



RÉSULTATS DE LA 3^e ÉDITION DE L'ÉTUDE « SANTÉ EN ENTREPRISE »

Étude réalisée par Sociovision pour Malakoff Médéric
auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France

Paris, le 13 décembre 2011

Contacts presse

Malakoff Médéric

Isabelle Mosneron Dupin – Tél. 01 56 03 38 55 & 06 07 77 29 77 –
imosnerondupin@malakoffmederic.com

Stéphane Dupont – Tél. 01 56 03 32 95 & 06 08 90 22 47 – sdupont@malakoffmederic.com

CICOMMUNICATION

Stéphanie Duraffourd et Catherine Isnard – Tel : 01 47 23 90 48
cicom@cicommunication.com – 01 47 23 90 48

SOMMAIRE

CONTEXTE DE L'ÉTUDE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN 2011

- Une relative stabilité des principaux indicateurs de risque
- Les composantes du travail et du métier demeurent les 1^{ers} facteurs de risque, avec 38 % des salariés en risque en 2011
- Une difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle qui s'amplifie : 34 % des salariés en 2011
- Hygiène de vie : quelques évolutions à surveiller, mais une progression de la pratique d'activité physique légère
- Une baisse de l'engagement au travail
- Des salariés impliqués dans leur santé, qui attendent un accompagnement croissant de la part des entreprises

LES AUTRES ENSEIGNEMENTS

- Composantes du travail et du métier : des risques physiques encore importants pour un quart des salariés, un risque routier qui concerne toujours un tiers des salariés
- Contexte social des salariés : des soucis personnels pour 38 % des salariés
- Hygiène de vie : un manque de sommeil pour 35 % des salariés
- Etat de santé : des indicateurs stables, mais des évolutions à surveiller (IMC, maladie et handicap)
- Les régions

ANNEXE : MALAKOFF MÉDÉRIC, PARTENAIRE DES ENTREPRISES

INTRODUCTION

Parce que la prévention santé vise dans le même temps à réduire les risques santé de demain et à **améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées**, Malakoff Médéric, 1^{er} groupe de protection sociale complémentaire et 2^e assureur santé et prévoyance des entreprises, a placé la prévention santé au cœur de sa stratégie métier.

Groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif, Malakoff Médéric est convaincu que les actions visant à l'amélioration ou à la préservation de la santé au travail engendrent **des bénéfices partagés** pour les différentes parties-prenantes : salariés, entreprises, assureur santé et prévoyance.

Les nouvelles exigences réglementaires, sociales et économiques changent profondément les besoins des entreprises, et donc pour Malakoff Médéric, les conditions d'exercice de ses métiers. Au-delà de la simple prestation financière, l'objectif du Groupe est de créer des produits et des services permettant aux entreprises :

- d'agir en faveur du bien-être de leurs salariés,
- d'améliorer leur climat social,
- de développer leur performance économique,
- d'optimiser leur budget de protection sociale,

La prévention santé : une dynamique **au bénéfice de tous** :

- **Pour les entreprises** : réduction de l'absentéisme, maîtrise des cotisations, amélioration de la compétitivité, renforcement du dialogue social, fidélisation et attractivité,
- **Pour les salariés** : préservation de la santé et amélioration de la qualité de vie,
- **Pour Malakoff Médéric** : un engagement cohérent avec sa mission de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien-vieillir de toutes les générations, illustrant ses valeurs de solidarité et de proximité ; une maîtrise de ses équilibres financiers ; le développement d'une relation durable avec ses entreprises clientes et leurs salariés.

CONTEXTE DE L'ÉTUDE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Depuis trois ans, Malakoff Médéric conduit des études visant à **mieux cerner les enjeux et les motivations des différents acteurs** (salariés, DRH et chefs d'entreprise), et notamment une grande enquête annuelle sur les déterminants de la santé en entreprise et leur impact sur la présence et l'engagement des collaborateurs pour leur entreprise.

Cette enquête, baptisée « Santé en entreprise » est réalisée depuis trois ans par la société d'études **Sociovision**.

Une stratégie et des études guidées par une vision globale de la santé

De nombreux facteurs influencent ou déterminent l'état de santé des collaborateurs au sein de l'entreprise : conditions de travail, patrimoine génétique et biologique, hygiène de vie, capacité à trouver du soutien en cas de problème, situation et événements personnels... Toute démarche de santé ou de bien-être doit donc s'efforcer de prendre en compte **la globalité** des personnes.

A travers un questionnaire d'une soixantaine de questions, l'étude nationale et régionale « Santé en entreprise » mesure **la perception par les salariés** des risques auxquels ils sont exposés, et dont on sait qu'ils ont un impact sur la santé au travail :

- **les composantes du travail et métier** : tension au travail, pénibilité, événements de travail, pression psychologique, reconnaissance ;
- **le contexte social** : isolement, manque de confiance en l'avenir, état psychologique ;
- **l'hygiène de vie** : équilibre alimentaire, activité physique, qualité du sommeil, prévention et suivi de la santé ;
- **la charge de vie** : événements de vie (enfants, parents à charge...) ;
- **l'état de santé** : état physique, handicap, maladie chronique, indice de masse corporelle...

Le niveau de risque est évalué en fonction de son impact sur la présence au travail et l'engagement des salariés pour leur entreprise.

Les objectifs de l'étude « Santé en Entreprise »

Dans un contexte législatif concernant la santé au travail qui impacte de plus en plus les entreprises et engage leur responsabilité (Plans de prévention des risques psychosociaux, Plan de santé au travail 2010-2014, Mesures en faveur de l'emploi des seniors, Pénibilité...), les objectifs de l'étude sont :

- Mieux comprendre comment se pose la question de la santé et du bien-être au travail en France en général et dans chacune des neuf régions interrogées : quels sont les principaux facteurs de risque ? Quelles sont les tendances et les risques émergents ? Quelles sont les attentes des salariés ?
- Contribuer à la sensibilisation des différents publics cibles (chefs d'entreprise, DRH, Directeurs Santé – Sécurité, membres des CHSCT et CE, Services de Santé au Travail, ...).
- Mobiliser les acteurs régionaux.

- Permettre aux entreprises clientes du Groupe qui mettent en place des démarches de diagnostic et d'amélioration de l'état de santé au sein de leur entreprise de se comparer aux résultats de l'étude : moyenne nationale, résultats sectoriaux, régionaux, par taille d'entreprise etc.

Méthodologie

L'étude nationale « Santé en entreprise » a été réalisée pour la 3^e année consécutive par la société d'études Sociovision, pour le compte de Malakoff Médéric auprès d'un échantillon de **3 500 salariés** du secteur privé, **représentatifs sur 6 grands critères** : genre, âge, statut, secteur d'activité, taille d'entreprise et régions.

Elle s'est déroulée par internet **en mars 2011**.

Convaincu de l'importance des spécificités régionales, cette étude a été réalisée selon la même méthodologie dans 9 autres régions.

