LA PRÉSENCE

En 2014, 50% des salariés estiment ne pas dormir suffisamment et 81% ne pas suffisamment « bien dormir ». Au total, 24 % des salariés ressentent des troubles du sommeil qui entraînent des répercussions sévères et légères dans leur travail.

Les salariés déclarant des troubles du sommeil sont 40% à avoir eu au moins un arrêt maladie contre 30% pour la moyenne des salariés.

Quelles sont les répercussions dans votre travail (vigilance, concentration, irritabilité...) de ces troubles du sommeil (sévères, légères, aucune)

Filtré sur les salariés ayant des troubles du sommeil
% de salariés

● Aucune répercussion ● Répercussions sévères ● Répercussions légères



DAVANTAGE DE SALARIÉS TOUCHÉS PAR UNE CHARGE DE VIE IMPORTANTE, NOTAMMENT LA DÉPENDANCE D'UN PROCHE

En 4 ans, les difficultés des salariés liées à une charge de vie importante progressent fortement, qu'il s'agisse des soucis causés par des proches, ou bien de la prise en charge d'un membre de la famille dépendant ou malade.

L'un de mes proches me cause beaucoup de soucis (tout à fait + plutôt)



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



16% des salariés s'occupent régulièrement d'un proche dépendant

UN ÉQUILIBRE DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE FRAGILISÉ

34% des salariés en 2014 déclarent rencontrer des difficultés, contre 27% en 2009, difficultés qui ne sont pas sans impact sur l'engagement et la présence au travail. Pour autant, les problèmes de conciliation vie professionnelle/vie personnelle semblent encore peu reconnus par les dirigeants.

Avez-vous des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux ?



Avez-vous des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux ?

	OUI	NON	MOYENNE NATIONALE
Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie (total d'accord)	36%	18%	24%
Avoir des baisses de vigilance, des manques d'attention (souvent ou très souvent)	30%	13%	19%
Faire de la présence pour faire de la présence (souvent ou très souvent)	20%	9%	13%

DES ATTENTES DE SERVICES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE TOUJOURS FORTES

En 2014, trois services connaissent une nette progression d'intérêt de la part des salariés : être accompagné pour faciliter le retour au travail après un arrêt maladie, être mieux dépisté sur les maladies graves ou facteurs de risque, et recevoir une aide psychologique en cas de coup dur.

■ Intéressé si l'entreprise le proposait

Être accompagné en cas d'arrêt maladie pour faciliter votre retour au travail	+ 5 pts/2013	64
Faire de l'exercice		60
Bien dormir		51
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	+ 6 pts/2013	50
Bien maîtriser son alimentation		47
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)		39

Être mieux suivi médicalement	+ 4 pts/2013	38
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles		32
Perfectionner sa conduite automobile		30
Concilier maladie chronique et travail		25
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade		23
Arrêter de fumer ou fumer moins		17
Boire moins d'alcool		11



WILLIAM DAB

Ancien Directeur général de la santé
Professeur titulaire de la chaire d'Hygiène et Sécurité du CNAM
Directeur de l'école des Sciences industrielles et des technologies
de l'information

Mesurer pour agir

Plus de huit salariés sur 10 se déclarent contents d'aller travailler le matin : la lecture de ce résultat étonne dans le climat social actuellement marqué par une sorte d'insatisfaction diffuse dont les journalistes se font quotidiennement l'écho. Comme quoi, au-delà des opinions, ce qui importe, c'est la prise en compte de données afin de fonder les actions de prévention des risques professionnels sur des éléments aussi objectifs que possible. Mesurer avant d'agir, mesurer pour agir, mesurer pour juger l'efficacité des actions. Depuis plus de 110 ans, les enseignements du Cnam sur la prévention des risques sont structurés sur cette approche sous la direction successive d'un inspecteur du travail, puis d'un ingénieur, suivi d'un médecin du travail qui était aussi ingénieur, puis d'un ergonome et aujourd'hui d'un médecin épidémiologiste, chacun ayant eu à cœur d'enrichir la palette des formations offertes sans perdre les acquis précédents.

Pendant longtemps, la santé et la sécurité au travail furent en France un terrain dominé par les confrontations idéologiques. Avant la Révolution, les corporations assuraient la sécurité de leurs membres. La loi Le Chapelier de 1791 les abolit créant un vide, le législateur refusant d'intervenir dans les rapports entre les employeurs et les employés qui sont laissés dans un face à face déséquilibré. Dans le modèle français, une caractéristique domine : une vision juridique et réglementaire qu'incarne la loi de 1898 sur la réparation automatique des accidents du travail. Les prescriptions légales l'ont emporté aux dépens d'une intégration de la prévention dans le fonctionnement interne des entreprises. Cette conception perdurera jusqu'à la loi de 1946 qui crée la médecine du travail et ouvre la voie à une politique de prévention.

Les conditions sont aujourd'hui réunies pour permettre de franchir une nouvelle étape de la protection de l'Homme au travail grâce à quatre leviers : la pluridisciplinarité, la mise en œuvre d'actions de prévention fondées sur des preuves scientifiques de leur efficacité, une implication du management à tous les niveaux de l'entreprise et la reconnaissance du lien entre la santé des employés et la performance des entreprises.

C'est ce que montre ce rapport qui rassemble des constats porteurs d'espoirs. Il illustre aussi un enjeu qui va devenir crucial dans un monde soumis à un rythme de changement de plus en plus rapide : un salarié sur deux a vécu au moins un changement dans son travail au cours des douze derniers mois. L'accompagnement sanitaire de ces changements doit devenir une priorité pour les acteurs de la santé au travail. C'est le fil conducteur qui permet de comprendre la portée des résultats ici présentés.

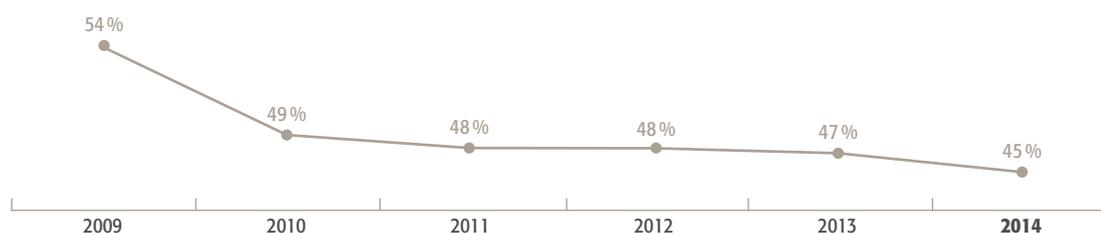
CHAPITRE 1

**LEVIERS COLLECTIFS
DU BIEN-ÊTRE**

DIMINUER LES RISQUES PHYSIQUES

Mon travail est physiquement fatigant (total d'accord)

% de salariés



Aujourd'hui, 45% des salariés français estiment que leur travail est physiquement fatigant, soit 9 points de moins qu'en 2009. En 5 ans, la pénibilité physique perçue a nettement diminué, mais touche toujours très inégalement les différentes catégories de salariés selon le statut ou la taille de l'entreprise. Ainsi, 78% des ouvriers déclarent encore avoir un travail physiquement fatigant (contre 85% en 2009).

APRÈS UNE PREMIÈRE DIMINUTION DES RISQUES PHYSIQUES EN 2011, NOUVELLE AMÉLIORATION EN 2014

En 2014, la pénibilité physique perçue par les salariés recule encore. Une tendance que l'on constate depuis 2009.

DES CONTRAINTES PHYSIQUES MOINS SYSTÉMATIQUES

Entre 2011 et 2013, les risques liés aux gestes répétitifs dans le travail s'étaient accentués, en particulier dans le secteur des services et auprès des employés ou des cadres.

En 2014, on retrouve le niveau de 2011. 30% des salariés déclarent effectuer « la plupart du temps » des gestes répétitifs. Ils étaient 39% en 2009. La fréquence de ces gestes répétitifs peut susciter l'apparition de troubles musculo-squelettiques, mais aussi de désengagement.

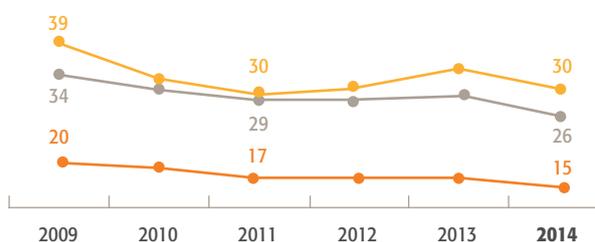
Deux autres types de contraintes physiques connaissent des améliorations :

- En 2014, 26% des salariés déclarent rester longtemps debout ou dans une posture pénible la plupart du temps ; ils étaient 34% en 2009. Le secteur industriel (37% des salariés) et le secteur du commerce (36%) restent les plus concernés.
- 15% des salariés travaillent dans des conditions qui leur imposent de porter ou de déplacer des charges lourdes, contre 20% en 2009.

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

% de salariés

- D'effectuer des gestes répétitifs
- De rester longtemps debout ou dans une posture pénible
- De porter ou de déplacer des charges lourdes



UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL MOINS PESANT

Si l'exposition à la chaleur ou au froid reste un risque spécifique à certaines populations comme les ouvriers ou les employés du commerce et de l'industrie, le travail dans le bruit concerne presque tous les secteurs. Les salariés travaillant en open space (16% en 2014 contre 13% en 2010), déclarent ressentir une fatigue nerveuse importante, liée au bruit et à la difficulté à se concentrer.

