

## 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 Bretagne

**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 région Bretagne.**

La Bretagne arrive en tête du classement des régions où il fait bon vivre. Le cadre de vie qu'offre le territoire est largement plébiscité par ses habitants, la majorité des salariés affirment qu'il fait bon travailler dans la région.

### La QVT en Bretagne : des salariés épanouis et engagés

En 2019, la grande majorité des salariés (81%) de la région Bretagne 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 plus claire de leur rôle au sein de l'entreprise (81% vs 78%) et déclarent mieux maîtriser le poste qu'ils occupent (86% vs 82%).

Le nombre de collaborateurs à considérer que leur entreprise les aide à développer leurs compétences professionnelles est plus important en région Bretagne qu'au niveau national (73% vs 65%). 63% d'entre eux estiment que leur entreprise s'occupe mieux de leur bien-être (vs 56% au niveau national) et de leur sécurité (76%).

La région Bretagne partage les mêmes bons indicateurs qu'au niveau national concernant l'appréciation des salariés sur la bonne entente et l'ambiance au travail. Concernant le sentiment de fierté de travailler dans leur entreprise et le fait d'être « contents de venir travailler le matin » les salariés de la région Bretagne ont des appréciations encore plus positives qu'au niveau national avec des scores très élevés 82% et 79%.

Des attentes subsistent cependant vis-à-vis de l'entreprise. En effet, l'autonomie (seuls 26% des salariés déclarent avoir la possibilité de prendre des décisions), les perspectives d'évolution (pour 51% des salariés contre 42% au niveau national) et la reconnaissance au travail (36% des salariés ont le sentiment de ne pas être reconnus par leur hiérarchie vs 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

45% des salariés (près d'1 cadre sur 2) de la région Bretagne estiment que leur rythme de travail s'est accéléré au cours des 12 derniers mois, ils sont nombreux à considérer que l'activité de leur entreprise s'est accélérée (37% vs 30% au niveau national).

Près d'1 salarié sur 2 (42% vs 53%) a vécu au moins un changement organisationnel : restructuration ou réorganisation (28% vs 32%), ou changement imposé de poste ou de métier (12% vs 17%). Enfin, plus de la moitié des salariés de la région Bretagne déclarent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ces changements (58% vs 50%).

Plus de la moitié des salariés de la région Bretagne (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... 71% déclarent que leur travail est nerveusement fatigant. Cette perception est liée notamment à la nécessité de devoir se concentrer pendant de longues périodes (81%) et à la nécessité de devoir travailler très vite ou très intensément (71%).

## Un équilibre entre les temps de vie à redessiner

Seuls 32% des salariés de la région Bretagne déclarent avoir des difficultés à concilier leur travail avec leurs autres engagements soit une proportion moindre qu'au niveau national.

Pour mieux concilier leurs temps de vie, les salariés de la région Bretagne plébiscitent principalement une réduction du temps de travail (37%) le télétravail (24%) et une solution de garde pour les enfants (19%), alors qu'au niveau national, les solutions envisagées sont plutôt des horaires plus souples, une meilleure adéquation des objectifs avec les ressources mises à leur disposition.

Le sentiment d'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 :

- 35% des salariés (50% cadres) consultent régulièrement leurs mails professionnels le soir ou le week-end (contre 31% en 2016).
- 24% des salariés (35% cadres) travaillent de plus en plus souvent chez eux en dehors de leurs horaires de travail.
- 43% des salariés (50% 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. 23% d'entre eux pratiquent quotidiennement un sport pour leurs trajets domicile-lieu de travail. A noter, des temps de trajet inférieurs pour les salariés en région Bretagne (26% vs 38%).

La pratique du sport est une solution privilégiée par 59% d'entre eux pour gérer le stress. Près d'1 salarié sur 10 (vs 1 salarié sur 5 au niveau 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 Bretagne plébiscitent surtout la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle (39% vs 35% national). Enfin, 93% d'entre

eux font preuve d'une grande capacité d'adaptation face aux changements. Ils comprennent qu'ils sont nécessaires (82% vs 76%) et adhèrent aux orientations choisies par leur entreprise (74% vs 67%).

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](mailto:laurence.dutrey@malakoffhumanis.com)

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

[elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com](mailto:elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com)

##### **IMAGE 7**

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

[isegonzac@image7.fr](mailto:isegonzac@image7.fr)

Franck Pasquier : +33 6 73 62 57 99

[fpasquier@image7.fr](mailto: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](http://www.malakoffhumanis.com)

 [@MalakoffHumanis](https://twitter.com/MalakoffHumanis)