En 2011, c'est ainsi près de 7 000 salariés au total qui ont répondu à l'enquête, la rendant unique en termes d'importance statistique.

Les pourcentages indiqués dans les pages suivantes sont ceux des salariés présentant un **risque fort**, c'est-à-dire dont le niveau de risque est suffisamment important pour avoir un **impact sur l'engagement et la présence au travail**. Les chiffres ont été calculés à partir des ressentis et des perceptions des salariés interviewés.

Exemple page 6 – 1er tableau : 38 % des salariés sont en risque fort concernant la dimension Composantes du travail et métier.

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN 2011

Une relative stabilité des principaux indicateurs de risque

La hiérarchie des indicateurs de risques sur l'engagement et la présence des salariés au travail est stable.

Les composantes du travail et métier demeurent le facteur de risque le plus important pour 38 % des salariés, devant le contexte social, pour 33 % d'entre eux.

Les risques liés à l'hygiène de vie, à l'état de santé et à la charge de vie des salariés touchent une part moins importante de salariés et sont à un niveau quasi constant sur 3 ans.

% des salariés présentant un risque fort	2009	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	35	36	38
CONTEXTE SOCIAL	33	32	33
HYGIÈNE DE VIE	25	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	19	19	19
CHARGE DE VIE	-	6	8

Les composantes du travail demeurent le 1^{er} facteur de risque, devant le contexte social

La stabilité des composantes du travail et métier dissimule cependant des évolutions contrastées.

Les indicateurs de **pénibilité industrielle** et **physique** s'améliorent de 5 points chacun entre 2009 et 2011.

La **pression psychologique** est stable par rapport à 2010 et en baisse de 4 points par rapport à 2009 (18 % des salariés versus 22 % en 2009) :

- « *Mon travail est nerveusement fatiguant* » (*tout à fait d'accord*) : 26 % de l'ensemble des salariés versus 31 % en 2009.

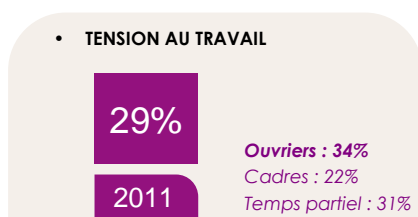
Ces améliorations ou stabilisations ne doivent pas faire oublier des niveaux de risque encore trop élevés et qui méritent attention.

A souligner :

- le risque lié au **déficit de reconnaissance** : 34 % des salariés
- le **risque routier** : 32 % des salariés.

% RISQUE FORT	2009	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	35	36	38
Tension au travail	-	-	29
Pénibilité physique	28	25	23
Pénibilité industrielle	23	20	18
Contraintes liées à l'environnement de travail	-	-	25
Événements de travail	9	12	13
Pression psychologique	22	18	18
Déficit de reconnaissance	-	34	34
Risque routier	30	32	32

Un risque lié à la tension au travail pour 29 % des salariés, dans un contexte de changements accrus

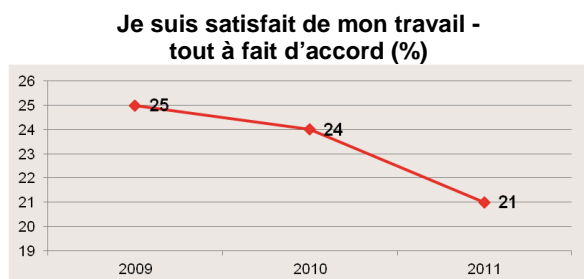


30 % des salariés ont connu en 2011 une réorganisation ou une restructuration, soit une hausse de 10 points par rapport à 2009.

Dans ce contexte de changements accrus pour les entreprises et leurs collaborateurs, le risque lié à la **tension au travail** concerne **29 %** des salariés.

Une érosion des fondements de la satisfaction au travail

Si 79 % des salariés se déclarent globalement satisfaits de leur travail, la proportion des « plus satisfaits » s'effrite en 2011 : 21 % des salariés se déclarent tout à fait satisfaits (24 % en 2010).



On observe également un certain nombre de signes de dégradation de l'ambiance et du contenu du travail au travers des questions :

On observe également un certain nombre de signes de dégradation de l'ambiance et du contenu du travail au travers des questions :

- « **mon travail me permet d'apprendre des nouvelles choses** » : 23 % tout à fait d'accord ;
- « **par moment, j'ai du mal à gérer les priorités** » (total d'accord) : 35 %, en hausse de 5 points par rapport à 2010. A noter une hausse de **7 points pour les cadres**, avec 46 % d'entre eux), et de **6 points pour les ouvriers** (28 % d'entre eux) ;
- « **est interrompu, a un travail haché la plupart du temps** » (total d'accord) : 30 % des salariés, en hausse de 4 points par rapport à 2010. À noter, 39 % des cadres concernés, en hausse de 3 points, et 34 % des employés (en hausse de 7 points) ;
- « **il y a une bonne entente là où je travaille** » (tout à fait d'accord) : 25 % des salariés en 2011, en baisse de 3 points par rapport à 2009.

Une perte d'autonomie dans la prise de décisions

Surtout, **une perte d'autonomie** dans la prise de décision est constatée par toutes les catégories :

- « **dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions** » (total d'accord) : 74 % des salariés, en baisse de 5 points par rapport à 2010 et de 8 points par rapport à 2009, une évolution ressentie par toutes les catégories.

	2009	2010	2011
Indiquez si vous êtes (total d'accord) ?			
Dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions	82	79	74

Cadres : 90% (-4)
 Agents de maîtrise : 79% (-9)
 Encadrants : 93% (-3)
 Non encadrants : 63% (-7)
 Employés : 67% (-6)
 Ouvriers : 66% (-5)
 Industrie : 72% (-5)

