



Les arrêts maladie représentent en moyenne l'équivalent de 40 emplois à temps plein dans une entreprise de 1 000 salariés

Malakoff Médéric – qui assure la santé et la prévoyance de 3,7 millions de salariés - publie les résultats de son 5^e baromètre¹ santé et bien-être au travail et, pour la première fois, les données² sur les arrêts maladie, issues de 16 500 entreprises. Objectif de ce décryptage : définir les solutions et les programmes de prévention les mieux adaptés pour améliorer la santé et le bien-être des salariés, deux facteurs indissociables de la performance de l'entreprise.

De manière stable sur les trois dernières années, les arrêts maladie représentent en moyenne, dans une entreprise de 1 000 salariés, l'équivalent de 40 emplois à temps plein. Si les arrêts maladie sont un indicateur de l'état de santé des salariés, ils trouvent leurs origines dans de nombreux facteurs. Ainsi, d'après le baromètre Malakoff Médéric sur la santé et le bien-être au travail, un salarié sur cinq souffre d'une maladie chronique. Autre facteur pouvant contribuer à expliquer en partie ce phénomène : la qualité de vie au travail. Dans un contexte de mutations (restructurations, réorganisations), les tensions peuvent être plus fortes du côté de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, même si le niveau de satisfaction des salariés s'établit à un niveau élevé.

Chiffres clés

40 ETP. C'est ce que représentent, en moyenne, les arrêts maladie dans une entreprise de 1 000 salariés

1 salarié sur 5 souffre d'une maladie chronique

1 salarié sur 3 a des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle

7 salariés sur 10 sont satisfaits de leur qualité de vie au travail

Une quasi-stabilité des arrêts maladie

D'après les données de Malakoff Médéric portant sur 2,6 millions de salariés, **un salarié sur trois (34 %) s'est arrêté de travailler au moins une fois en 2012**, un chiffre en très légère augmentation par rapport à 2011 (33,5 %) et 2010 (32,3 %).

Les arrêts maladie de un à trois jours sont les plus nombreux (41 % des arrêts), devant ceux de quatre à neuf jours (29 %), dix à trente jours (18 %), et plus d'un mois (12 %).

¹ Enquête nationale conduite par Sociovision au moyen d'un questionnaire anonyme entre février et mars 2013 auprès d'un échantillon de 3 500 salariés du secteur privé

² Ces chiffres de 2012 portent sur 16 500 entreprises et constituent la 2^e base de données qualifiées sur les arrêts maladie après celles de la CNAM

En revanche, les arrêts de plus d'un mois sont à l'origine de 70 % du nombre total de journées d'arrêts maladie.

Le nombre moyen de jours d'absence (en jours calendaires) par salarié absent s'établit à 34,7 jours (un chiffre stable par rapport à 2011 et en baisse d'un point et demi par rapport à 2010). Au total, **dans une entreprise de 1 000 salariés, les arrêts maladie représentent en moyenne quarante équivalents temps plein (ETP).**

Des maladies chroniques pour un salarié sur cinq

D'après le baromètre Malakoff Médéric 2013, **19 % des salariés souffrent d'une maladie chronique.** Chez les salariés âgés de plus de cinquante ans, ces problèmes de santé sont encore plus importants, 29 % souffrant d'une maladie chronique (soit dix points de plus que la moyenne).

« L'allongement de la vie active et le recul de l'âge de départ à la retraite ne vont faire qu'accroître les problèmes que les salariés rencontrent déjà aujourd'hui, et placer la santé au travail au rang des priorités de l'entreprise », explique Julien Guez, Directeur Stratégie, Marketing et Affaires Publiques de Malakoff Médéric.

Des réorganisations qui se stabilisent à un niveau élevé

Les changements vécus par les salariés au sein de leur entreprise sont toujours au même niveau depuis le début de la crise. **30 % des salariés ont connu une restructuration ou une réorganisation de leur service ou de leur entreprise.** 15 % ont vécu un changement imposé de poste ou de métier.

Ces événements ont un impact important sur les salariés et leur travail. Ainsi, si 75 % des salariés n'ayant pas connu ce type de changements se disent contents de venir travailler le matin, ils sont 59 % parmi ceux qui en ont vécu plusieurs. De même, si 40 % des premiers se sont sentis stressés au cours des deux dernières semaines, ils sont 55% parmi les seconds. Enfin, si 70 % des premiers déclarent avoir le temps pour faire un travail de qualité, ils sont 54 % parmi les seconds.

