



malakoff médéric

SYNTHÈSE

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS,
PERFORMANCE DES ENTREPRISES
CHIFFRES CLÈS 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

INTRODUCTION

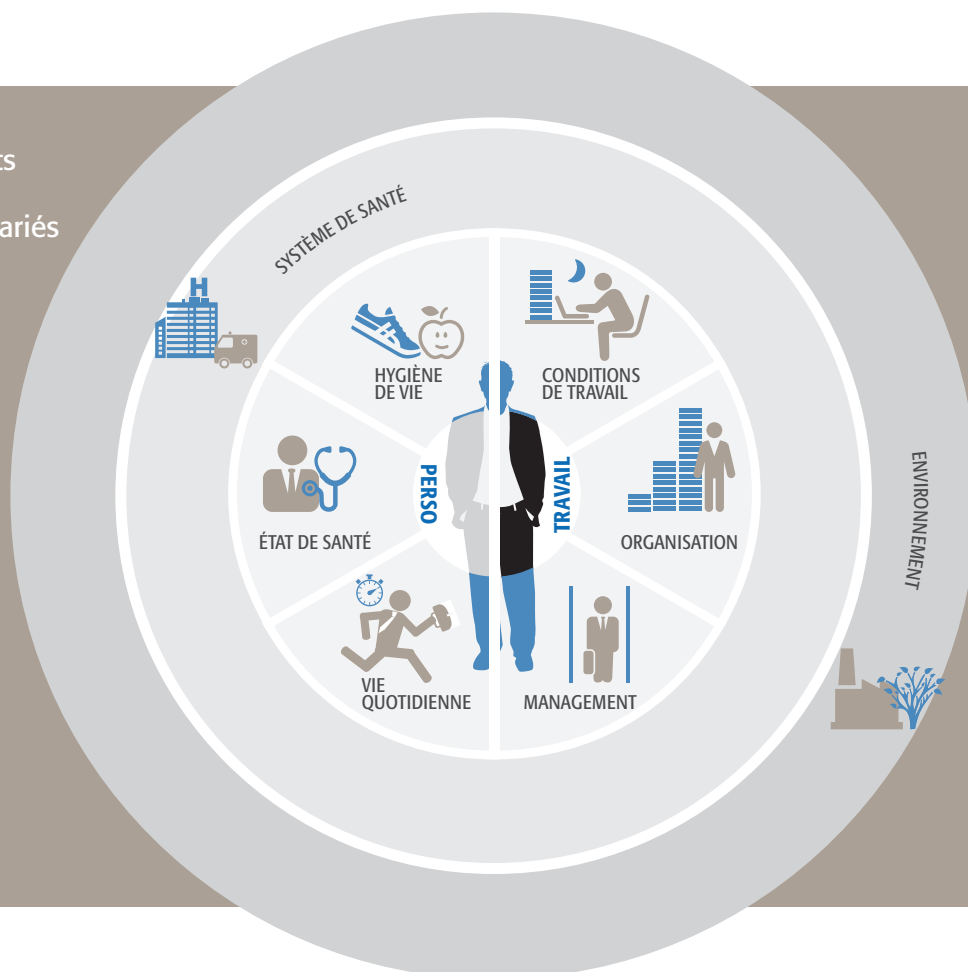
En publiant les enseignements majeurs de nos études 2014, nous souhaitons éclairer les entreprises et leurs parties prenantes sur les enjeux de la santé et du bien-être au travail. Notre objectif est d'aider au développement dans les entreprises d'actions de prévention et de dépistage, à l'évaluation des bonnes pratiques et à la diffusion d'une culture de la prévention.

Depuis 2009, Malakoff Médéric 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.