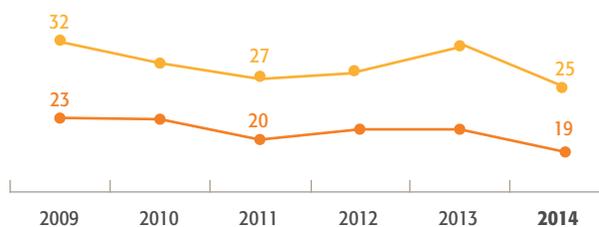
61 % des salariés travaillant en open space sont exposés au bruit la plupart du temps ou ponctuellement, contre 26% de ceux travaillant dans un bureau seul ou à deux.

Toutefois, un travail semble avoir été entrepris pour alléger ces contraintes, puisqu'aujourd'hui 25% des salariés connaissent un environnement de travail bruyant la plupart du temps, contre 32% en 2009. Et 19% sont confrontés à la chaleur ou au froid, contre 23% en 2009.

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

% de salariés

- De travailler dans **le bruit**
- De travailler dans **le froid ou la chaleur**



DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN MILIEU INDUSTRIEL QUI S'AMÉLIORENT

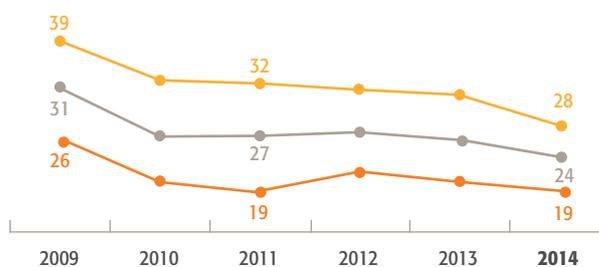
C'est dans le domaine des risques liés à un travail industriel que les améliorations sont les plus visibles, en particulier pour les ouvriers. En 5 ans, on observe une diminution de 12 points de l'exposition des ouvriers à des produits toxiques (57% des ouvriers concernés en 2014), de 8 points concernant le travail sur machines dangereuses (56% des ouvriers concernés en 2014), et de 7 points concernant le risque de chute (41% des ouvriers concernés en 2014).

Des améliorations qui concernent également les employés et les agents de maîtrise ou techniciens.

Au cours de votre travail, êtes-vous en situation de :

total salariés

- Respirer des produits toxiques ou poussières
- Travailler sur des machines pouvant vous exposer à des blessures
- Risquer une chute grave



Aujourd'hui, 79% des collaborateurs pensent que la sécurité est une priorité pour leur entreprise et 74% qu'ils disposent d'un poste de travail bien adapté. On observe des progrès en matière d'engagement des entreprises en faveur de la santé et de la sécurité de leurs salariés.

RISQUE ROUTIER ET CONDITIONS DE TRANSPORT : DES DIFFÉRENCES SELON LES ZONES, RURALES OU URBAINES

Chaque jour, 74 % des salariés français utilisent leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Un chiffre stable depuis 2009, qui varie fortement selon les zones géographiques. Par exemple, en Île-de-France, seuls 42 % des salariés utilisent leur voiture dans le cadre de leur trajet domicile travail. À l'inverse, en région Centre, c'est le cas de 84 % des salariés.

Par ailleurs, 59 % des collaborateurs réalisent des déplacements professionnels en voiture ou en deux roues tout au long de l'année. Pour 29 %, il s'agit de petits trajets, avec un kilométrage annuel inférieur à 5 000 kms ; pour 26 %, le kilométrage annuel se situe entre 5 000 et 30 000 kms ; enfin, 4 % effectuent plus de 30 000 kms chaque année.

Si ces salariés sont soumis à des risques routiers plus importants, d'autres collaborateurs sont touchés différemment par la pénibilité des conditions de trajet, notamment les utilisateurs des transports en commun. Ce mode de déplacement concerne 21 % des salariés français, et un Francilien sur deux. Avec, bien souvent, des temps de trajet domicile travail plus longs que la moyenne.

Lorsque l'on demande aux salariés d'évaluer leurs conditions de trajet (durée, pénibilité, risque), 20 % d'entre eux estiment qu'elles sont difficiles. Plus le trajet est long, plus le sentiment de pénibilité augmente (74 % des salariés ayant 2 à 3 heures de trajet considèrent que leurs conditions de trajet sont difficiles). Les salariés utilisant les transports en commun sont également plus nombreux que la moyenne à porter un regard critique sur leurs trajets.

**20 % des
salariés jugent
leurs conditions
de trajet difficiles**

En 2014, les salariés qui déclarent un temps de transport travail domicile quotidien supérieur à 2 heures sont 39 % à avoir eu au moins 1 arrêt maladie, contre 30 % pour la moyenne des salariés.



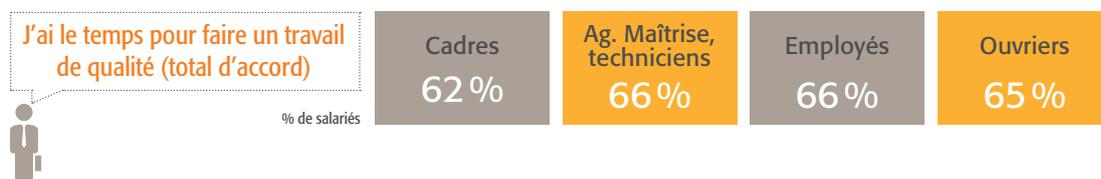
PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

68 % des salariés estiment avoir un travail nerveusement fatigant.

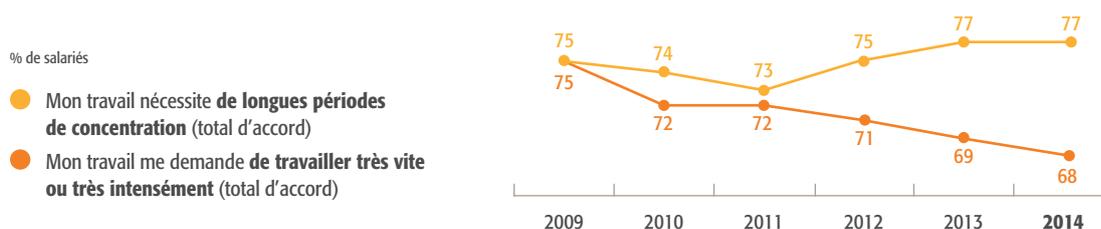
Le risque de pression psychologique qui pèse sur les salariés concerne des dimensions à la fois organisationnelles, relationnelles et managériales. Toutes les catégories de salariés ne sont pas égales face aux risques psychosociaux.

DES RISQUES DE PRESSION PSYCHOLOGIQUE

Depuis quelques années, la pression du temps semble se réduire de façon continue pour les salariés : ils sont de moins en moins nombreux à estimer avoir un travail qui demande de travailler très vite ou très intensément. 65 % des collaborateurs déclarent avoir le temps de faire un travail de qualité. Néanmoins, plus de 2 salariés sur 3 sont encore concernés.



Dans le même temps, de plus en plus de salariés déclarent avoir un travail qui requiert de longues périodes de concentration.



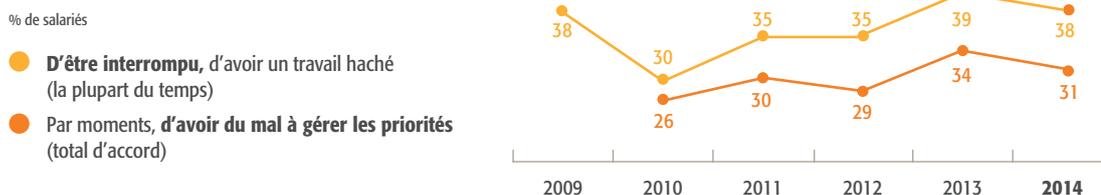
Les nouveaux outils technologiques sont une autre source de tension à prendre en compte. Aujourd'hui, 64 % des salariés français utilisent la messagerie électronique dans leur entreprise. Un outil utile qui facilite le travail en équipe (pour 80 % des salariés) et permet de mieux s'organiser dans son travail (73 % de salariés). Mais il représente également un risque de

surcharge informationnelle et de difficulté de priorisation. 40 % des collaborateurs déclarent recevoir trop de messages qu'ils n'ont pas le temps de traiter et 33 % ne peuvent s'empêcher de consulter régulièrement leurs mails professionnels même en dehors du travail (matin, soir, week-end).

ORGANISATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT : DEUX PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

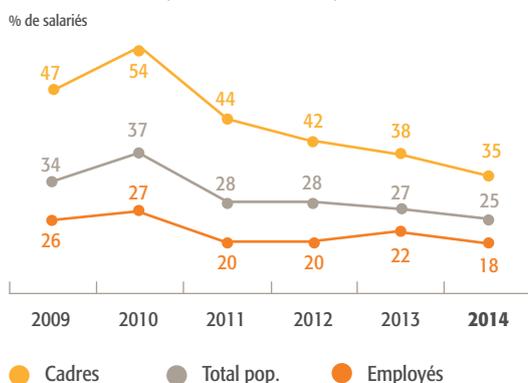
Dans un contexte instable (restructurations, réorganisations, plans sociaux...), l'organisation du travail a souvent tendance à se fragiliser et conduire à des pertes de repères : compréhension du rôle de chacun, sens du travail, autonomie, reconnaissance...

