

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 18 septembre 2019

#BienVivreAuTravail

Malakoff Médéric Humanis présente les résultats de la 11^e édition de son Baromètre Santé et qualité de vie au travail

Alors que des réflexions sont actuellement menées par les pouvoirs publics sur l'organisation du système de prévention et de santé au travail, Malakoff Médéric Humanis publie l'édition 2019 de son Baromètre Santé et qualité de vie au travail¹. Quelles sont les grandes tendances et les évolutions récentes en matière de conditions de travail, de pratiques managériales, de conciliation vie professionnelle et personnelle ou de santé ? Quels sont leurs impacts sur l'engagement et l'attachement des salariés à l'entreprise, et donc sur sa performance ? C'est à ces questions que répond le baromètre annuel réalisé par le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) auprès des salariés du secteur privé.

73% des salariés se déclarent satisfaits de leur qualité de vie au travail. La grande majorité des salariés (77%) trouvent du sens à leur travail. 56% estiment que leur entreprise s'occupe de leur bien-être, et 81% estiment qu'il y a une bonne entente au sein de leur entreprise, un chiffre jamais atteint depuis 10 ans ! Ces chiffres, dans un contexte d'accélération du rythme de travail (pour 46% des salariés) et de difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle (36%), illustrent les capacités d'adaptation au changement des salariés (selon 92% d'entre eux), la force du collectif et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre par les entreprises, de plus en plus investies sur ces sujets et sur l'accompagnement de la transformation.

Des salariés satisfaits de leur qualité de vie au travail et des entreprises plus engagées sur le sujet

73% des salariés se déclarent satisfaits de leur qualité de vie au travail. La part des salariés « très satisfaits » (37%) est en hausse de 9 points par rapport à 2016. 74% des salariés sont fiers de travailler dans leur entreprise (+3 points vs 2018), et 71% sont « contents de venir travailler le matin » (+3 points vs 2018).

Ces chiffres illustrent la reconnaissance par les salariés des actions menées par les entreprises : 56% des salariés estiment que leur entreprise s'occupe de leur bien-être (un chiffre en hausse de 3 points par rapport à 2018) et 74% de leur sécurité (+3 points par rapport à 2018).

¹ Etude de perception Malakoff Médéric Humanis réalisée par Ifop auprès de 4 552 salariés du secteur privé, conduite par Internet du 17 mai au 20 juin 2019

En matière de management, ces chiffres montrent également que **les entreprises répondent à la quête de sens des salariés** qui, pour une grande majorité, ont une vision claire de leur rôle au sein de l'entreprise (78%) et déclarent maîtriser le poste qu'ils occupent (82% des salariés). 65% des salariés considèrent également que leur entreprise les aide à développer leurs compétences professionnelles.

Par ailleurs, dans un contexte de grandes mutations, **la force du collectif est, pour les salariés, le premier déterminant de la qualité de vie au travail**. Et 81% estiment qu'il y a une bonne entente au sein de leur entreprise (un chiffre jamais atteint depuis 10 ans, en hausse de 4 points par rapport à 2018). 87 % se sentent bien intégrés dans leur entreprise (+2 points vs 2018).

Des attentes subsistent cependant vis-à-vis de l'entreprise. En effet, l'autonomie (seuls 25% des salariés déclarent avoir la possibilité de prendre des décisions), les perspectives d'évolution (pour 42% des salariés) et la reconnaissance au travail (42% des salariés ont le sentiment de ne pas être reconnus par leur hiérarchie) comptent parmi les axes à améliorer en priorité.

Accélération du rythme de travail et des changements organisationnels

46% des salariés (50% des cadres et 52% des managers) **estiment que leur rythme de travail s'est accéléré au cours des 12 derniers mois** (contre 44% en 2018 et 41% en 2015). 30% des salariés (35% des cadres et 37% des managers) considèrent que l'activité de leur entreprise s'est accélérée, un chiffre en hausse de 7 points par rapport à 2015. Dans le même temps, plus d'un salarié sur deux (53%, en hausse de 4 points par rapport à 2018) a vécu au moins un changement organisationnel : restructuration ou réorganisation (pour 32% des salariés), ou changement imposé de poste ou de métier (17%). 50% des salariés déclarent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ces changements.

Cette accélération du rythme de travail s'accompagne d'une hausse de la fatigue physique, après une stabilisation ces dernières années, et d'une pression psychologique qui ne diminue pas.

Plus de la moitié des salariés (53%) déclarent leur travail physiquement fatigant. Ce chiffre est en hausse de 5 points par rapport à 2018. Cette perception peut être liée à une augmentation de l'exécution de gestes répétitifs (38%, en hausse de 6 points par rapport à 2018), de longues stations debout ou dans une posture pénible (32%, + 3 points par rapport à 2018), ou davantage de ports de charges lourdes (19%, + 4 points par rapport à 2018).