« L'accompagnement des mutations et la lisibilité de la stratégie sont des enjeux majeurs pour minimiser l'impact des réorganisations et des restructurations », analyse Julien Guez.

Une dégradation de l'équilibre vie privée/vie professionnelle

31% des salariés éprouvent des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux, soit quatre points de plus qu'en 2009. Ces difficultés touchent plus particulièrement les cadres (35%), les 30-39 ans (34%) – une partie d'entre eux devant s'occuper de jeunes enfants -, mais aussi les salariés qui déclarent prendre en charge un proche dépendant (44%).

Autre tendance de fond : 15 % des salariés disent s'occuper d'un membre de leur famille dépendant ou malade. Ce chiffre atteint 23 % chez les salariés de plus de cinquante ans (en hausse de cinq points sur une année).

Notons que cet équilibre peut avoir un impact important sur la perception de la qualité de vie au travail. Ainsi, si seuls 18 % des salariés ayant des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle attribuent une note entre 8 et 10 (sur 10) à leur qualité de vie au travail, ils sont 34 % parmi ceux qui n'ont pas ces difficultés.

Selon Julien Guez, « *la porosité des sphères personnelle et professionnelle, confortée par les outils technologiques mobiles, fragilise les équilibres de vie. Or, favoriser cet équilibre au sein de l'entreprise va devenir d'autant plus important que la jeune génération aspire encore plus que la précédente à une meilleure conciliation entre les deux sphères* ».

Des attentes fortes des salariés en matière de bien-être et santé

Les salariés attendent en priorité davantage de reconnaissance (pour 36% des salariés) et des perspectives d'évolution (pour 34% des salariés). Suivent à égalité (20%), les pratiques managériales, l'accès à la formation professionnelle et les services apportés par l'entreprise.

Parmi ces derniers, les plus attendus concernent l'hygiène de vie et la santé : les aider à faire plus d'exercice (61%), mieux dormir (54 %), maîtriser leur alimentation (49 %), être mieux dépistés sur les maladies graves (44 %). Et plus d'un salarié sur deux (59 %) serait également intéressé s'il pouvait être accompagné en cas d'arrêt maladie pour faciliter son retour au travail.

Des salariés globalement satisfaits de leur qualité de vie au travail

Comme l'an dernier, **une majorité de salariés (71 %) attribue une note supérieure à 6 (sur une échelle de 0 à 10) pour évaluer leur qualité de vie au travail**. Ils sont 29 % à donner une note très élevée (entre 8 et 10), en baisse de trois points par rapport à 2012 ; et 42 % à accorder une note entre 6 et 7, en hausse de 3 points sur un an. Enfin, 29 % des salariés restent plutôt insatisfaits de leur qualité de vie au travail (note inférieure ou égale à 5).

L'organisation du travail explique une part significative de cette évolution. Si 86% savent exactement ce que l'on attend d'eux, les salariés sont 39% à avoir du mal à gérer les priorités (en hausse de quatre points par rapport à 2012). Et 70% disent avoir un travail haché (en hausse de douze points par rapport à 2009).

« *Dans l'actuel contexte de crise, la bonne note que les salariés attribuent à leur qualité de vie au travail est un point fort pour les entreprises* », note Julien Guez. « *Cette perception dépend beaucoup des processus de participation et de coopération entre les salariés aux différents échelons de l'entreprise.* »

L'entreprise, territoire de santé

Malakoff Médéric aide les entreprises, en préservant le capital santé de leurs collaborateurs, à devenir un nouveau territoire de santé. Dans cette perspective, le groupe de protection sociale propose toute une gamme de services : études et outils de diagnostic pour mettre en place des dispositifs ciblés de prévention et de dépistage, réseaux de soins pour donner accès à une santé de qualité au meilleur prix, garanties sur mesure prenant en compte les spécificités des secteurs d'activité...

Contacts presse

MALAKOFF MEDERIC

Stéphane Dupont – Tél. 06 08 90 22 47 – sdupont@malakoffmederic.com

Constance Baudry – Tél. 06 47 10 29 62 – cbaudry@malakoffmederic.com

CICOMMUNICATION

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

Malakoff Médéric est un acteur majeur de la protection sociale complémentaire, qui exerce deux métiers (chiffres au 31 décembre 2012) :

- **la gestion de la retraite complémentaire** pour 2,8 millions de retraités et 3 millions de salariés cotisants, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco.