Les enseignements et données chiffrées dans la présente **synthèse** du rapport « Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises 2014 » proviennent de quatre études réalisées par Malakoff Médéric en 2014 :

- **Le Baromètre annuel Santé et bien-être au travail** (6^e édition). Enquête de perception auprès de 3 500 salariés du secteur privé. C'est la clé de voûte de nos études.
- **L'analyse annuelle des données d'absentéisme maladie** (3^e édition). Conduite depuis 2010 à partir des données issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric représentant plus de 2,6 millions de salariés dans près de 16 800 entreprises de plus de 20 salariés.
- **Qualité de vie au travail, la perception des dirigeants** (1^{re} édition) : enquête de perception auprès de 700 dirigeants, chefs d'entreprises et DRH. Réalisée par téléphone en mai/juin 2014.
- **Les entreprises face à leurs obligations légales** (3^e édition) : analyse annuelle des données issues des entreprises ayant réalisé l'Autodiagnostic Situation Santé Sécurité à fin septembre 2014.

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



CHIFFRES CLÉS

DES INDICATEURS D'ABSENTEÏSME 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.

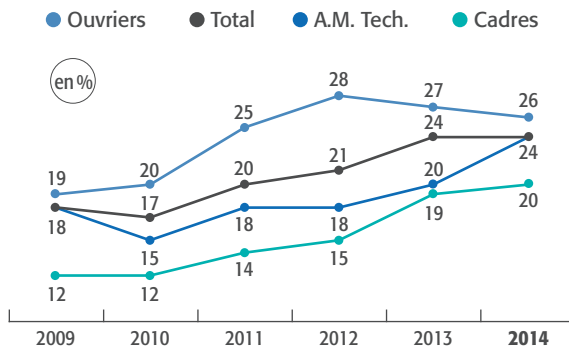
Pour une entreprise de 1 000 salariés, les arrêts maladie représentent en moyenne 40 emplois à temps plein.

	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

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.

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



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

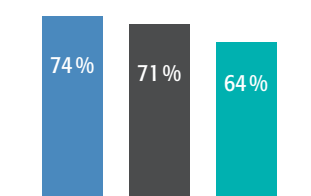
Près de 90% des dirigeants considèrent la qualité de vie au travail comme une préoccupation majeure des entreprises pour les années à venir. La première raison invoquée par 48% des dirigeants est la compétitivité de l'entreprise.

POUR QUELLES RAISONS ?	DIRIGEANTS	50 SALARIÉS ET +
Augmenter la compétitivité de l'entreprise	48%	38% ②
Améliorer le climat social	45%	45% ①
Répondre à une demande des salariés	42%	33% ④
Réduire les risques d'accidents du travail	29%	45% ①
Répondre aux obligations légales	27%	22% ⑤
Maîtriser l'absentéisme	25%	38% ②
Attirer les talents	23%	35% ③
Maîtriser les budgets de protection sociale	18%	16%
Affirmer votre leadership managérial	9%	12%
Nourrir les politiques RSE	4%	10%
Aucune	2%	0%

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.

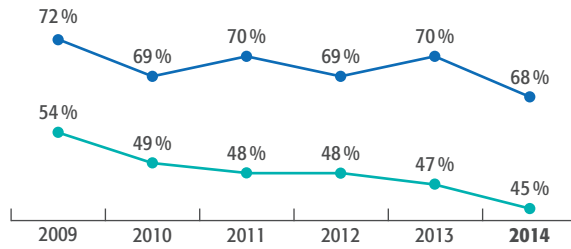
- Je suis fier de travailler dans mon entreprise
- Je suis content de venir travailler le matin
- Je recommanderais mon entreprise à un proche



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.

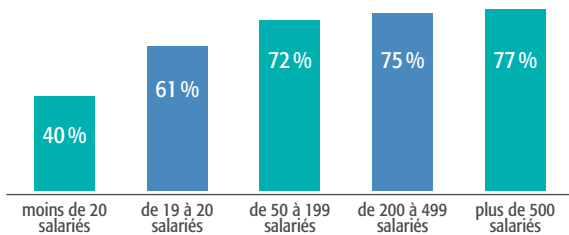
- Mon travail est nerveusement fatigant
- Mon travail est physiquement fatigant



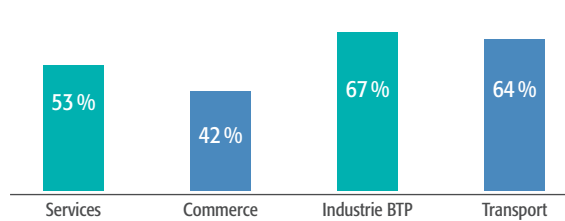
LES EFFORTS DES ENTREPRISES INSUFFISAMMENT FORMALISÉS DANS LE DOCUMENT UNIQUE (DU)

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

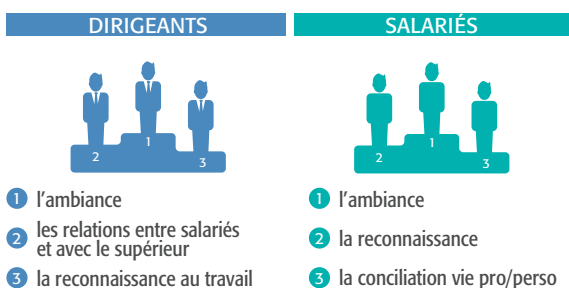


UNE CONVERGENCE ENTRE DIRIGEANTS ET SALARIÉS AUTOUR DES LEVIERS DE LA QVT

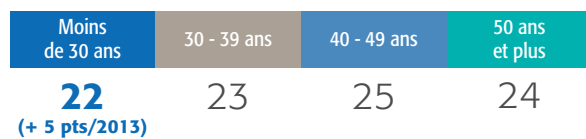
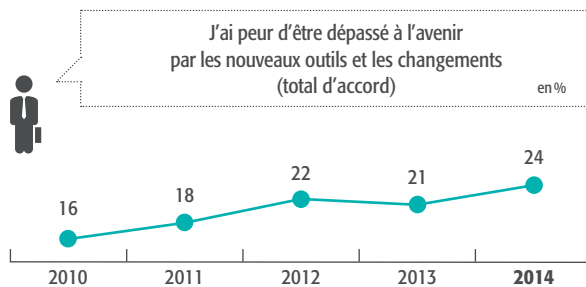
Si l'on constate une certaine convergence concernant l'ambiance, le climat social, la reconnaissance au travail, il n'en est pas de même pour la **conciliation vie pro/vie perso**. Ce thème arrive chez les dirigeants en 9^e position.

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



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



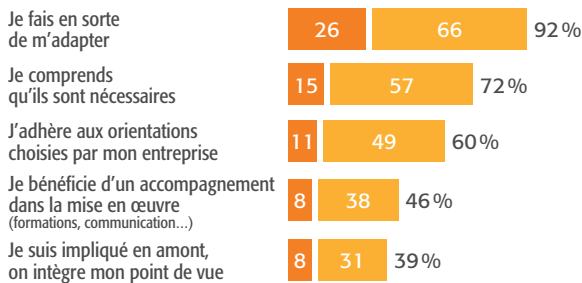
24% des salariés déclarent avoir « peur d'être dépassé à l'avenir par les nouveaux outils et les changements », soit une hausse de 8 points en 4 ans. Une appréhension qui touche l'ensemble des salariés. Par ailleurs, 29% des salariés indiquent « avoir plus de 45 ans est un handicap dans mon entreprise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

CHIFFRES CLÈS

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

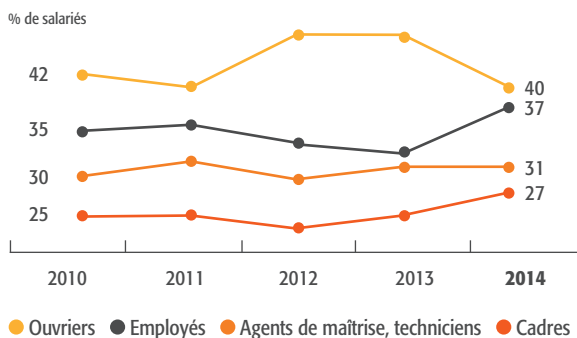
Dès le 1^{er} événement vécu, la qualité de la présence au travail se dégrade. Forme de désengagement en réponse à l'incertitude ?

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%

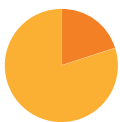
DES SALARIÉS EN MANQUE DE RECONNAISSANCE ET D'AUTONOMIE

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)



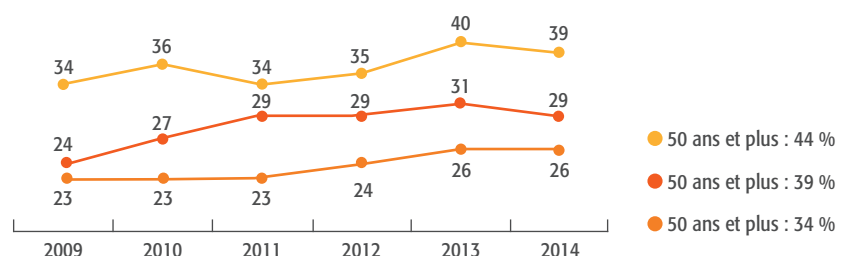
20% des salariés souffrent d'une maladie chronique

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

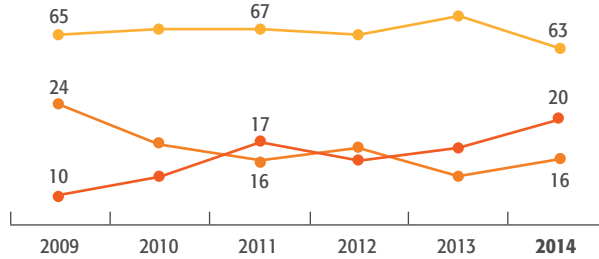
En 2014, 50% des salariés estiment ne pas dormir suffisamment et 81% ne pas suffisamment « bien dormir ». Au total, 24% des salariés ressentent des troubles du sommeil qui entraînent des répercussions sévères et légères dans leur travail.

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 (sévéres, légères, aucune)

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

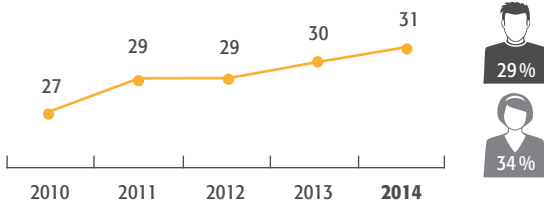
● Aucune répercussion ● Répercussions sévères ● Répercussions légères



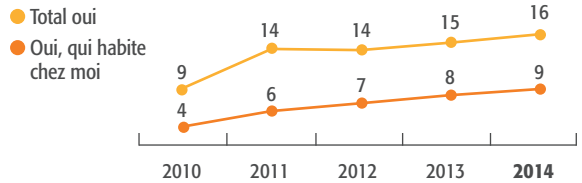
DAVANTAGE DE SALARIÉS TOUCHÉS PAR UNE CHARGE DE VIE IMPORTANTE, NOTAMMENT LA DÉPENDANCE D'UN PROCHE

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 ?

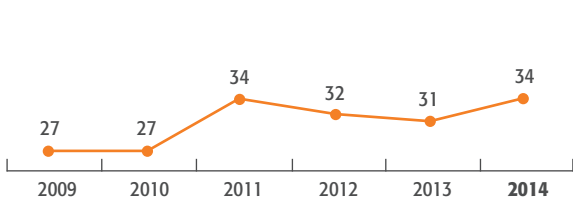


16%
des salariés s'occupent régulièrement d'un proche dépendant

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

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