70% des salariés déclarent que leur travail est nerveusement fatigant, un chiffre relativement stable depuis 2010. Cette perception est liée notamment à la nécessité de devoir se concentrer pendant de longues périodes (pour 78% des salariés) et à la nécessité de devoir travailler très vite ou très intensément (70%).

Un équilibre entre les temps de vie à redessiner

36% des salariés indiquent avoir des difficultés à concilier leur travail avec leurs autres engagements. Stable, mais en hausse sur la période (+9 points depuis 2010), cette tendance est plus marquée chez les jeunes (41% pour les moins de 30 ans), les cadres (43%) et les managers (46%).

Cet équilibre est d'autant plus difficile à maintenir pour **les salariés aidants** qui représentent 19% des salariés, contre 9% en 2010.

L'empiètement du travail sur la vie personnelle est relativement stable depuis 2016 pour l'ensemble des salariés, mais de plus en plus marqué chez les cadres :

- 32% des salariés (52% des cadres) consultent régulièrement leurs mails professionnels le soir ou le week-end (contre 30% en 2015, 47% pour les cadres).
- 23% des salariés (38% pour les cadres) travaillent de plus en plus souvent chez eux en dehors de leurs horaires de travail.
- 44% des salariés (57% des cadres) restent joignables pendant leurs congés.

Pour mieux concilier leurs temps de vie, les salariés plébiscitent 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%).

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

L'étude montre que **les salariés prennent davantage en main leur santé**, notamment à travers une pratique plus régulière du sport. 21% d'entre eux pratiquent quotidiennement un sport, un chiffre en hausse de 3 points par rapport à 2018. 7% des salariés privilégient l'utilisation du vélo ou la marche à pieds (16%) pour leurs trajets domicile-lieu de travail, alors même que les temps de trajet (38% des salariés mettent plus d'une heure vs 34% en 2018) et les difficultés induites augmentent sensiblement par rapport à 2018 (pour 24% des salariés concernés, en hausse de 3 points par rapport à 2018).

La pratique du sport est également une solution privilégiée par 52% des salariés pour gérer le stress. Près d'1 salarié sur 5 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 - une volonté de bien agir pour leur santé (74%), le soutien de leurs proches (40 %) ou de leurs collègues (34%) et la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle (35%) -, **les salariés font preuve d'une forte capacité d'adaptation face aux changements** (92%). Ils comprennent qu'ils sont nécessaires (76%) et adhèrent aux orientations choisies par leur entreprise (67%).

Pour accompagner les entreprises dans le développement de leur capital humain, Malakoff Médéric Humanis propose des programmes spécifiques, allant du diagnostic de l'absentéisme maladie à la mise en œuvre de dispositifs de prévention santé et d'accompagnement du retour à l'emploi². La construction de cette expertise s'appuie sur des partenariats académiques et scientifiques menés notamment avec le Conservatoire national des arts et métiers. Dans le cadre du programme de formation créé par le Cnam et Malakoff Médéric Humanis, un nouveau [MOOC](#), conçu pour donner aux managers des outils pratiques pour intégrer la prévention dans toutes les activités de l'entreprise sera disponible à partir du 23 septembre 2019 sur la [plateforme France Université Numérique](#).

² Dispositifs spécifiques de dépistage et de prévention, application coaching santé, programme d'accompagnement du retour à l'emploi après une absence de longue durée ...

Les managers, au cœur de la transformation

30% des managers sont « très satisfaits » de leur travail (vs 21% des non-managers), un chiffre en hausse de 7 points par rapport à 2018. Ils se sentent reconnus par leur hiérarchie (67% vs 53% des non-managers).

Plus nombreux à avoir connu au moins un événement professionnel important au cours des 12 derniers mois (59% vs 49% pour les non-managers), et acteurs clé de la conduite des transformations, 72 % des managers indiquent adhérer aux changements de leur entreprise (contre 65 % des non managers).

Les managers sont plus nombreux à éprouver des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle (46% vs 36% des salariés non-managers) et à déconnecter : 59% restent joignables pendant leurs congés (contre 35% des non-managers). Ils sont également plus nombreux à être souvent stressés (49% vs 41% des non-managers), un chiffre en hausse de 6 points par rapport à 2018.

Contacts Presse :

MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

e.alfandari@malakoffmederic-humanis.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Anatole Flahault :

aflahault@image7.fr

À propos de Malakoff Médéric Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Médéric Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes assurées, Malakoff Médéric 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 près de 600 000 entreprises et plus de 13 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Médéric Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année 153 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffmederic-humanis.com

 @MalakoffMH

 @comptoirNviEntr