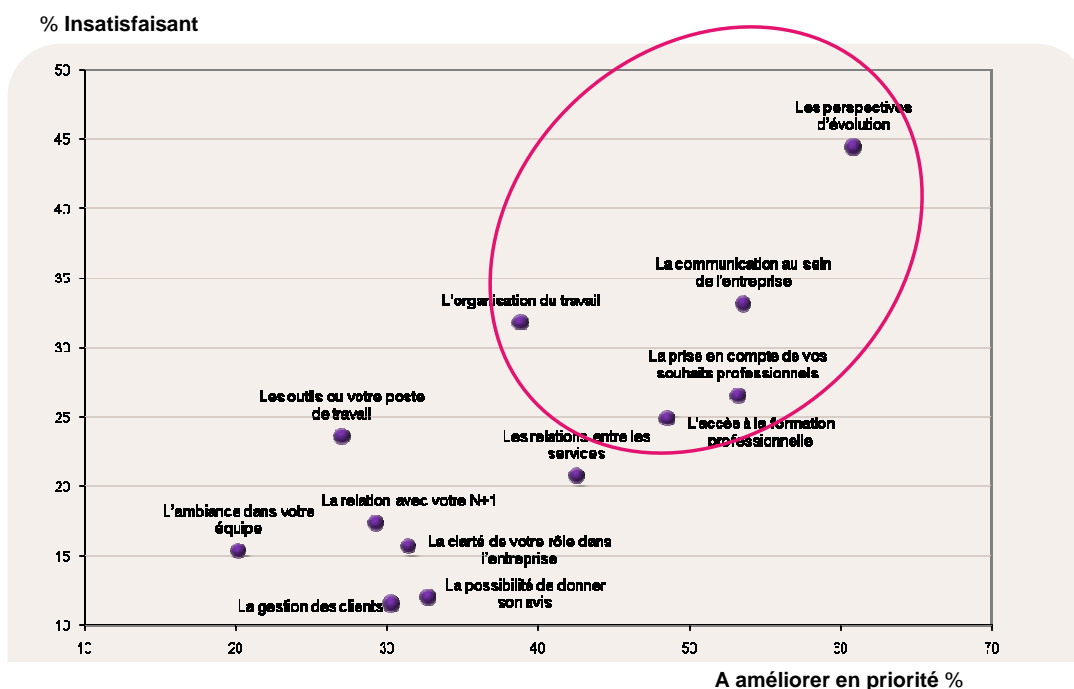
Les points d'insatisfaction et les attentes d'amélioration

Les points d'insatisfaction identifiés dans le travail sont par ordre d'importance :

- les perspectives d'évolution, pour 61 % des salariés interrogés,
- la communication au sein de l'entreprise (53 %),
- la prise en compte des souhaits professionnels (53 %),
- l'accès à la formation professionnelle (49 %).

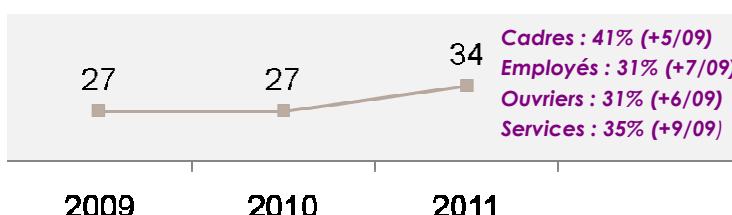
Ils suscitent des attentes d'amélioration élevées, qui sont par ordre de priorité :

- **les perspectives d'évolution**, à améliorer en priorité pour 45 % des salariés,
- **la communication au sein de l'entreprise**, pour 33 % des salariés,
- **l'organisation du travail**, pour 31 % des salariés,
- **la prise en compte des souhaits professionnels**, pour 27 % des salariés.



Dans un contexte économique tendu dans de nombreux secteurs d'activité, et dans une période où la vie professionnelle s'allonge, la question de l'accompagnement de l'évolution professionnelle et de la capacité du salarié à se projeter dans son métier et dans son organisation est désormais cruciale.

Une difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle qui s'amplifie



34 % des collaborateurs déclarent avoir des difficultés à concilier travail et engagements personnels ou familiaux, en hausse de 7 points par rapport à 2010.

Ces difficultés résultent notamment des **horaires de travail**, une raison invoquée par 20 % des salariés, soit une hausse de 4 points par rapport à 2010.

Simultanément **les temps de trajet domicile-travail** tendent à augmenter : **34 %** passent **une heure et plus par jour**, en **hausse de 3 points** par rapport à 2010.

Pour certains salariés, la **charge de vie** personnelle amplifie cette difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle, qu'il s'agisse de **la prise en charge d'un parent dépendant** (concerne 10 % des salariés interrogés, en hausse de 4 points par rapport à 2010), ou des « **soucis causés par un des proches** » (29 % des salariés en 2011).

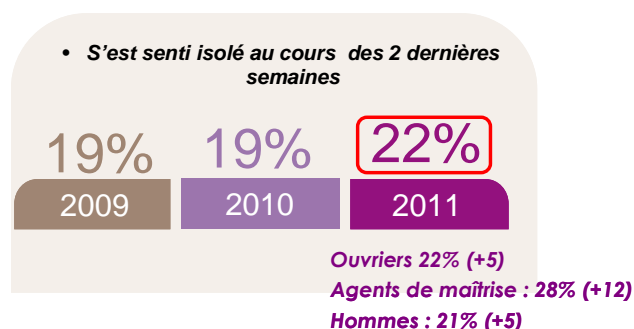
Si les femmes sont plus touchées par ce type de problèmes, les hommes ont, eux, plus de difficultés à en parler, ce qui rend d'autant plus difficile le soutien des collègues ou des proches.

Un risque d'isolement qui tend à se renforcer

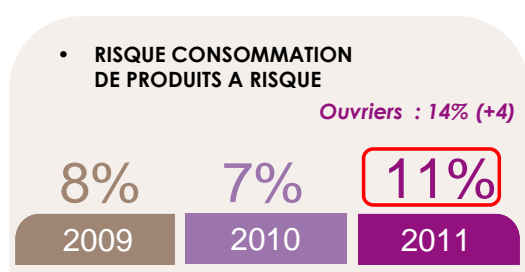


Au-delà de la question de la charge de vie, c'est bien la capacité de soutien de l'entourage qui est primordiale pour permettre aux salariés d'aborder et de dépasser des difficultés personnelles.

Si 12 % des salariés présentent un risque lié à l'isolement, 22 % disent « **s'être sentis isolés au cours des deux dernières semaines** ». Ce sentiment a progressé au cours de la dernière année (+3 points / 2010) et plus particulièrement chez les hommes (21 %, +5 points), les ouvriers (22 %, +5 points) et les agents de maîtrise (28 %, +12 points).



Hygiène de vie : quelques évolutions à surveiller, mais une progression de la pratique d'activité physique



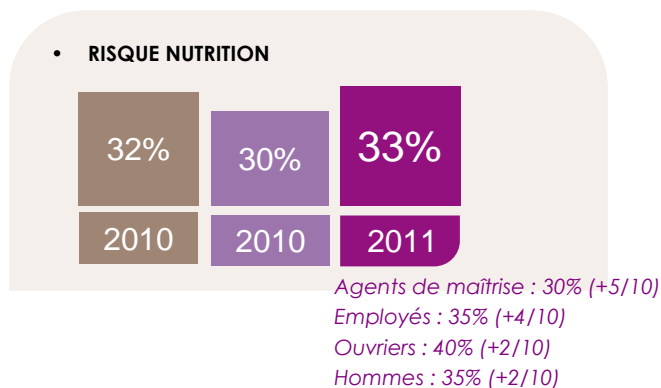
Dans un contexte économique tendu, la **consommation de produits à risques** (alcool, tabac, drogues, antidépresseurs...), tout comme les déséquilibres alimentaires ont tendance à progresser. L'enquête 2011 confirme la progression de ces risques.