- **l'assurance de personnes** (santé, prévoyance, épargne-retraite), pour 3,7 millions de salariés (dans 185 000 entreprises) et 1,2 million de particuliers.

Le groupe étant paritaire, mutualiste et à but non lucratif, sa gouvernance garantit la prise en compte et la défense des intérêts des entreprises et des salariés. Par son action sociale, Malakoff Médéric accompagne plus de 120 000 personnes en situation de fragilité sociale.

Le Groupe oriente ses assurés dans l'offre de soins pour leur en faciliter l'accès et aide les entreprises à devenir des « territoires de santé », des lieux où santé des salariés et performance vont de pair.

Site internet : www.malakoffmederic.com

Les solutions de Malakoff Médéric pour aider les entreprises à améliorer la santé et le bien-être de leurs salariés

Malakoff Médéric – qui assure la santé et la prévoyance de 3,7 millions de salariés – **aide les entreprises à devenir un nouveau territoire de santé** en conciliant la santé et le bien-être de leurs collaborateurs avec la performance de l'entreprise.

Malakoff Médéric met à disposition de ses entreprises clientes des solutions construites en partenariat avec des experts. Elles répondent à deux demandes :

Etablir le bon diagnostic

Le site Situation Santé Sécurité

Ce site pédagogique, réalisé en collaboration avec les services de santé au travail, permet aux chefs d'entreprise et d'établissement d'évaluer le respect de leurs obligations légales en matière de santé et sécurité au travail. <http://www.situationsantesecurite.com/>. Au 31 octobre 2013, plus de 1 500 entreprises avaient réalisé leur autodiagnostic.

Le Baromètre sur le bien-être et la santé au travail

Cet outil d'analyse des déterminants de la santé et du bien-être au travail, est fondé sur l'interrogation des salariés (à partir d'une soixantaine de questions). Les entreprises peuvent comparer leurs résultats, risque par risque, avec les données nationales, régionales ou sectorielles, et ainsi mettre en œuvre des plans d'action ciblés sur les risques identifiés. Au 31 octobre 2013, plus de 300 entreprises employant plus de 55 000 salariés avaient fait le choix de cet outil.

Le Tableau de bord des arrêts maladie

Cet outil permet d'analyser, selon de nombreux critères, les arrêts maladies dans une entreprise. L'analyse est réalisée à partir des déclarations annuelles des salariés de l'entreprise et permet de se comparer à la moyenne des entreprises clientes du Groupe Malakoff Médéric.

Mettre en place des actions concrètes et efficaces

Malakoff Médéric a élaboré un ensemble de solutions clés en main et personnalisés en réponse aux enjeux identifiés dans le baromètre (liste non exhaustive) :

- **Pour prévenir les risques professionnels** : « **Solution document unique** », un outil en ligne pour aider les entreprises à remplir leur document unique, une démarche qui permet de recenser les risques pour la santé des salariés et les actions de prévention à mettre en place.
- **Pour préserver le capital santé des salariés** : Journée Bien-être et santé en entreprise « **Comment ça va aujourd'hui** » (sur le sommeil ou l'équilibre alimentaire) ; boîte à outils (fiches conseils, e-coaching, ateliers...) permettant à l'entreprise de déployer le programme qui lui convient sur de nombreux thèmes.

- **Pour former les salariés aux enjeux de sécurité** : offre de **formation créée avec Demos**, 100 % dédiée à la santé et la sécurité en entreprise ; programme de **formation en ligne** conçu par Fictis prévention, pour faire prendre conscience des **dangers de la route**.
- **Pour améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée** : programme de **conciergerie d'entreprise**, proposé **avec Bien-Être à la carte**. Cette offre permet de faciliter la vie quotidienne des salariés en rendant accessibles sur le lieu de travail certaines prestations courantes, et en leur proposant des solutions pour les événements de la vie personnelle (garde d'enfant, soutien d'un parent âgé, déménagement,...).
- **Pour accompagner le changement** : les **services « Agilité »**, pour aider les salariés et les managers à gérer la crise et les situations de changement, détecter les problèmes au sein des équipes et acquérir des outils de prévention de stress au travail.

Cette dynamique s'inscrit dans une stratégie plus globale visant à offrir des solutions permettant d'optimiser les budgets de protection sociale : Malakoff Médéric propose ainsi des réseaux de soins pour donner accès à une santé de qualité au meilleur prix (optique, audioprothèse...) et des garanties personnalisées, prenant en compte les spécificités des secteurs d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise.