

communiqué de presse

Paris, le 16 janvier 2020

#BienVivreAuTravail

Malakoff Humanis dévoile les résultats régionaux 2019 de son Baromètre Santé et qualité de vie au travail pour la région Grand Est

Si les bienfaits d'une démarche QVT font l'unanimité, qu'en disent les salariés en régions ? Après la publication des résultats de son baromètre national en septembre 2019, Malakoff Humanis présente l'évolution des indicateurs de la santé et de la qualité de vie au travail des salariés dans cinq grands territoires (Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, PACA, Grand Est, Bretagne). Focus sur les principaux enseignements pour la Grand Est.

Située au cœur de l'Europe, la région Grand Est reste la région transfrontalière par excellence, avec près de 760 km de frontières dont 450 km de frontière franco-allemande. Par sa position géographique, la région Grand Est est la plus concernée en métropole par le travail frontalier. Parmi les 370000 personnes résidant sur le territoire métropolitain et déclarant travailler dans un pays frontalier, 164 200 se trouvent dans la région Grand Est (44%).

La QVT en Grand Est : des salariés épanouis et fiers de travailler dans leur entreprise

En 2019, la majorité des salariés (77%) de la région Grand Est se déclarent plus satisfaits de leur qualité de vie au travail que la moyenne nationale des salariés (73%). Les chiffres montrent que les salariés ont une vision claire de leur rôle au sein de l'entreprise (78%) et déclarent maîtriser le poste qu'ils occupent (84% vs 82%).

Le nombre de collaborateurs à être fiers de travailler dans leur entreprise et « contents de venir travailler le matin » est plus important en région Grand Est qu'au niveau national (79% vs 74%). 56% d'entre eux estiment que leur entreprise s'occupe mieux de leur sécurité (78% vs 74%). Des scores plus élevés concernant l'appréciation des salariés sur la bonne entente et l'ambiance au travail (83% vs 81%) et sur l'intégration dans leur entreprise (90% vs 87%).

La région Grand Est partage les mêmes bons indicateurs qu'au niveau national concernant la reconnaissance au travail (42% des salariés ont le sentiment de ne pas être reconnus par leur hiérarchie vs 42% au niveau national) et les démarches de l'entreprise en faveur de la quête de sens et du bien-être des salariés. Ils ont des appréciations encore plus positives qu'au niveau national concernant l'aide de l'entreprise pour développer les compétences professionnelles des salariés avec un score plus élevé (67% vs 65%).

Des attentes subsistent cependant vis-à-vis de l'entreprise pour la région Grand Est avec des scores moins élevés qu'au national. En effet, l'autonomie (seuls 32% vs 25% des salariés déclarent avoir la possibilité de prendre des décisions), les perspectives d'évolution (pour 51% des salariés contre 42% au niveau national) sont les items sur lesquels les salariés de la région sont les moins satisfaits.

Accélération du rythme de travail et changements organisationnels

La région Grand Est partage les mêmes indicateurs qu'au niveau national sur l'accélération du rythme de travail : 46% des salariés (près d'1 cadre sur 2) estiment que leur rythme de travail s'est accéléré au cours des 12 derniers mois.

Le nombre de collaborateurs à avoir vécu au moins un changement organisationnel dans leur entreprise est moins important en région Grand Est qu'au niveau national (49% vs 53%) : restructuration ou réorganisation (30% vs 32%), ou changement imposé de poste ou de métier (15% vs 17%). En revanche, plus de la moitié des salariés de la région Grand Est déclarent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ces changements (54% vs 50%).

Plus de la moitié des salariés de la région Grand Est (52%) déclarent leur travail physiquement fatigant chiffre comparable à ce celui de l'enquête nationale. Cette perception peut être liée à une augmentation de l'exécution de gestes répétitifs, de longues stations debout ou dans une posture pénible... En revanche, ils ont des appréciations plus négatives qu'au niveau national concernant la fatigue nerveuse au travail (76% vs 70%). Cette perception est liée notamment à la nécessité de devoir se concentrer pendant de longues périodes (83% vs 78%) et à la nécessité de devoir travailler très vite ou très intensément (72% vs 70%).

Un équilibre entre les temps de vie à redessiner

36% des salariés de la région Grand Est déclarent avoir des difficultés à concilier leur travail avec leurs autres engagements soit une proportion identique qu'au niveau national.

Pour mieux concilier leurs temps de vie, les salariés de la région Grand Est plébiscitent principalement le télétravail (31%) alors qu'au niveau national, les solutions envisagées sont plutôt des horaires plus souples (47%), une réduction du temps de travail (31%), une meilleure adéquation des objectifs avec les ressources mises à leur disposition (26%) et le télétravail (25%).

Le sentiment d'empiètement du travail sur la vie personnelle est relativement stable depuis 2016 mais plus marquée chez les salariés cadres de la région Grand Est :

- 38% des salariés (67% cadres) consultent régulièrement leurs mails professionnels le soir ou le week-end (contre 32% au national).
- 27% des salariés (49% cadres) travaillent de plus en plus souvent chez eux en dehors de leurs horaires de travail.
- 52% des salariés (69% cadres) restent joignables pendant leurs congés.

Des salariés acteurs de leur santé et de leur qualité de vie au travail

L'étude montre que les salariés toutes régions confondues prennent davantage en main leur santé, notamment à travers une pratique plus régulière du sport en privilégiant l'utilisation du vélo ou de la marche à pieds pour leurs trajets domicile-lieu de travail.

La pratique du sport est une solution privilégiée par la moitié d'entre eux pour gérer le stress. Près d'1 salarié sur 10 (vs 1 salarié sur 5 au national) ayant été stressé au travail dernièrement envisage par ailleurs de pratiquer la méditation, le yoga ou la sophrologie.

S'appuyant sur les programmes d'accompagnement mis en œuvre par les entreprises et sur leurs ressources personnelles – les salariés de la région Grand Est sont moins nombreux à plébisciter la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle (30% vs 35% national). En revanche, 94% d'entre eux font preuve d'une grande capacité d'adaptation face aux changements. Ils comprennent qu'ils sont nécessaires mais adhèrent davantage que leurs homologues nationaux aux orientations choisies par leur entreprise (70% vs 67% national).

Pour accompagner les entreprises face à la problématique de la santé et de la qualité de vie au travail, Malakoff Humanis propose au DRH et chef d'entreprise une démarche d'accompagnement spécifique dans la durée : **le Diagnostic Santé et qualité de vie au travail** qui permet de réaliser un état des lieux complet de la perception qu'ont les salariés de leur santé, de leur bien-être et de la qualité de vie au sein d'une entreprise ; d'identifier de manière précise les facteurs de risques professionnels et personnels et les leviers prioritaires à activer à travers un plan d'actions personnalisé.

Aujourd'hui, seules 19% des entreprises disposent d'indicateurs pour mesurer et suivre la qualité de vie au travail de leurs salariés alors que 97 % des chefs d'entreprise déclarent que la santé de leurs salariés contribue à la performance de leur entreprise.

Contacts Presse :

MALAKOFF HUMANIS

Laurence Dutrey : +33 6 29 41 05 51

laurence.dutrey@malakoffhumanis.com

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Franck Pasquier : +33 6 73 62 57 99

fpasquier@image7.fr

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6,5 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 17 % de parts de marché de l'assurance collective. En retraite complémentaire, le Groupe gère 36,5 Mds€ d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 568 000 entreprises et plus de 13 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année plus de 160 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffhumanis.com

 @MalakoffHumanis