7 % des salariés déclarent fumer du **cannabis** (4 % en 2010). Cette augmentation est plus marquée chez les hommes et les moins de 29 ans. De leur côté, les femmes et les plus de 50 ans consomment un peu plus de **somnifères ou d'antidépresseurs** (10 % des femmes et 13 % des plus de 50 ans en consomment plusieurs fois par mois).

27 % des salariés sont fumeurs, une pratique plus marquée chez les hommes et les moins de 30 ans.

Le risque nutrition, qui semblait fléchir en 2010, atteint en 2011 un niveau plus élevé qu'en 2009. Ce risque concerne particulièrement les moins de 30 ans (45 % versus 33 % pour la moyenne des salariés). Les pratiques de grignotage et de consommation de sodas tendent à remonter :

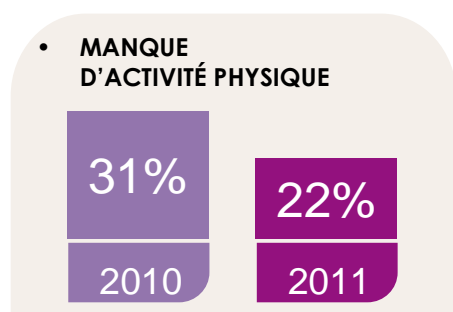
- « **boit des sodas** » (tous les jours ou presque et au moins une fois par semaine) : 36 % des salariés (33 % en 2010).



L'augmentation est particulièrement sensible chez les agents de maîtrise (+ 7 points), ainsi que chez les employés, les ouvriers et les hommes (+ 3 points chacun).

Simultanément, on observe un changement de pratiques autour du repas de midi : une part croissante de salariés **apporte le plus fréquemment leur repas de chez eux** : ils sont **28 %** en 2011, en hausse de 6 points. Cette pratique peut répondre à un souci d'économie, mais aussi, pour 31 % d'entre eux, à la volonté de faire attention à son alimentation. C'est une évolution qui concerne particulièrement les femmes (35 %, + 9 points).

Une baisse du risque lié au manque d'activité physique



Le risque lié au manque d'activité physique diminue. Si la pratique d'un sport est stable (30 % des salariés en 2011), celle d'une activité physique légère a sensiblement progressé :

- « **Pratiquez-vous une activité physique légère : 30 minutes ou plus de marche ou de vélo ?** » (total oui) : 74 % des salariés (61 % en 2010, 65 % en 2009).

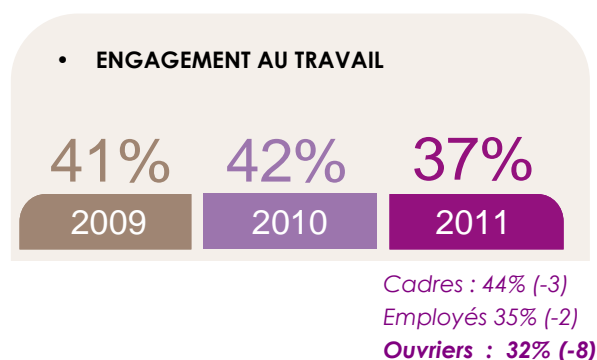
Une baisse de l'engagement au travail

L'engagement au travail fléchit

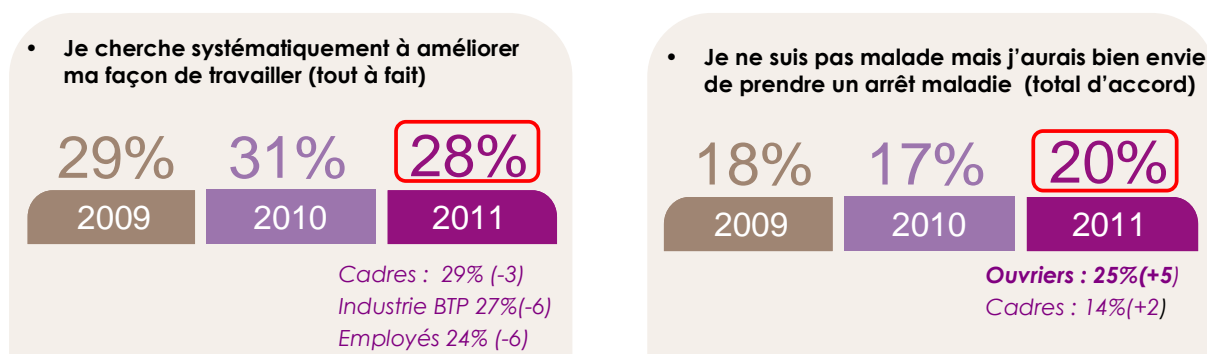
C'est un des enseignements majeurs de l'étude 2011.

En 2011, l'indicateur d'engagement diminue de 5 points par rapport à l'année précédente, et de 4 points par rapport à 2009.

- « **je cherche systématiquement à améliorer ma façon de travailler** » (tout à fait) : 28 % des salariés en 2011, contre 31 % en 2010.



- « **je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie** » (total d'accord) : 20 % des salariés en 2011, contre 17 % en 2010.

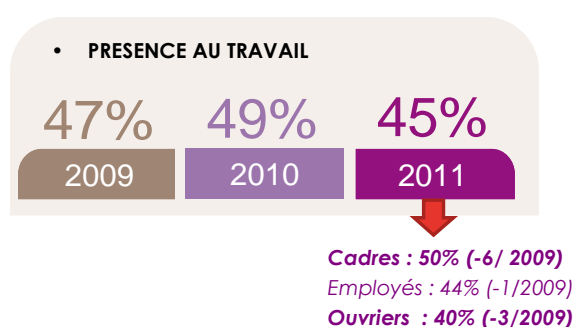


Cette évolution, qui s'observe chez toutes les catégories de salariés, révèle un sentiment potentiel d'usure des salariés. Face à un travail moins riche en termes de contenu et après deux années de réorganisations fortes des entreprises, les salariés semblent prendre plus de distance vis-à-vis de leur travail.

Les dimensions contribuant le plus à la baisse de l'engagement sont dans **l'ordre d'importance** :

- le déficit de reconnaissance,
- le manque de confiance dans l'avenir,
- la tension au travail,
- l'isolement,
- le mauvais état physique.

La présence au travail s'érode et s'accompagne de davantage de « petites » absences (+ 5 points /2010)



L'indicateur de présence au travail est en baisse de 4 points par rapport à 2010, et de 2 points par rapport à 2009.

• **Au moins un arrêt maladie de ...**

%	2009	2010	2011
Moins de 3 jours	13	13	18
3 à 5 jours	15	12	14
Plus d'1 semaine	11	8	10
Plus d'1 mois	8	8	8

Ce sont les arrêts de courte durée (moins de 3 jours) qui ont le plus augmenté :

- 18 % des salariés (13 % en 2010 et en 2009) indiquent avoir pris « **au moins une fois dans l'année un arrêt de travail de moins de 3 jours** »,

- 23 % des salariés (18 % en 2010) indiquent « **avoir pris une ou deux journées non prévues** ». Or ce sont les arrêts de travail de courte durée qui causent le plus de désorganisation dans les entreprises.

Illustré par la question « *je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt de maladie* », cette baisse de l'engagement se nourrit probablement :

- de la difficulté à concilier travail et engagements personnels,
- de la perte d'intérêt pour le travail : ne pas apprendre de choses nouvelles,
- du manque de reconnaissance.

• **Journées d'absence non prévues ...**

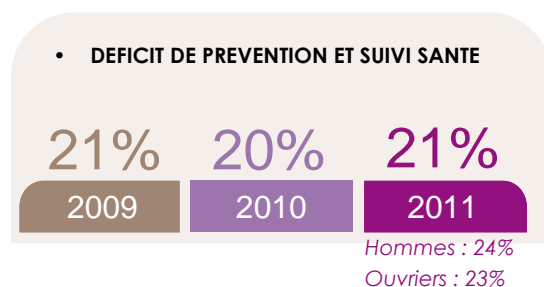
%	2009	2010	2011
Jamais	75	77	71
1 ou 2 jours	19	18	23
3 à 5 jours	4	3	5
6 jours et plus	2	2	1

➔ **Cadres : 73% (-9/ 2010)**
Ouvriers : 70% (-4/2010)

Des salariés impliqués dans leur santé, qui attendent un accompagnement croissant de la part des entreprises

Malgré quelques écarts dans les pratiques de vie, le niveau de prévention est stable : 21 % des salariés sont en situation de risque liée à une absence de prévention et de suivi médical.

Le critère le plus clivant en matière de prévention est le genre. Il y a 8 points d'écart entre les hommes et les femmes sur cette dimension : 24 % des hommes sont en risque contre seulement 16 % des femmes. L'écart entre ouvriers et cadres n'est quant à lui que de 4 points.



Dans le domaine de la prévention santé, les salariés en grande majorité « *aimeraient faire plus ou mieux* » dans les domaines suivants, par ordre d'importance :

- **faire de l'exercice**, pour 74 % des salariés,
- **mieux entretenir sa santé**, pour 72 % des salariés (70 % en 2010),
- **bien dormir**, pour 72 % (70 % en 2010),
- **bien maîtriser son alimentation**, pour 69 % des salariés (67 % en 2010),
- **être mieux dépisté sur les maladies graves**, pour 54 % (50 % en 2009).

Les attentes de services de santé et bien-être exprimées par les salariés vis-à-vis de l'entreprise

Une part croissante de salariés est intéressée par des services que pourrait leur proposer leur entreprise. Le cloisonnement entre sphère privée et sphère professionnelle devient moins étanche. **L'action de l'entreprise sur ces champs est perçue comme de plus en plus légitime.** Les contraintes de temps et la difficulté à concilier la prévention santé avec leurs contraintes de vie personnelle et professionnelle amplifient ces nouvelles attentes et besoins.

Les services les plus retenus concernent :

- *faire de l'exercice physique* (pour 65 % des salariés, + 3 points),
- *mieux entretenir sa santé* (62 %, + 5 points par rapport à 2009),
- *bien dormir* (57 %),
- *bien maîtriser son alimentation* (54 %, + 4 points),
- *être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risque* (51 %),
- *être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle* (43 %, + 8 points par rapport à 2009).

	Intéressé si entreprise le proposait		
	2009	2010	2011
Faire de l'exercice	63	62	65 ↗
Mieux entretenir sa santé	57	61 ↗	62
Bien dormir	52	55 ↗	57 ↗
Bien maîtriser son alimentation	50	52 ↗	54 ↗
Etre mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	49	51 ↗	51
Etre plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	35	40 ↗	43 ↗
Etre mieux suivi médicalement	38	38 ↗	40 ↗
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	32	28 ↘	29
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	17	23 ↗	23
Perfectionner sa conduite automobile	30	27	31 ↗
Arrêter de fumer ou fumer moins	19	17 ↘	18
Boire moins d'alcool	9	9	9

LES AUTRES ENSEIGNEMENTS

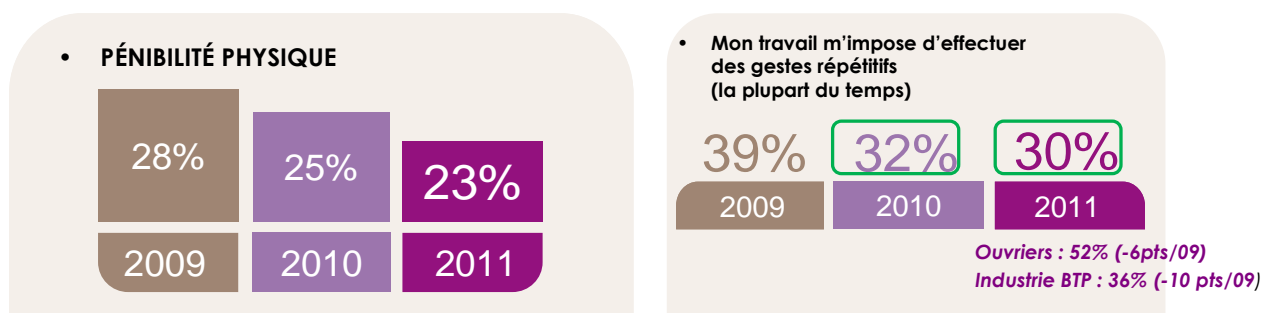
Composantes du travail et du métier

Des risques physiques encore importants pour un quart des salariés

Les facteurs de pénibilité sont multiples :

- facteurs liés à l'environnement : l'exposition au bruit, à la chaleur ou au froid, à des produits toxiques, le risque de blessure sur machine... regroupées dans l'indicateur « pénibilité industrielle ».
- contraintes physiques telles que des postures pénibles, des gestes répétitifs ou la manutention de charge lourde regroupées dans l'indicateur « pénibilité physique ».

Ces deux indicateurs de risque montrent un net fléchissement depuis 2009, mais restent à un niveau qui mérite surveillance : **23 %** des salariés en 2011 soumis au risque de **pénibilité physique** et **18 %** au risque de **pénibilité industrielle**.

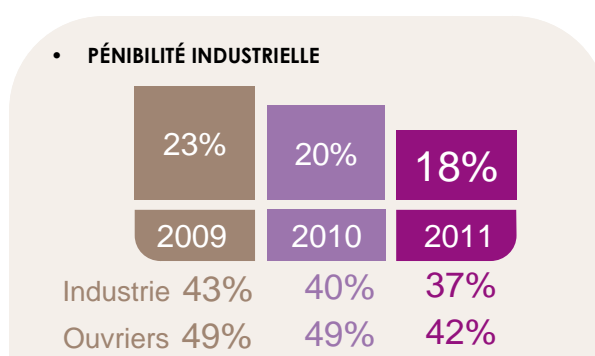


La **pénibilité physique** s'atténue. Ainsi, moins de salariés déclarent :

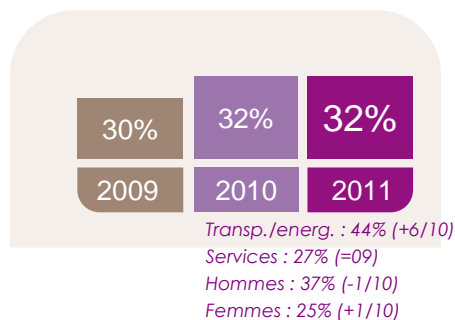
- « **devoir effectuer des gestes répétitifs** » (30 % vs 32 % en 2010 et 39 % en 2009),
- « **avoir un travail fatigant** » (tout à fait 20 %, -7 pts/2009). Ce risque a fléchi dans les deux secteurs les plus concernés, l'industrie-BTP et le commerce.

Dans le cas de la **pénibilité industrielle**, l'exposition à différents facteurs de risque diminue : respiration de produits toxiques (32 %, -7 points/2009), manipulation des produits toxiques (20 %, -5 points/2009), risque de chute grave (19 %, -7 points/2009).

Cette baisse de la pénibilité industrielle concerne plus particulièrement les ouvriers qui restent de loin les plus touchés (42 %, -7 points/2009).



Un risque routier qui concerne toujours un tiers des salariés



Si le risque routier semble se stabiliser (32 % des salariés en 2011 et 2010, 30 % en 2009), il reste élevé et concerne une très large majorité des salariés : 77 % d'entre eux utilisent une voiture pour se rendre à leur travail et 10 % utilisent un véhicule à deux roues.

62 % font des déplacements professionnels en voiture et 32 % des salariés font plus de 5000 km par an en déplacements professionnels.

Contexte social des salariés

Confiance dans l'avenir : des soucis personnels qui augmentent

• MANQUE DE CONFIANCE EN L'AVENIR



• J'ai des soucis personnels (vie affective, argent, santé) (total d'accord)



Si le risque lié au manque de confiance en l'avenir diminue en 2011 (23 % des salariés, 26 % en 2010), 38 % des salariés indiquent **avoir davantage de soucis personnels** (total d'accord), et 29 % des salariés déclarent ne pas avoir confiance dans leur situation personnelle dans les prochaines années :

- « **Je suis confiant dans ma situation personnelle pour les 3 prochaines années** » (total pas confiant) : 29 % des salariés.

Hygiène de vie

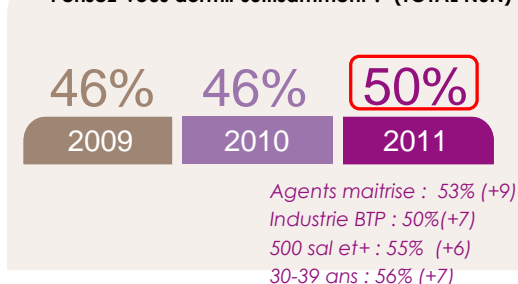
Un manque de sommeil pour 35 % des salariés

35 % des salariés présentent un risque lié au manque de sommeil. Et un salarié sur deux indique « *ne pas dormir suffisamment* ».

30 % des salariés déclarent « *avoir en permanence des troubles du sommeil* ».

L'altération de la qualité du sommeil est souvent révélatrice d'inquiétudes ou de difficultés rencontrées dans la sphère personnelle comme professionnelle. Les travaux récents sur les risques psychosociaux soulignent

• Pensez-vous dormir suffisamment ? (TOTAL NON)



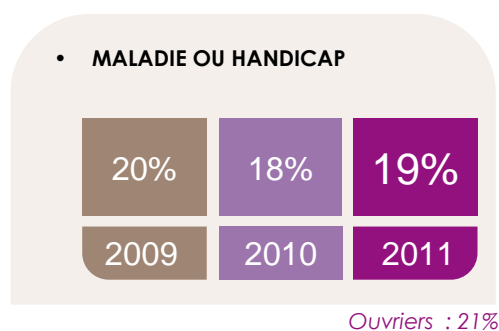
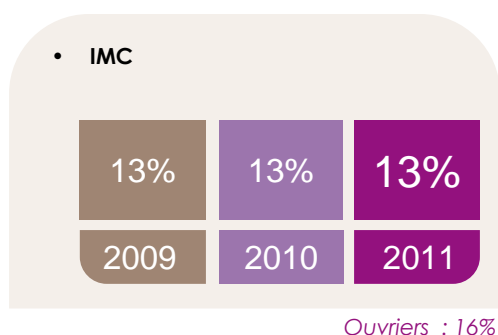
l'importance de la qualité du sommeil, comme signal de situations professionnelles dégradées.

État de sante

Indice de masse corporelle (IMC), maladie et handicap

En 2011, 19 % des salariés présentent un risque fort lié à une maladie ou un handicap (20 % en 2009).

Pour 15 % d'entre eux, cette maladie cause « **une gêne sévère ou légère dans le travail** ». Ils sont 23 % chez les plus de 50 ans (+ 4 points) et 18 % dans les entreprises de 50 à 500 salariés.

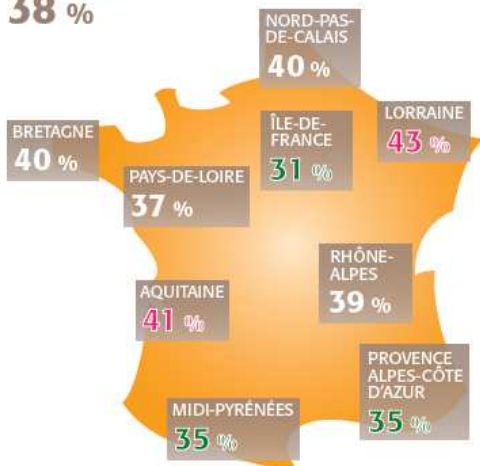


Les régions

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER

Moyenne nationale

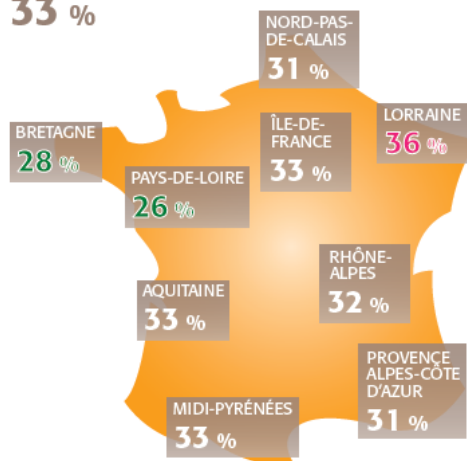
38 %



CONTEXTE SOCIAL

Moyenne nationale

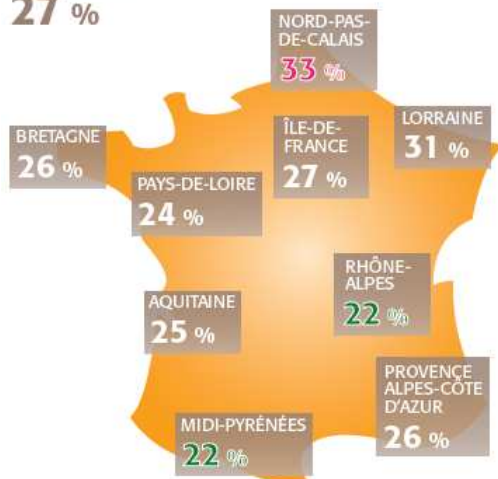
33 %



HYGIÈNE DE VIE

Moyenne nationale

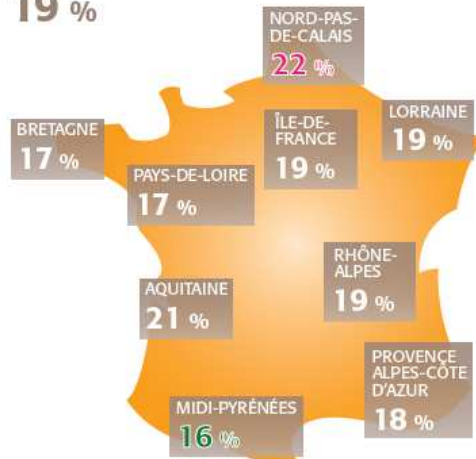
27 %



ÉTAT DE SANTÉ

Moyenne nationale

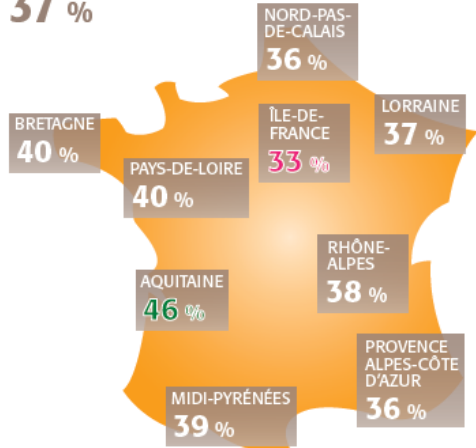
19 %



ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Moyenne nationale

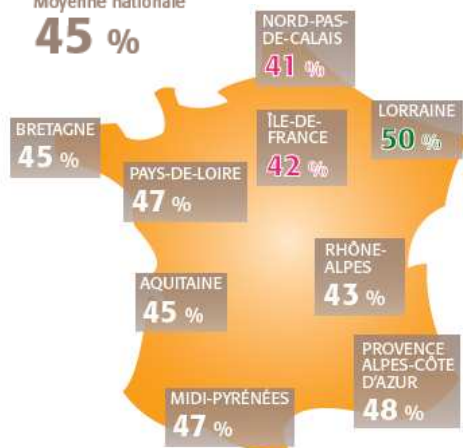
37 %



PRÉSENCE

Moyenne nationale

45 %



ANNEXE

MALAKOFF MÉDÉRIC, PARTENAIRE DES ENTREPRISES

Depuis 3 ans, Malakoff Médéric mène une **politique de recherche et d'innovation** qui permet de construire pas à pas une **véritable plate-forme de services**, pour accompagner tous les types d'entreprises, dans leur politique de prévention. Ces outils sont pensés et élaborés autour de 3 axes : sensibiliser les entreprises aux enjeux de la santé au travail, mettre en place les outils de diagnostic et les aider à mettre en oeuvre les plans d'actions.

Sensibiliser les entreprises aux enjeux la santé au travail

Malakoff Médéric mène de **nombreuses études réalisées avec des partenaires référents** dans leur domaine afin de faire avancer la connaissance des enjeux de la santé et de la sécurité au travail, et permettre aux entreprises de **se situer par rapport aux autres** :

- Études Santé en entreprise : 2009, 2010, 2011 ; les résultats sont présentés aux entreprises à l'occasion de conférences en régions et à Paris.
- Etudes sur la santé des dirigeants d'entreprise, en partenariat avec le CJD et Amarok (novembre 2011).

Mettre en place les outils de diagnostic

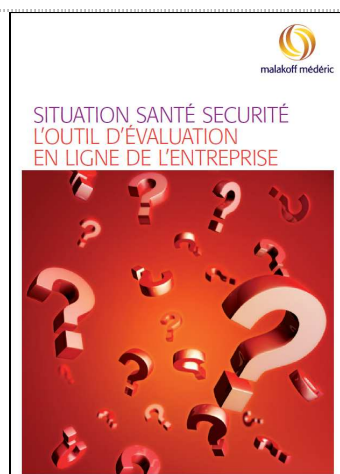
Appréhender l'ensemble des déterminants de la santé au travail, fixer les bons objectifs, déterminer les moyens à mobiliser, analyser les données et mesurer leur évolution, se positionner dans son secteur d'activité... : disposer d'outils de mesure et d'évaluation dans le temps est primordial.

1- Situation Santé Sécurité© : site pédagogique permettant aux chefs d'entreprise et d'établissement de s'évaluer gratuitement sur leur respect des obligations légales en matière de santé et sécurité au travail. Il comprend :

- un questionnaire d'une quarantaine d'items adapté à la taille et au secteur de l'entreprise
- un complément d'information pour la plupart des questions sous la forme d'avis d'expert et/ou d'accès à la réglementation complète
- un libre accès : les entreprises ne sont pas obligées de s'identifier
- une comparaison avec un benchmark national et sectoriel

Quatre mois après sa mise en ligne, 600 entreprises ont réalisé leur diagnostic Santé Sécurité en ligne.

www.situationsantesecurite.com



Depuis début 2010, Malakoff Médéric met à la disposition gratuite de ses entreprises clientes en santé et en prévoyance un outil baptisé Mesure Management Santé.



2- Mesure et Management de la Santé © : outil d'analyse des déterminants de la santé au travail, basé sur l'interrogation des salariés et destiné aux entreprises clientes en prévoyance et/ou santé.

- Un questionnaire anonyme de 64 questions ;
- Une vision globale de la santé au travail incluant tant la sphère professionnelle que la dimension privée du salarié ;
- Un questionnaire et une méthodologie conçus en association avec un groupe d'experts et un comité clients ;
- Un rapport de synthèse organisé autour de 8 indicateurs synthétiques ;
- Un outil de pilotage des actions de prévention ;
- Des comparaisons risque par risque avec les résultats de benchmarks au plan national, régional ou sectoriel.

En trois ans, 200 entreprises clientes (40 000 salariés) ont mis en place une démarche Mesure Management Santé.

3- Analyse Automatisée de l'Absentéisme© : support de pilotage de l'absentéisme, destiné aux entreprises de plus de 100 salariés assurés en prévoyance :

- **Analyse** réalisée à partir des déclarations annuelles de salaires (DADS)
- **Une synthèse de l'absentéisme** selon la fréquence et la durée
- **Une analyse par profil de salarié** : statut, âge, genre, établissement de rattachement
- Un suivi de l'absentéisme sur trois années
- **Un outil de hiérarchisation** automatique des déterminants de l'absentéisme
- **Une comparaison nationale et sectorielle** réalisée sur le portefeuille des entreprises clientes Malakoff Médéric.



Permettre aux entreprises de mettre en œuvre les plans d'actions

1 JLO Conseil, cabinet partenaire du Groupe est en capacité de proposer aux entreprises un accompagnement global : approfondissement des résultats des différents diagnostics par une démarche qualitative et ciblée, définition de la politique de prévention et mise en place de solutions.

2. Une solution clés en main : le Cube Santé Entreprise ©

- Une boîte à outils permettant à l'entreprise de construire et de déployer le programme qui lui convient ;
- Des kits pédagogiques, personnalisables, accessibles sur le mini site dédié : malakoffmederic.com/cubesante



- Des supports permettant aux salariés de s'approprier la démarche ;
- Un outil d'e-coaching destiné aux salariés ;
- Des ateliers (en option) animés par des experts ;
- Deux thèmes disponibles : Activité physique, Équilibre alimentaire.



3. Une offre de formations inédite : **Santé au travail** ©

- Le premier catalogue de formations, créé avec Demos, 100 % dédié à la santé et la sécurité en entreprise ;
- 60 stages et séminaires animés par des experts, destinés aux différents publics de l'entreprise (Fonction RH - médecins du travail – managers et collaborateurs) ;
- 6 rubriques : enjeux RH et santé au travail, réglementation, prévention des risques professionnels, risques psychosociaux et stress, modes de vie et travail, handicap ;
- Une offre conçue pour tout type d'entreprises.

Une offre consultable sur le site dédié : www.mmdemos.fr

4. Un programme de conciergerie d'entreprise : **Bien-Être à la Carte** ©

- La conciergerie est un service conçu pour aider les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il répond à deux types de besoins :
 - Faciliter la vie quotidienne en rendant accessibles sur le lieu de travail certaines prestations pratiques courantes : pressing, boutique de dépannage, produits alimentaires, lavage auto, coiffure, esthétique ... ;
 - Trouver des solutions pour les différents événements de la vie personnelle : comme la recherche d'un déménageur, d'une garde d'enfant, d'une solution d'aide pour soutenir un parent âgé, ...
- Un accès multi canal ;
- Un réseau référence en qualité et prix de 8 000 prestataires présents sur la France entière.



commercial@bienetrealacarte.com

5. Une équipe dédiée

Pour répondre aux demandes des entreprises, Malakoff Médéric s'appuie sur une équipe interne dédiée à l'innovation, la promotion et le déploiement d'actions de prévention. Malakoff Médéric est ainsi en capacité d'apporter une réponse ciblée, quelque soit l'axe d'intervention retenu.

Mener une politique active de R&D : 3 programmes d'expérimentation en cours

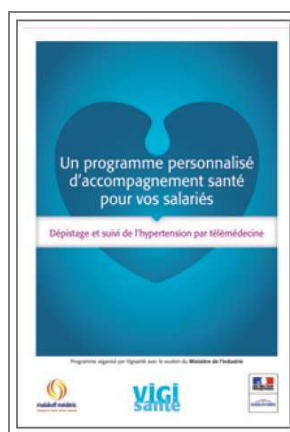
Objectif Reprise

Objectif Reprise est un programme d'accompagnement des salariés en arrêt maladie de plus de 15 jours consécutifs ou suite à des arrêts maladie multiples. Ce programme est piloté par un organisme indépendant, en coordination avec des experts. Il a pour vocation d'apporter aux salariés un soutien neutre, indépendant, confidentiel et personnalisé pendant une période souvent jugée difficile. En agissant au plus tôt, il permet d'organiser le retour au travail du salarié de façon progressive et durable.



Vigisanté

Vigisanté est un programme expérimental de dépistage et de suivi par télé-médecine, organisé par Malakoff Médéric dans la région Nord-Pas-de-Calais à la demande du Ministère de l'Industrie et le soutien du Ministère de la Santé. Son objectif est de dépister l'hypertension artérielle des salariés dans l'entreprise, et d'organiser un suivi personnalisé à domicile des hypertendus à risque, à l'aide de matériel de pointe. À l'issue de la période d'expérimentation, l'ambition de Vigisanté est de généraliser le programme au niveau national et de l'étendre à d'autres pathologies chroniques. Vigisanté (www.proorammevigisante.fr)



L'hypertension artérielle est aujourd'hui le principal facteur de risques cardiovasculaires. En France, elle concerne près de 23 % de la population de plus de 18 ans. On estime, par ailleurs, qu'il existe 7 millions d'hypertendus non traités et/ou non dépistés (CNAMTS-octobre 2007).



MONBILAN Santé

Monbilan Santé est un programme de prévention et de dépistage individuel et confidentiel, en cours d'expérimentation. Son objectif est de détecter les principales maladies graves ou chroniques (cancers, pathologies cardiovasculaires, diabète, maladies respiratoires, troubles psychosociaux et conduites addictives). Proposé par l'entreprise, le programme accompagne les salariés qui le souhaitent dans une démarche personnelle de connaissance des facteurs de risque pour leur santé à travers trois étapes : une évaluation en ligne, un bilan médical complet avec des examens complémentaires de dépistage si nécessaire, et un programme personnalisé de prévention à 6 mois.

Monbilan Santé (www.monbilansante.fr)

MALAKOFF MÉDÉRIC

Malakoff Médéric¹, leader français de la protection sociale complémentaire, est un groupe paritaire et mutualiste², à but non lucratif qui exerce deux métiers : la gestion de la retraite complémentaire, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco, et l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne-retraite).

Avec ses 6 000 collaborateurs, son ambition est d'optimiser la protection sociale de ses clients, individus et entreprises, et de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien vieillir de ses assurés et de leurs proches tout au long de la vie.

En 2010, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 3,4 Mds € dans ses activités d'assurances et il a versé 14,4 Mds € d'allocations retraite.

Malakoff Médéric est le **premier groupe de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO** (207 000 entreprises clientes, 3,1 millions de cotisants et 2,8 millions de retraités), et le **2^e assureur collectif en santé et prévoyance** (180 000 entreprises clientes et 3,4 millions de salariés assurés). 1,1 millions de particuliers sont assurés par le Groupe à titre individuel.

Par son action sociale, Malakoff Médéric consacre 100 M€ à l'accompagnement de 120 000 personnes en situation de fragilité sociale.

Site internet : www.malakoffmederic.com

¹ Chiffres au 31 décembre 2010.

² Les modes de gouvernance à la fois paritaire et mutualiste du groupe garantissent la prise en compte et la défense des intérêts des entreprises et des salariés (représentation directe et à parts égales des entreprises et des assurés dans les conseils d'administration).