Depuis 2010, on observe une dégradation concernant la clarté de l'organisation : des salariés qui ont des difficultés à gérer leurs priorités ou qui font face à un travail morcelé.

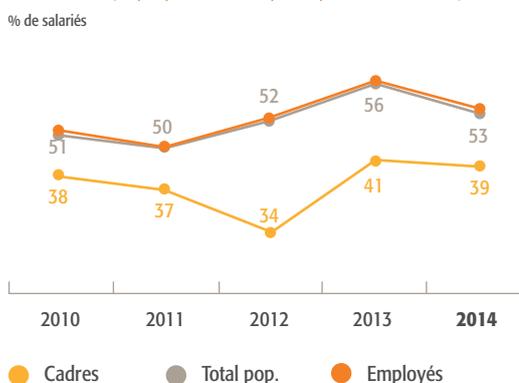


Toutes catégories confondues, les salariés expriment une perte d'autonomie, récente pour certains, plus ancienne pour d'autres avec moins de possibilités de prendre des décisions et un sentiment de contrôle renforcé.

Dans mon travail j'ai la possibilité de prendre des décisions (tout à fait d'accord)



D'être ou de pouvoir être contrôlé à tout moment (la plupart du temps + ponctuellement)



Toutefois, 87 % des salariés estiment savoir exactement ce que l'on attend d'eux dans leur travail.

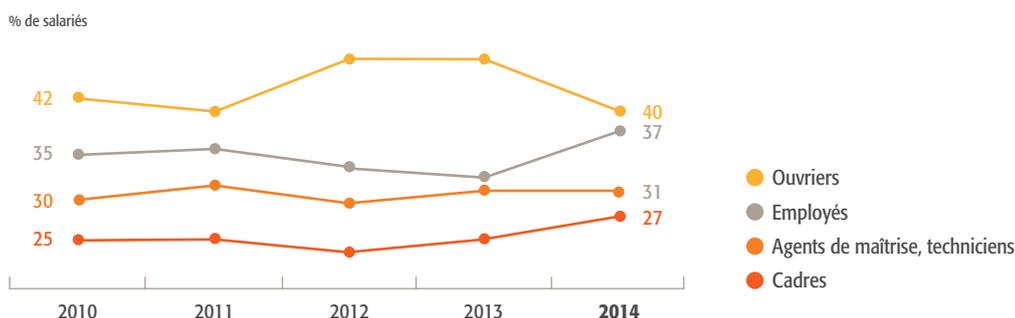
DE FORTES INÉGALITÉS EN TERMES DE RECONNAISSANCE

Le déficit de reconnaissance au travail⁽⁵⁾ constitue une barrière forte à la qualité de vie au travail et un risque supplémentaire pour les collaborateurs. Ce déficit ne connaît pas d'évolution ces dernières années. Mais il est à différencier par catégorie de salariés.

Les cadres bénéficient d'une forte reconnaissance de la part de leur hiérarchie, mais surtout de possibilités de développement de leurs

compétences professionnelles. En revanche, les employés souffrent d'un manque de perspectives professionnelles et d'un déficit de reconnaissance de l'ensemble de la ligne hiérarchique, à l'exception de leur manager direct. Les ouvriers sont les moins bien lotis, tandis que les agents de maîtrise et les techniciens sont à la moyenne.

Déficit de reconnaissance



(5) 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.

ACCOMPAGNER LES RÉORGANISATIONS ET RESTRUCTURATIONS

49 % des salariés ont vécu au moins un changement dans leur travail ou dans leur entreprise au cours des douze derniers mois (restructuration, réorganisation, plan social, licenciement, changement imposé de poste ou de métier, chômage technique).

En 2009, 36% des salariés français connaissaient au moins un de ces changements dans leur travail ou leur entreprise. Un contexte qui s'est fragilisé au fil des années. En 2014, 49% des salariés ont été touchés.

DES CHANGEMENTS TOUJOURS AUSSI FRÉQUENTS

Entre 2009 et 2011, le nombre d'événements affectant le travail au sein des entreprises a nettement augmenté. Il s'est maintenant stabilisé, depuis 3 ans, restant néanmoins à un niveau élevé. Ainsi, pour certains salariés, cette instabilité fait partie du quotidien.

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

% de salariés

- Une **restructuration ou réorganisation** de votre service ou entreprise
- Un changement imposé **de poste ou de métier**
- Un **plan social, des licenciements** dans votre entreprise



Les salariés les moins fréquemment exposés à ces événements sont les employés, les salariés du commerce ou des services, les moins de 30 ans et les petites entreprises de moins de 20 salariés.

En revanche, les cadres et les techniciens sont habitués à vivre plusieurs événements chaque année, plus particulièrement des restructurations ou des réorganisations, des plans sociaux ou des licenciements.

Les ouvriers, confrontés à moins d'événements simultanément, sont toutefois plus touchés par des changements imposés de poste, de métier, ou des périodes de chômage technique.

Enfin, dans les entreprises de plus de 500 salariés, 41% des collaborateurs ont connu un événement au cours de l'année et 15% en ont vécu plusieurs (contre 38% et 11% en moyenne). Les restructurations et réorganisations y sont particulièrement fréquentes (39%).

En 2014, les salariés déclarant avoir connu un changement imposé de poste ou de métier sont 37% à avoir eu au moins un arrêt maladie, contre 30% pour la moyenne des salariés.



L'INSATISFACTION DES SALARIÉS AUGMENTE AVEC LE NOMBRE D'ÉVÈNEMENTS VÉCUS

Tension au travail, dégradation de l'ambiance, perte de confiance, déficit de reconnaissance, difficultés à concilier vie professionnelle/vie personnelle... peuvent altérer la santé physique et mentale des collaborateurs et sont autant de risques à prendre en compte dans un contexte de transformation interne.

L'instabilité dégrade non seulement la qualité de vie au travail, mais aussi la satisfaction des composantes du travail en lui-même.

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise	0	1	2 OU +
Il y a une bonne entente là où je travaille (tout à fait)	26 %	20 %	16 %
Mon travail me donne confiance en moi (total d'accord)	79 %	74 %	66 %
Je suis content de venir travailler le matin (total d'accord)	75 %	68 %	62 %
Je suis satisfait de mon travail (total d'accord)	81 %	73 %	65 %

L'INTENSITÉ DU TRAVAIL RENFORCÉE PAR LES TRANSFORMATIONS INTERNES

Les salariés qui vivent plusieurs transformations au sein de leur entreprise sont souvent exposés à une forte tension au travail. Certains s'imposent une pression supplémentaire par crainte de perdre leur emploi. D'autres manquent de temps pour réaliser leur travail. Nombreux sont alors ceux qui ont le sentiment d'un travail particulièrement intense et nerveusement fatigant.

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise	0	1	2 OU +
Mon travail est nerveusement fatigant	64 %	72 %	78 %
Mon travail me demande de travailler très vite ou très intensément	63 %	72 %	80 %
J'ai le temps pour faire un travail de qualité	69 %	63 %	51 %
Total d'accord			

Un climat propice aux tensions entre collaborateurs. 22% des salariés ayant vécu plusieurs événements au cours de l'année ont reçu des remarques blessantes ou agressives au sein de l'entreprise, contre 9% de ceux qui n'ont connu aucun événement.

Enfin, le sentiment d'exigence qui pèse sur les salariés conduit souvent à augmenter les risques d'épuisement psychologique, notamment lorsque la frontière entre vie privée et vie professionnelle se brouille.

En 2014, les salariés déclarant avoir un travail nerveusement fatigant sont 33% à avoir eu au moins un arrêt maladie, contre 30% pour la moyenne des salariés.

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise	0	1	2 OU +
Je travaille de plus en plus souvent chez moi, en plus des horaires de travail (total d'accord)	20 %	25 %	29 %
J'ai des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux (oui)	28 %	39 %	46 %

L'ENGAGEMENT FRAGILISÉ PAR L'INSTABILITÉ

L'insatisfaction et la tension au travail ont des répercussions directes sur la santé physique et mentale des salariés. Ces derniers se montrent plus stressés, voire déprimés et rencontrent d'importants problèmes de sommeil.

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise	0	1	2 OU +
Stressé souvent ou très souvent au cours des 2 dernières semaines	38%	45%	57%
Déprimé souvent ou très souvent au cours des 2 dernières semaines	15%	22%	31%
Juge son état de santé « bon »	73%	67%	60%
Ne pense pas dormir suffisamment	48%	52%	59%

Dès le premier événement vécu, la qualité de la présence au travail des salariés se dégrade. Cela peut être une forme de désengagement en réponse à l'incertitude ou l'incompréhension.

Nombre d'événements vécus au sein de l'entreprise	0	1	2 OU +
Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie (total d'accord)	18%	30%	32%
Il m'arrive d'avoir des baisses de vigilance, des manques d'attention (souvent ou très souvent)	13%	23%	27%
Il m'arrive de faire de la présence pour faire de la présence (souvent ou très souvent)	13%	16%	19%

DES SALARIÉS QUI FONT PREUVE D'ADAPTABILITÉ ET DE COMPRÉHENSION

Si l'on interroge les salariés sur les changements et les transformations qu'ils rencontrent dans leur entreprise, 72 % d'entre eux déclarent les comprendre. Une grande partie d'entre eux déclarent faire en sorte de s'adapter (92 %).

Et 60 % des collaborateurs adhèrent aux orientations choisies par leur entreprise.

L'enjeu se trouve certainement dans l'accompagnement : 54 % ne bénéficient pas d'un accompagnement de la mise en œuvre de ces transformations et 61 % ne sont pas impliqués en amont.

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



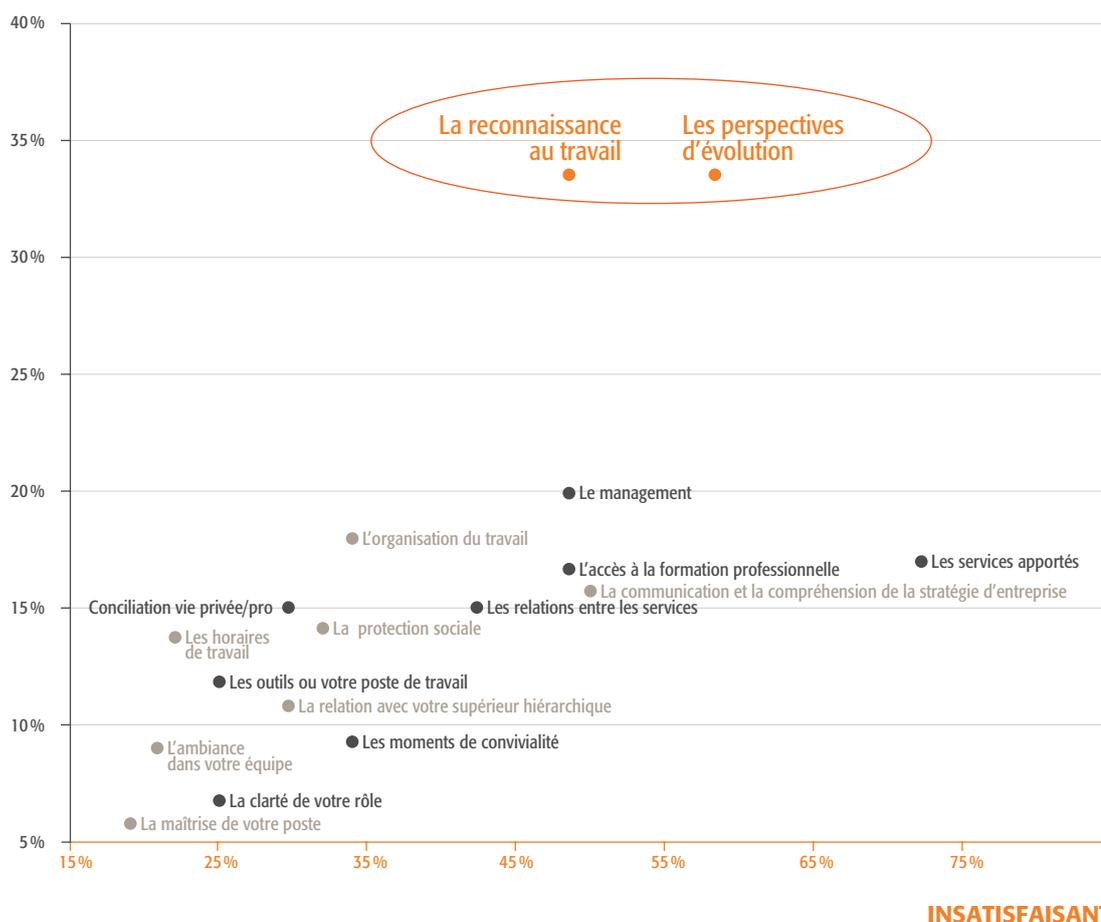
CONFORTER LA SATISFACTION AU TRAVAIL

DES NIVEAUX DE SATISFACTION GLOBALEMENT STABLES

Depuis 2009, la satisfaction des salariés sur les différentes dimensions mesurées reste très stable. Seules la clarté du rôle dans l'entreprise et la conciliation vie privée/vie professionnelle enregistrent de meilleurs scores cette année. Et la satisfaction vis-à-vis de l'organisation du travail a progressé de 4 points par rapport à 2011.

À AMÉLIORER EN PRIORITÉ

% DES SALARIÉS INTERROGÉS



Lorsque l'on croise niveau d'insatisfaction et attentes prioritaires, deux items ressortent : **la reconnaissance au travail** et **les perspectives d'évolution**. À noter cependant trois items qui dépassent les 50 % d'insatisfaction : les services apportés par l'entreprise, la communication et la compréhension de la stratégie d'entreprise.

DES LEVIERS DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL À MAINTENIR OU À RENFORCER

76 % des salariés sont satisfaits de leur travail

L'écart entre les différentes catégories de salariés sur leur satisfaction au travail n'est pas si important. 79% des cadres sont satisfaits, 80% des agents de maîtrise ou techniciens, 74% des employés et 74% des ouvriers.

La satisfaction au travail repose sur plusieurs dimensions positives : un travail apprenant, qui donne confiance en soi, de bonnes relations de travail, la foi en l'avenir...⁽⁶⁾

Aujourd'hui, 71 % des salariés ont un travail qui leur permet d'apprendre de nouvelles choses et 76% un travail qui leur donne confiance en eux. Or, chez les salariés insatisfaits, ces résultats tombent, respectivement, à 41 % et 35%.

De même, l'entente et l'intégration sont des facteurs essentiels. 93% des salariés satisfaits dans leur travail estiment qu'ils sont bien intégrés dans leur entreprise, contre 61 % des salariés insatisfaits de leur travail. Et 88 % des satisfaits déclarent une bonne entente sur leur lieu de travail, contre 47% des autres.

Des éléments qui impactent l'état d'esprit et la qualité de vie au travail des collaborateurs. Les salariés satisfaits de leur travail sont 85 % à être contents de venir travailler le matin, contre 24% des insatisfaits.

Je suis satisfait de mon travail	OUI	NON	MOYENNE
Mon travail me permet d'apprendre des choses nouvelles	81 %	41 %	71 %
Mon travail me donne confiance en moi	89 %	35 %	76 %
Il y a une bonne entente là où je travaille	88 %	47 %	78 %
Je dispose d'un poste de travail bien adapté	84 %	43 %	74 %
Je suis confiant dans mon avenir au sein de l'entreprise	75 %	25 %	64 %
Mon entreprise s'occupe du bien-être de ses salariés	63 %	18 %	52 %
Je suis content de venir travailler le matin	85 %	24 %	71 %
Total d'accord			

* Note de lecture du tableau :

- 81 % des salariés satisfaits de leur travail estiment apprendre des choses nouvelles dans leur travail.
- 41 % des salariés qui ne sont pas satisfaits de leur travail estiment apprendre des choses nouvelles dans leur travail.
- En moyenne, 71 % des salariés français estiment que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles.

(6) Dimensions sélectionnées en fonction du test statistique du QI2 (test de corrélation).

STÉPHANE DIAGANA

Double champion du monde d'athlétisme
Président de Diagana Sport Santé



Le salarié, athlète des temps modernes

Depuis plus de 30 ans, les champs lexicaux de l'entreprise et du sport n'ont eu de cesse de converger. Dans les années 80, la performance, la concurrence, ou encore la pression, faisaient une référence quasi exclusive aux exploits de Yannick Noah ou à la rivalité Senna-Prost dans le contexte d'un sport déjà largement globalisé.

L'économie, à son tour mondialisée, a fait entrer ce vocabulaire dans l'entreprise. Vécu le plus souvent comme un choix épanouissant par le sportif de haut niveau, ce contexte est encore trop souvent subi douloureusement par certains salariés. Par responsabilité ou par performance, l'entreprise doit donc aider ces derniers à rejoindre la majorité de celles et ceux qui trouvent dans le travail une source de développement personnel.

C'est aussi à « l'athlète » qu'est devenu le salarié, de comprendre qu'il doit faire de sa santé sa priorité pour s'épanouir au travail dans la durée.

Les piliers de l'hygiène de vie du sportif de haut niveau, le sommeil et la nutrition, sont donc aujourd'hui les siens, mais un autre s'impose à la récupération du salarié, l'activité physique. Récupérer en se bougeant... bizarre, mais pourtant vrai !

Nos modes de vies ont divisé par 8 notre niveau d'activité physique en 200 ans. Or, l'évolution nous a conçus pendant des millénaires pour le mouvement, mais surtout par le mouvement.

Mens sana in corpore sano ! C'est aujourd'hui démontré scientifiquement.

Des zones du cerveau déterminantes pour la mémoire, le raisonnement ou dans le processus de la dépression sont fortement dépendantes de notre niveau d'activité physique.

La corrélation entre le développement de nombreuses maladies chroniques ou neurodégénératives et l'augmentation de la sédentarité n'est plus à démontrer.

Le corps n'est pas l'intendance de nos projets. Quels qu'ils soient, il en est la base. Prenons-en soin, c'est notre plus grande richesse !

CHAPITRE 2

**LEVIERS INDIVIDUELS
DU BIEN-ÊTRE**

PROMOUVOIR UNE BONNE HYGIÈNE DE VIE

71 % des salariés pensent faire ce qu'il faut pour avoir un mode de vie sain, entretenir leur santé (sport, sommeil...).

DES EFFORTS SUR L'ALIMENTATION ET L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

La majorité des collaborateurs se montrent vigilants et tentent d'adopter un mode de vie sain. Pour les 29 % de salariés se déclarant pas ou peu attentifs à leur hygiène de vie, plusieurs raisons se dégagent.

Pour plus de la moitié d'entre eux, c'est le manque de temps, les difficultés d'organisation ou le manque d'énergie ou encore de courage, qui expliquent les faibles efforts fournis dans son mode de vie.

Pour quelles raisons ?	2014	
% filtré sur les salariés ne pensant pas faire ce qu'il faut pour entretenir un mode de vie sain		
Par manque d'énergie ou de courage	60 %	
Par manque de temps , difficultés d'organisation	60 %	
Par manque de moyens financiers	25 % (- 5 pts)	
Par choix	16 %	
Par manque d'infrastructures accessibles , proches du domicile ou du travail	10 %	
Par manque d'information	2 %	

Des facteurs dont le poids diffère selon les catégories de salariés. Chez les cadres, le manque de temps et les difficultés d'organisation dominent très largement (73 % des cadres ne faisant pas ce qu'il faut pour avoir un mode de vie sain). Chez les ouvriers, on trouve une surreprésentation des problèmes financiers comme facteur explicatif (37 %).

Les femmes, quant à elles, reconnaissent plus facilement un manque d'énergie ou de courage (64 %), lorsque les hommes assument plus facilement de ne pas y prêter attention « par choix » (18 %).

L'ALIMENTATION ET L'ACTIVITÉ PHYSIQUE, LEVIERS DE L'HYGIÈNE DE VIE

69 % des salariés français déclarent faire attention à l'équilibre de leur alimentation.

Un chiffre stable depuis 2009, qui cache cependant des disparités selon le statut, le genre et l'âge. Pour les jeunes salariés de moins de 30 ans, la tendance au grignotage (pour 55 % d'entre eux) et à la consommation de sodas (35 % en boivent au moins une fois par semaine, contre 25 % en moyenne) renforcent les risques liés à une mauvaise nutrition.

Si les femmes sont davantage enclines à grignoter que les hommes (49% contre 43%), ces derniers consomment plus de sodas (27% des hommes en boivent au moins une fois par semaine, contre 22% des femmes). Mais en termes de prévention, ce sont les femmes (à 75%) qui se décrivent comme plus vigilantes sur l'alimentation (contre 64% des hommes).

Enfin, parmi les statuts de salariés, ce sont les ouvriers qui présentent le plus de risques sur la nutrition.

Des enjeux également liés aux infrastructures à disposition et au temps consacré au déjeuner.

Comment prenez-vous le plus fréquemment votre repas le midi ?	2014
En rentrant chez vous	31%
En apportant votre repas de chez vous	29%
À la cantine ou au restaurant d'entreprise	21%
En mangeant un sandwich	11%
En allant au restaurant, brasserie, snack	8%

En majorité, les collaborateurs consomment un repas qu'ils composent eux-mêmes, soit en rentrant chez eux (31%), soit en l'apportant de chez eux (29%). Cependant, deux salariés sur dix mangent le plus fréquemment un sandwich ou au restaurant, brasserie, snack. Des situations plus propices à un moindre équilibre alimentaire.

24% des salariés français ne pratiquent ni sport, ni activité physique légère régulièrement (au moins une fois par semaine).

Malgré l'amélioration de l'activité physique chez les salariés français, encore un quart d'entre eux n'en pratique pas régulièrement. Toutefois, 48% pratiquent une activité physique légère (30 minutes ou plus de marche, vélo) plusieurs fois par semaine. Et 37% s'adonnent à un sport au moins une fois par semaine. Des résultats en hausse depuis 2009.



DES ADDICTIONS QUI SE MAINTIENNENT AU MÊME NIVEAU DEPUIS 2 ANS

Entre 2009 et 2011, la proportion de fumeurs au sein de la population salariée avait diminué, tandis que la consommation de produits stimulants, de somnifères ou d'antidépresseurs avait augmenté. Depuis 2011, les résultats se sont stabilisés.

Ainsi, 24% des salariés français fument des cigarettes. Un chiffre plus élevé parmi les ouvriers (33%). Et 14% consomment des produits stimulants ou calmants (contre 5% en 2009). La consommation d'alcool (7% de buveurs quotidiens) et la consommation de marijuana (7% des salariés) restent stables depuis 2009.



UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS SUR LES PROBLÉMATIQUES DE SOMMEIL

Deux éléments jouent sur le sommeil des individus : **la quantité et la qualité.**

50 % des salariés ne pensent pas dormir suffisamment.

Un salarié sur deux seulement estime dormir suffisamment : 10% « tout à fait » et 40% « plutôt ». Les jeunes souffrent moins de manque de sommeil (45% estiment ne pas dormir suffisamment) que les 30-39 ans (52%) et les 40-49 ans (54%), tandis que les plus âgés sont à la moyenne (49% des 50 ans et plus).

81 % des salariés estiment ne pas suffisamment « bien dormir »⁽⁷⁾.

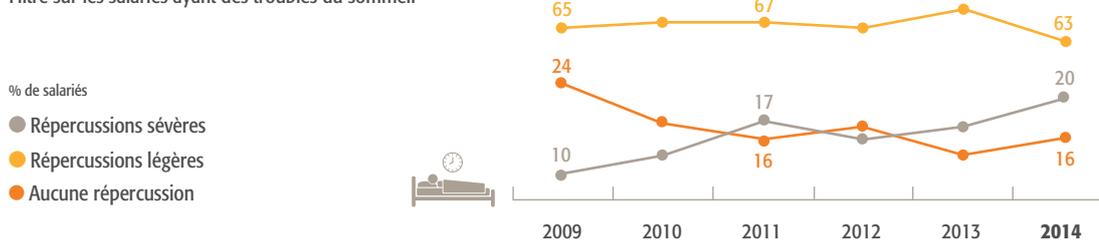
La qualité du sommeil se dégrade avec l'âge, mais l'écart est surtout prononcé entre les hommes et les femmes.

En moyenne, 29% des salariés sont affectés « souvent » ou « en permanence » par des troubles du sommeil : c'est le cas de 23% des hommes et de 36% des femmes.

Parmi les 29% de salariés victimes de ces troubles, 20% ont le sentiment qu'ils ont une incidence « sévère » sur leur travail. Un chiffre qui progresse depuis 2009. 64% l'estiment « légère » et 16% n'en constatent aucune.

Quelles sont les répercussions dans votre travail (vigilance, concentration, irritabilité...) de ces troubles du sommeil (sévères, légères, aucune) ?

Filtré sur les salariés ayant des troubles du sommeil



En total cumulé, un salarié sur quatre (24%) a des troubles du sommeil avec des répercussions sévères ou légères sur son travail.

En 2014, les salariés déclarant des troubles du sommeil souvent ou en permanence (difficulté à s'endormir, réveils la nuit, éveil précoce sans pouvoir se rendormir...) sont 40% à avoir eu au moins 1 arrêt maladie, contre 30% pour la moyenne des salariés.

Et un salarié sur deux (51%) serait intéressé si son entreprise lui proposait des services pour « bien dormir ».

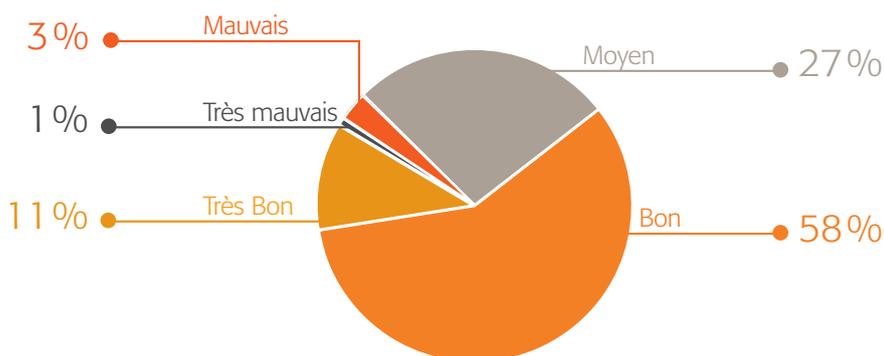
(7) L'intitulé de la question était : Pour chacune des propositions suivantes, dites si : vous le faites suffisamment ; vous le faites mais aimeriez le faire plus ou mieux ; ne le faites pas mais aimerait ; ce n'est pas une préoccupation pour vous.

CONTRIBUER À UN MEILLEUR SUIVI DE LA SANTÉ

UN BON ÉTAT DE SANTÉ GÉNÉRAL MAIS DES POINTS DE SUIVI IMPORTANTS

69% des salariés français jugent leur état de santé « bon » ou « très bon ».

Des résultats stables depuis 2009, mais très différents selon les catégories de salariés. 77% des moins de 30 ans estiment être en bon état de santé, contre 60% des 50 ans et plus. C'est également le cas de 73% des cadres, contre 64% des ouvriers.



PRÉVENTION ET SUIVI SANTÉ : UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

En majorité, les salariés se montrent réguliers dans le suivi de leur santé : 79% consultent un médecin généraliste au moins une fois par an, 73% se rendent chez le dentiste au moins une fois tous les deux ans, et 75% sont à jour dans leur vaccination.

Mais d'importantes disparités existent entre hommes et femmes, ou selon l'âge. Les hommes semblent moins vigilants (75% vont régulièrement chez le médecin et 69% chez le dentiste), tout comme les jeunes (71% des moins de 30 ans vont régulièrement chez le médecin et 63% chez le dentiste).

Pour 29% des salariés français, « être mieux suivi médicalement » n'est pas une préoccupation. Néanmoins, 38% de la population salariale serait intéressée si leur entreprise leur proposait un service de suivi de leur santé. Et 50%, en hausse de 6 points par rapport à 2013, seraient favorables à ce que leur entreprise leur offre la possibilité d'être mieux dépistés sur les maladies graves ou les facteurs de risque.

En 2014, les salariés déclarant souffrir d'une maladie chronique sont 49% à avoir eu au moins 1 arrêt maladie, contre 30% pour la moyenne des salariés.

Seriez-vous intéressé si votre entreprise vous proposait des services pour :

Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques

Être mieux suivi médicalement

OUI

50%
(+ 6 pts/2013)

38%

DOULEURS PHYSIQUES, HANDICAP ET MALADIES CHRONIQUES : PRENDRE EN COMPTE LA GÊNE OCCASIONNÉE

54% des salariés souffrent d'au moins une douleur physique.

Celle-ci concerne majoritairement le dos ou la nuque, l'épaule et le bras.

Les employés font plus fréquemment état de maux de tête (29%) ou oculaires (17%), tandis que les ouvriers ressentent, davantage que la moyenne, des douleurs localisées à plusieurs endroits, le plus souvent au dos, au bras et à la jambe.

Ces douleurs ont un impact direct sur le travail puisque 48 % des salariés ont une ou plusieurs douleurs qui les gênent fortement ou modérément dans leur activité professionnelle.

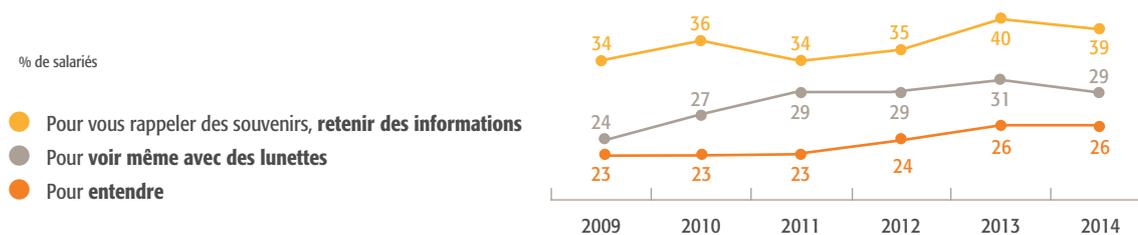
Au cours des 12 derniers mois, avez-vous ressenti les difficultés suivantes (souvent + en permanence) :	2014
Mal à la tête	22
Mal dans la nuque, l'épaule, le bras	26
Mal au dos	34
Mal dans la jambe, le pied, le genou	20
Mal dans d'autres parties du corps	10
Mal aux yeux	14

PROBLÈMES DE VUE, D'AUDITION ET DE MÉMOIRE : UNE PROGRESSION CONTINUE

Depuis quelques années, on observe, chez les salariés français, une augmentation des déficiences touchant la vue, l'ouïe et la mémoire. En 2014, elle semble stoppée (stagnation ou léger repli selon les cas). Le sujet reste néanmoins une préoccupation. 26% des salariés

rencontrent des problèmes d'audition, 29% ont du mal à bien voir, même avec des lunettes. Et 39% expriment des difficultés à se rappeler des souvenirs, à retenir des informations. Des enjeux qui s'intensifient avec l'âge et qui nécessitent un suivi santé approfondi et régulier.

Avez-vous des difficultés (importantes + légères) :



50 ans et plus : 44 %

50 ans et plus : 39 %

50 ans et plus : 34 %

FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

A des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux



Un tiers des salariés déclare avoir des difficultés à concilier ses différents engagements personnels et professionnels. Un équilibre qui n'est pas toujours facile à trouver pour ces salariés qui cumulent contraintes professionnelles (surcharge de travail, horaires décalés...) et personnelles (éloignement domicile travail, organisation familiale, situation d'aidant, problèmes de santé...).

Les difficultés sont maximales chez les 35-39 ans (38%, contre 34% en moyenne).

UN ÉQUILIBRE DE VIE FRAGILISÉ PAR DES CONTRAINTES À LA FOIS PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES

Sur le plan professionnel, 23% des collaborateurs estiment travailler de plus en plus chez eux, en plus des horaires de travail. C'est notamment le cas pour 34% des cadres. Parmi les salariés travaillant chez eux au-delà des horaires de travail, 50% estiment avoir des difficultés de conciliation de vie.

Des horaires de travail décalés ou flexibles (22% des salariés ont un travail posté avec

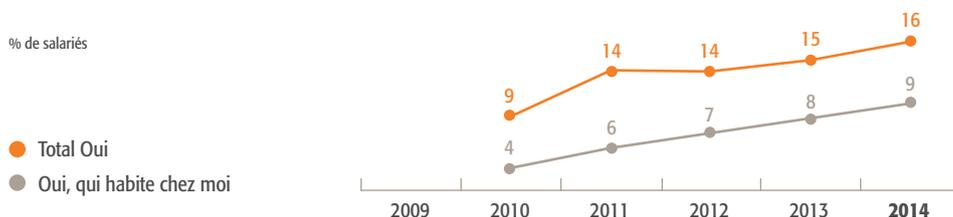
des horaires alternants, contre 18% en 2010) peuvent aussi représenter des contraintes importantes. Aujourd'hui, 22% des salariés français sont insatisfaits de leurs horaires de travail, en particulier chez les ouvriers (27%). Parmi ces salariés insatisfaits de leurs horaires, 63% peinent à trouver une adéquation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

A des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux



Sur le plan personnel, divers éléments peuvent interférer dans l'équilibre entre les deux univers de vie. D'une part, la charge de vie, particulièrement lourde chez certains salariés. C'est le cas notamment des familles monoparentales. Mais aussi des familles ayant à charge un proche dépendant ou malade, qui concerne aujourd'hui 16% des salariés. Une proportion qui ne cesse de croître, en particulier chez les salariés de 50 ans ou plus (22%).

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



D'autre part, les préoccupations d'ordre privé. Depuis 2009, les salariés concernés semblent chaque année un peu plus nombreux. 31 % des collaborateurs déclarent avoir un proche qui leur cause beaucoup de soucis, contre 27 % en 2010. Et 37 % disent avoir des soucis personnels, contre 34 % en 2010.

Ces difficultés touchent plus fréquemment les femmes. Toutefois, celles-ci déclarent plus souvent bénéficier d'un entourage davantage présent, offrant un meilleur soutien.

En 2014, les salariés déclarant « l'un de mes proches (enfant/parent/conjoint) me cause beaucoup de soucis » sont 34 % à avoir eu au moins un arrêt maladie, contre 30 % pour la moyenne des salariés.

	HOMMES	FEMMES
L'un de mes proches me cause beaucoup de soucis (total d'accord)	29 %	34 %
J'ai des soucis personnels (total d'accord)	35 %	40 %
En cas de problème, je peux en parler à un proche (tout à fait d'accord)	26 %	33 %
Je me sens bien entouré (tout à fait d'accord)	24 %	29 %

DES DIFFICULTÉS DE CONCILIATION, SOURCES DE STRESS ET DE MAL-ÊTRE

Le déséquilibre vie privée/vie professionnelle a des répercussions tant sur le moral des salariés concernés que sur leur forme physique.

Le manque de sommeil et le stress sont les deux principaux risques. 60 % des salariés qui éprouvent des difficultés à gérer l'articulation entre leur vie privée et leur vie professionnelle estiment ne pas dormir suffisamment et 62 % se sentent stressés.

Avez-vous des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux ?	OUI	NON	MOYENNE NATIONALE
Ne pense pas dormir suffisamment	60 %	45 %	50 %
S'est senti stressé souvent ou très souvent au cours des deux dernières semaines	62 %	33 %	43 %

UN IMPACT DIRECT SUR L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL ET LA QUALITÉ DE LA PRÉSENCE

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.

Le fait de rencontrer des contraintes fortes de conciliation vie privée/vie professionnelle a des répercussions évidentes sur la perception de la qualité de vie au travail : 69% des salariés concernés se déclarent satisfaits contre 80% des salariés qui n'ont pas de difficultés. Et 62% sont contents de venir travailler le matin, contre 76% des salariés ayant un bon équilibre de vie.

Les risques de pression psychologique sont alors également plus élevés : pour 83% des salariés en difficulté, le travail est perçu comme nerveusement fatigant (contre 68% en moyenne). Et ils ne sont que 50% à dire avoir le temps nécessaire pour faire un travail de qualité, contre 65% en moyenne.

Des contraintes qui dégradent le lien à l'entreprise. Seuls 58% des salariés qui ont du

mal à articuler leurs différents univers de vie, recommanderaient leur entreprise à un proche, contre 64% en moyenne, et 68% se disent fiers d'y travailler, contre 74% en moyenne.

Le stress, la fatigue nerveuse et l'insatisfaction fragilisent la qualité de la présence : 30% des salariés qui rencontrent des difficultés de conciliation ont des baisses de vigilance ou des manques d'attention souvent ou très souvent (contre 19% en moyenne) et 20% déclarent faire de la présence pour faire de la présence souvent ou très souvent (contre 13% en moyenne). De plus, 36% d'entre eux souhaiteraient prendre un arrêt maladie, même s'ils ne sont pas malades (contre 24% en moyenne).

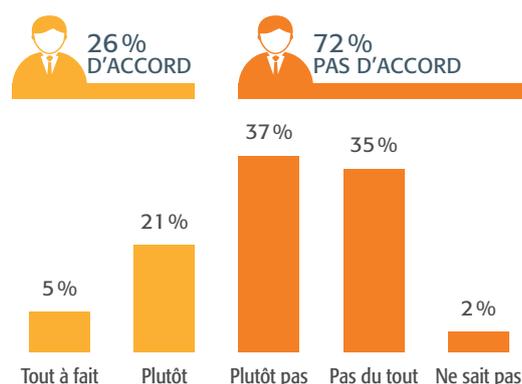
Avez-vous des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux	OUI	NON	MOYENNE NATIONALE
Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie (total d'accord)	36%	18%	24%
Avoir des baisses de vigilance, des manques d'attention (souvent ou très souvent)	30%	13%	19%
Faire de la présence pour faire de la présence (souvent ou très souvent)	20%	9%	13%

FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

Un salarié sur trois déclare avoir des difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle ou des engagements extraprofessionnels. Cette problématique apparaît avec une acuité particulière (38%) chez les 34-39 ans et plus encore parmi les salariés ayant un proche dépendant.

Un dirigeant sur trois se dit conscient de ces difficultés de conciliation, mais 72% d'entre eux considèrent que leurs salariés ne rencontrent pas de difficultés particulières à ce niveau.

Selon vous, vos salariés ont-ils des difficultés à concilier leur travail avec d'autres engagements, personnels ou familiaux ?



DÉVELOPPER LES SERVICES EN ENTREPRISE

DES ATTENTES DE SERVICES PLUS FORTES

En 2014, les salariés expriment une attente et un intérêt plus fort pour trois services en particulier :

- être accompagné en cas d'arrêt maladie pour faciliter la reprise du travail (64% des salariés, + 5 pts/2013)
- être mieux dépisté sur les maladies graves (50 % des salariés, + 6 pts/2013)
- recevoir une aide psychologique en cas de coup dur (32 % des salariés, + 4 pts/2013)

Sur la période, on observe toujours des scores élevés pour trois services « phares » liés à une bonne hygiène de vie :

- faire de l'exercice (cités par 60% des salariés)
- bien dormir (51 % des salariés)
- bien maîtriser son alimentation (47 % des salariés)

	% de salariés	INTÉRESSÉ SI ENTREPRISE LE PROPOSAIT
Être accompagné en cas d'arrêt maladie pour faciliter votre retour au travail	64	+ 5 pts/2013
Faire de l'exercice	60	
Bien dormir	51	
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	50	+ 6 pts/2013
Bien maîtriser son alimentation	47	
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	39	
Être mieux suivi médicalement	38	
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	32	+ 4 pts/2013
Perfectionner sa conduite automobile	30	
Concilier maladie chronique et travail	25	
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	23	
Arrêter de fumer ou fumer moins	17	
Boire moins d'alcool	11	



LES SOLUTIONS
MALAKOFF MÉDÉRIC

AIDER LES ENTREPRISES À DEVENIR UN TERRITOIRE DE SANTÉ

DIAGNOSTIQUER LES RISQUES

Pour les entreprises et les branches professionnelles, Malakoff Médéric met en place des outils de diagnostic complets : maîtriser les risques, c'est d'abord en connaître les causes.

11,9
jours par an.
C'est le nombre
moyen de jours
d'absence maladie
par salarié*.

600
salariés ont déjà
bénéficié du
service *Tableau
de bord de
l'absentéisme*.

Le Baromètre santé et bien-être au travail (anciennement *Mesure Management Santé*) fournit à l'entreprise un diagnostic complet de la santé et du bien-être au travail de ses salariés, l'aidant à identifier ses propres risques et les mesures à enclencher en priorité pour les réduire. Le dispositif s'appuie sur une démarche participative : les salariés sont invités à remplir un questionnaire anonyme et confidentiel.

La restitution des résultats, analysés et comparés à ceux d'un échantillon national représentatif, s'accompagne de propositions de solutions de prévention ciblées. Ce baromètre est proposé gratuitement à toutes les entreprises de plus de 100 salariés clientes en prévoyance ou en santé. Déjà plus de 400 entreprises ont adopté le *Baromètre santé et bien-être au travail*, et plus de 70 000 salariés ont répondu au questionnaire.

L'Autodiagnostic santé sécurité est un service gratuit dédié aux TPE/PME couvertes en santé ou en prévoyance. Il permet au chef d'entreprise de faire le point sur le respect de ses obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le cadre du document unique, de disposer de conseils pratiques et d'identifier des pistes pour aller plus loin.
www.situationsanteseurite.com

Le Tableau de bord de l'absentéisme, réalisé à partir des Déclarations annuelles des données sociales (DADS), est un service gratuit, proposé aux entreprises de plus de 100 salariés couvertes en prévoyance par Malakoff Médéric. Il permet de disposer d'une cartographie complète des données d'absentéisme maladie de l'entreprise et ainsi de mieux s'interroger sur les causes et les actions appropriées à mettre en place.



La typologie des salariés face à l'absence permet de caractériser, à partir des données d'absence maladie et autres types d'absence, les profils et caractéristiques des salariés absents. L'entreprise peut ainsi déterminer les populations les plus à risques et choisir des plans d'actions ciblés.

* Source : Portefeuille clients Malakoff Médéric.



DES SERVICES POUR LES ENTREPRISES

Protéger la santé et assurer la sécurité des salariés est une obligation pour tout employeur. Elle passe d'abord par le respect d'une réglementation importante et souvent méconnue, et par la mise en place de solutions pratiques que propose Malakoff Médéric.

Dans le prolongement de *l'Autodiagnostic santé sécurité*, l'application en ligne **Solution document unique** permet au chef d'entreprise de remplir simplement et gratuitement son document unique sur l'Espace client entreprise. Ce service est dédié aux TPE/PME clientes en prévoyance.

www.malakoffmederic.com/entreprises

La collection de guides méthodologiques **Kit Enjeux RH** vise à éclairer les dirigeants, collaborateurs des ressources humaines, managers et représentants du personnel des PME, sur des sujets importants relevant d'obligations légales ou permettant de maîtriser les risques professionnels dans l'entreprise. Ils comprennent un guide pour comprendre et évaluer les risques, des fiches pratiques et des questionnaires d'auto-évaluation favorisant une démarche collective.

Trois thèmes sont traités : le handicap, les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques.

Les modules d'e-formation sur la prévention et la qualité de vie au travail proposés aux entreprises, correspondent à des risques précis (routiers, chimiques, incendie, etc.), que ces risques aient été identifiés après un *Baromètre santé et bien-être au travail* ou bien reconnus dans certains secteurs d'activité.

Modules de formation sur l'absentéisme

Pour la 6^e année consécutive, Malakoff Médéric propose avec son partenaire Demos, une série de stages de format court sur l'absentéisme : gérer l'absentéisme et le retour sur le poste de travail ; analyse du taux d'absentéisme et mise en place de réponses appropriées...



Calculateur de coût de l'absentéisme

À travers son calculateur de coûts, Malakoff Médéric souhaite aider les entreprises à prendre conscience de l'impact de l'absence et ainsi les inciter à l'action.

Réalisée à date régulière, cette simulation des coûts permettra également de mesurer l'impact des actions de prévention mises en place.

40 ETP**
c'est ce que
représentent
en moyenne
par an, les arrêts
maladie dans
une entreprise de
1 000 salariés***



Ce produit/service est en Recherche & Développement. ** ETP : Équivalent temps plein. *** Source : Baromètre Malakoff Médéric santé et bien-être au travail 2013 - <http://www.malakoffmederic.com/entreprises/prevention/prevention/etudes-dossiers/index.jsp>

DES SERVICES POUR LES SALARIÉS

Malakoff Médéric développe et met à la disposition des entreprises, des branches professionnelles et des salariés, des solutions pour prévenir et dépister les facteurs de risques et ainsi accompagner les salariés sur leur santé et leur hygiène de vie.

74 %
des salariés ayant
eu un arrêt de
travail supérieur
à un an auraient
souhaité être
accompagnés pour
faciliter leur retour
à l'emploi*.

Comment ça va aujourd'hui ? sont des journées de prévention santé, organisées sur les sites des entreprises clientes de 50 salariés ou plus.

Ces journées ont un grand succès auprès des salariés. Moments d'apprentissage et de sensibilisation, elles leur permettent de faire le point sur leurs comportements en matière de santé (habitudes alimentaires, sommeil, activité physique, addictions, risques routiers, etc.) et de repartir avec des conseils pratiques à adopter au travail comme à la maison.

Un programme e-santé de prévention, évaluation et coaching santé

Malakoff Médéric propose aux entreprises clientes un programme e-santé très innovant pour leurs salariés qui souhaitent préserver leur capital santé et améliorer leur bien-être.

Totalement personnalisé et confidentiel, ce programme de prévention propose une expérience riche qui agit sur les principaux facteurs de risques santé à l'origine de nombreuses maladies chroniques : sédentarité, surpoids, stress, manque de sommeil, mal de dos, tabagisme.

Accessible à partir d'une plate-forme digitale (web et mobile), le programme accompagne l'assuré au quotidien comme un véritable coach de sa santé. Il évalue son profil santé et lui propose des parcours santé adaptés en fonction de son contexte personnel et de ses habitudes de vie. Il accompagne l'utilisateur dans l'amélioration de son bien-être en valorisant ses progrès individuels et renforce son engagement au travers des défis réalistes et accessibles en fonction du profil et ses motivations.

Lorsque les risques santé sont majorés, le programme recommande des actions de dépistage adaptées.

Le programme e-santé sera disponible mi-2015 pour les clients de Malakoff Médéric.

 **Accompagnement reprise***. Ce service d'aide au retour à l'emploi propose un accompagnement individualisé des salariés durant leur arrêt de travail pour leur permettre de préparer leur retour en toute sérénité. Ce soutien, libre et confidentiel apporté au salarié, est assuré par un organisme indépendant doté d'une équipe de professionnels pour une prise en charge globale : médecins, psychologues, préparateurs physiques, conseillers RH et réseaux d'intervenants de proximité.

Actuellement en cours d'expérimentation, ce service sera ensuite déployé auprès des entreprises clientes de plus de 300 salariés, couvertes en prévoyance.

Bien-être à la carte. Pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle en facilitant le quotidien des salariés, le service de conciergerie d'entreprise, *Bien-être à la carte*, rend accessible sur le lieu de travail certaines prestations (pressing, dépannage, coiffure) et trouve des solutions à certains événements (déménagement, garde d'enfants).

14 %
des salariés
aidaient un
parent dépendant
en 2013.



Ce produit/service est en Recherche & Développement. * Source : Baromètre Malakoff Médéric santé et bien-être au travail 2013.

Le site des aidants, ouvert à tous, a pour mission de faciliter la vie quotidienne des aidants à travers de l'information, des conseils (aménagement du domicile, organisation du quotidien, aides possibles) et un réseau d'entraide, *Idées d'aidants*, animé par les utilisateurs eux-mêmes. Un annuaire avec outil de géolocalisation, un calendrier d'événements clés et des outils d'évaluation, notamment de la santé des aidants, sont également disponibles.

Un espace réservé aux entreprises leur permet d'évaluer le nombre de salariés concernés et donne aux RH des informations sur les dispositifs à mettre en place pour aider les salariés à concilier situation d'aide et vie professionnelle.

lesitedesaidants.fr





MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE DE NOS ÉTUDES

ANALYSE DES DONNÉES DE L'ABSENTÉISME

L'étude s'appuie sur les données des entreprises clientes de Malakoff Médéric. Elle concerne les entreprises de plus de 20 salariés ayant déclaré au moins un arrêt de travail de moins de 3 jours en 2013. Ainsi la population étudiée se compose de près 16 800 entreprises et de plus de 2,7 millions de salariés. Les données analysées sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) 2013 réalisées par les entreprises et envoyées à Malakoff Médéric.

Malakoff Médéric réalise cette étude pour la troisième 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

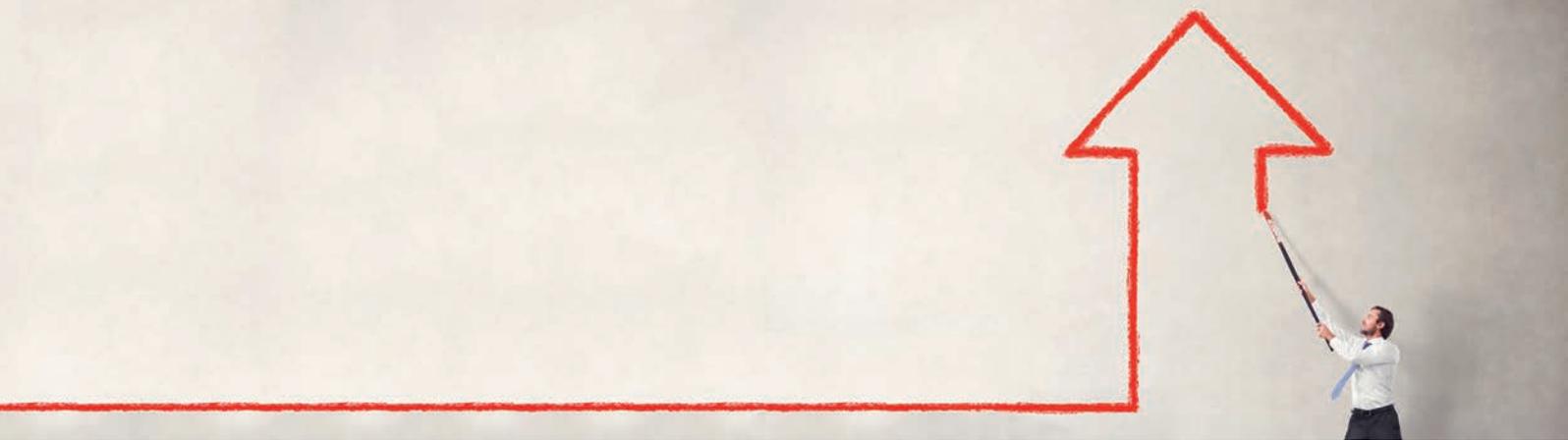
- **Durée moyenne d'un arrêt en jours** : nombre de jours d'arrêts/nombre d'arrêts.
- **Nombre de jours d'arrêt par salarié** : nombre de jours d'arrêts/nombre de salariés présents au moins une journée dans l'année.
- **Nombre de jours d'arrêt par salarié absent** : nombre de jours d'arrêts/nombre de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

BAROMÈTRE AUPRÈS DES SALARIÉS SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

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. 3 500 salariés du secteur privé français⁽⁸⁾ répondent à plus de 60 questions qui couvrent 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 résultats présentés dans ce baromètre reposent sur la perception des salariés. Les réalités mesurées à travers d'autres indicateurs et d'autres modes de recueil peuvent présenter des visions différentes mais aussi complémentaires.

(8) L'échantillon national de 3 500 salariés est représentatif en termes d'âge, de genre, de catégorie socioprofessionnelle, de taille d'entreprise et de secteur économique.



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 réponses aux 66 questions du *Baromètre santé et bien-être au travail* sont consolidées en 26 sous-indicateurs, eux-mêmes regroupés en 9 indicateurs.

Les 3 500 salariés ont été interrogés en février et mars 2014. Le baromètre est réalisé par internet depuis 6 ans par l'institut d'études Sociovision.

Ces données inégalées permettent de comprendre les déterminants de la santé et du bien-être des salariés, d'identifier les sujets majeurs et les populations les plus exposées. Leur analyse contribue à mobiliser les publics cibles et construire des réponses adaptées.

Cette enquête sert par ailleurs de référentiel à notre *Baromètre santé et bien-être au travail* « Mesure Management Santé » proposé gratuitement à toutes les entreprises de plus de 50 salariés clientes de Malakoff Médéric en prévoyance et/ou santé. Il leur permet de comparer leurs résultats à ceux des données de référence.

ENQUÊTE AUPRÈS DES DIRIGEANTS SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

En 2014, le Groupe Malakoff Médéric a conduit pour la première fois une étude sur les déterminants de la qualité de vie au travail croisant le point de vue des dirigeants/chefs d'entreprise et celui des salariés. Un peu plus de 700 dirigeants (directeurs, gérants, secrétaires généraux dans les petites et moyennes entreprises ; DRH ou Directeur Santé Sécurité et/ou qualité de vie au travail dans les grandes entreprises) ont été interrogés par téléphone entre mai et juin 2014.

À chaque fois que cela a été possible, les résultats ont été croisés avec ceux des salariés (*Baromètre santé et bien-être au travail*).

UNE ÉQUIPE DÉDIÉE
POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES
DANS LA MISE EN ŒUVRE
DES PROGRAMMES MALAKOFF MÉDÉRIC.

**Malakoff Médéric a constitué une équipe dédiée
à la promotion et au déploiement de nos
programmes de prévention.**

Pour en savoir plus et connaître les conditions
d'accès à ces programmes :
contactprevention@malakoffmederic.com

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 CLÈS*

5 700 collaborateurs

ASSURANCE DE PERSONNES

- 191 000 entreprises clientes, soit 3,7 millions de salariés assurés
- 1,3 million de particuliers assurés

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

- 197 000 entreprises clientes
- 3 millions de salariés cotisants
- 2,9 millions de retraites allocataires

ACTIONS SOCIALES

- 90 450 personnes accompagnées
- 70,4 millions d'euros de ressources dédiées, dont 87,5% au titre de la retraite Agirc-Arrco et 12,5% de l'assurance

(*) au 31 décembre 2013