

DOSSIER DE PRESSE

QUELLE EST LA QUALITÉ DE VIE DES SALARIÉS EN RÉGION RHÔNE-ALPES EN 2012 ?

Résultats de la 3^e édition de l'étude « Bien-être et Performance en Entreprise » en région Rhône-Alpes

Enquête réalisée en février et mars 2012 par Sociovision pour Opcalia Rhône-Alpes et Malakoff Médéric auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 500 salariés de la région Rhône-Alpes.

Lyon, le 22 mai 2012

Contacts presse

Opcalia Rhône-Alpes : Jocelyne Cruz – Tél. 04 78 77 20 00 - jocelyne.cruz@opcalia-ra.com

Malakoff Médéric : Stéphane Dupont – Tél. 01 56 03 32 95 & 06 08 90 22 47 - sdupont@malakoffmederic.com

SOMMAIRE

CONTEXTE DE L'ÉTUDE, OBJECTIFS, MÉTHODOLOGIE

LE TISSU ÉCONOMIQUE EN RHÔNE-ALPES

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

- Les conditions de travail, premier facteur des risques qui pèsent sur la santé
 - Une organisation du travail qui laisse moins de place à l'autonomie
 - Un contenu de travail moins riche
 - Trois demandes prioritaires des salariés à l'entreprise : reconnaissance, perspectives d'évolution et services aux salariés
- Des salariés rhône-Alpins plus actifs et qui se perçoivent en meilleur état de santé
- Une attention particulière à porter aux nouvelles formes d'addictions
- Une conciliation vie pro / vie perso toujours plus difficile
- Des salariés rhône-alpins plus confiants en leur avenir personnel et en meilleur état psychologique
- Un engagement pour l'entreprise qui continue de fléchir
- « Des absentéismes » qui appellent des réponses ciblées en matière de prévention
- Conclusion, un bon équilibre régional entre le dynamisme économique et la qualité de vie

ANNEXE

Opcalia Rhône-Alpes

Accompagner et conseiller les entreprises dans l'optimisation de leurs ressources humaines par la formation

Malakoff Médéric

Aider les entreprises à devenir un nouveau territoire de santé

CONTEXTE DE L'ÉTUDE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Opcalia Rhône-Alpes et Malakoff Médéric, partenaires pour réaliser la troisième édition d'une grande enquête sur la santé dans les entreprises de Rhône-Alpes

Opcalia Rhône-Alpes, organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle, et Malakoff Médéric, groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, sont deux acteurs engagés dans l'amélioration de la santé et du bien-être au travail dans la région Rhône-Alpes.

Pour la troisième année, ils ont réalisé en partenariat une étude auprès des salariés de la région Rhône-Alpes afin de disposer d'indicateurs précis sur l'évolution du bien-être et de la santé en entreprise.

Les objectifs de l'étude

- Mieux comprendre comment se pose la question de la santé et du bien-être au travail spécifiquement en région Rhône-Alpes, et par rapport aux autres régions en France : quels sont les principaux facteurs de risques ? Quelles sont les tendances et les risques émergents ? Quelles sont les attentes des salariés ?
- Contribuer à la sensibilisation des différents publics cibles (chefs d'entreprise, DRH, Directeurs Santé – Sécurité, membres des CHSCT et CE, Services de Santé au Travail, ...).
- Poursuivre la mobilisation des acteurs régionaux.

Approche méthodologique : une étude qui s'appuie sur une vision globale de la santé

De nombreux facteurs influencent ou déterminent l'état de santé des collaborateurs au sein de l'entreprise : conditions de travail, patrimoine génétique et biologique, hygiène de vie, capacité à trouver du soutien en cas de problème, situation et événements personnels,...

Toute démarche de santé ou de bien-être conduit ainsi à prendre en compte **la globalité** des personnes et à lier les enjeux de santé au travail à ceux de santé publique.

À travers une soixantaine de questions, l'étude en région Rhône-Alpes est menée pour la troisième année par Sociovision pour Opcalia Rhône-Alpes et Malakoff Médéric. Elle mesure la **perception par les salariés** :

- **des risques** auxquels ils sont exposés, et dont on sait qu'ils ont un **impact sur la santé au travail** ;
- **de leur niveau de bien-être** ;
- **de leurs attentes en matière de services**

à travers les déterminants suivants :

- **les conditions de travail** : tension au travail, pénibilité, événements de travail, pression psychologique, reconnaissance ;

- **le contexte social** : isolement, manque de confiance en l'avenir, état psychologique ;
- **l'hygiène de vie** : équilibre alimentaire, activité physique, qualité du sommeil, prévention et suivi de la santé ;
- **la charge de vie** : événements de vie (enfants, parents à charge,...) ;
- **l'état de santé** : état physique, handicap, maladie chronique, indice de masse corporelle...
- **la présence/absence au travail, l'engagement des salariés pour leur entreprise et l'attractivité** ;
- les **services attendus** dans le cadre de l'entreprise.

Zoom sur les nouveautés 2012 : pour intégrer les tendances perçues depuis 2009, l'enquête s'est enrichie de questions relatives à l'organisation du travail, aux attentes prioritaires d'amélioration, à l'attractivité et de questions plus génériques sur la qualité de vie au travail

L'étude a été réalisée par internet **en février/mars 2012** par la société d'études **Sociovision** auprès de **500 salariés** du secteur privé, résidant en **Rhône-Alpes**. La taille et les quotas de l'enquête permettent de justifier des présentations selon les tranches d'âge, les genres, les CSP, les tailles d'entreprise et les secteurs d'activité.

Les résultats sont comparés à ceux des deux précédentes études réalisées en 2009 et 2011, et à ceux des quatre **enquêtes nationales**, réalisées pour **Malakoff Médéric** en février/mars 2009, 2010, 2011 et 2012 **auprès d'un échantillon de 3 500 salariés du secteur privé, représentatif sur 6 grands critères** : genre, âge, statut, secteur d'activité, taille d'entreprise et régions.

À propos d'Opcalia Rhône-Alpes

Opcalia est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) inter-branches, interprofessionnel et gestionnaire de l'investissement formation professionnelle des entreprises.

Promoteur de compétences, il accompagne les entreprises dans l'optimisation de leurs Ressources Humaines par la formation.

Opcalia Rhône-Alpes, c'est une équipe d'une cinquantaine de collaborateurs qui accompagnent plus de 30 000 salariés rhônalpins en formation avec une collecte 2011 de 26 M€. 85 % des entreprises adhérentes sont des PME de moins de 50 salariés.

Le Réseau Opcalia auquel il appartient est le 2^e acteur national en matière de gestion de la Formation Professionnelle Continue et représente 100 000 entreprises adhérentes qui emploient 3 millions de salariés.

623 M€ ont été collectés en 2011 au titre de la Formation Professionnelle des salariés.

Site internet www.opcalia-ra.com

À propos de Malakoff Médéric

Malakoff Médéric est le leader français de la protection sociale. Groupe paritaire et mutualiste, à but non lucratif, il exerce deux métiers : la gestion de la retraite complémentaire et l'assurance des personnes (santé, prévoyance, épargne).

Avec 6 000 collaborateurs, son ambition est d'optimiser la protection sociale de ses clients, individus et entreprises, et de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien-vieillir des assurés et de leur famille, tout au long de leur vie.

En 2010, le Groupe a réalisé un **chiffre d'affaires de 3,4 Mds€ dans ses activités d'assurances et il a versé 14,4 Mds€ d'allocations retraite.**

Malakoff Médéric est le **1^{er} groupe de retraite complémentaire** AGIRC-ARRCO (207 000 entreprises clientes, 3,1 millions de cotisants et 2,8 millions de retraités), et le **2^e assureur collectif** (180 000 entreprises clientes et 3,4 millions de salariés assurés). Un million de particuliers sont assurés à titre individuel.

Chaque année, son **action sociale** accompagne plus de **122 000 personnes** en situation de difficulté.

En Rhône-Alpes

Malakoff Médéric accompagne 30 000 entreprises clientes, 340 000 retraités et 260 000 actifs. Il assure également 48 000 personnes à titre individuel.

Il compte 206 collaborateurs répartis sur 7 sites (Lyon, Valence, Annecy, Chambéry, Grenoble, Saint-Etienne, et Roanne).

Site internet malakoffmederic.com

LE TISSU ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION RHÔNE-ALPES

En Rhône-Alpes, la structure de la population des salariés est proche de celle de la population nationale, avec néanmoins un peu moins de cadres. Les entreprises de plus de 500 salariés sont moins présentes qu'au niveau national.

%	Rhône Alpes	National
	2012	2012
Ouvriers	34	34
Employés	24	24
Techniciens /Maîtrise	18	15
Cadres	24	27

%	Rhône Alpes	National
	2012	2012
Hommes	59	57
Femmes	41	43
18-29 ans	25	23
30-39 ans	24	26
40-49 ans	29	29
50 ans et +	22	22

%	Rhône Alpes	National
	2012	2012
< 20 salariés	28	27
20-49 salariés	12	11
50-499 salariés	24	20
500 salariés	36	42

%	Rhône Alpes	National
	2012	2012
Industrie BTP	35	34
Commerce	18	17
Services	39	41
Transports, Energie, Telecom	9	8

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE 2012 SANTÉ AU TRAVAIL EN RHÔNE-ALPES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour les salariés, les **conditions de travail** restent, comme au niveau national, le 1^{er} facteur de risques d'être absents ou désengagés : 36 % des salariés présentent un risque fort en Rhône-Alpes avec une amélioration de deux points par rapport à 2011, contre 38 % au niveau national.

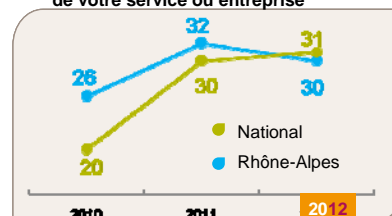
Pour autant, des tendances à surveiller.

Des risques liés aux conditions de travail

Nationalement et régionalement, des organisations en mutation continue dans les entreprises :

1 salarié sur 3 a connu une **restructuration**.

- Une restructuration ou une réorganisation de votre service ou entreprise



Une perception de la **pénibilité physique** qui reste globalement stable entre 2012 et 2011 après l'amélioration constatée depuis 2009 au niveau national (rester longtemps debout ou dans une posture pénible, porter ou déplacer des charges lourdes, effectuer des gestes répétitifs).

Néanmoins, 49% des salariés déclarent porter ou déplacer des charges lourdes (+6 points par rapport à 2011) en région Rhône-Alpes.

Une légère dégradation de la **pénibilité industrielle**, 50 % des salariés rhône-alpins déclarent « travailler dans le bruit » (+2 points par rapport à 2011) et 30 % « travailler sur des machines pouvant les exposer à des blessures » (+3 points par rapport à 2011).

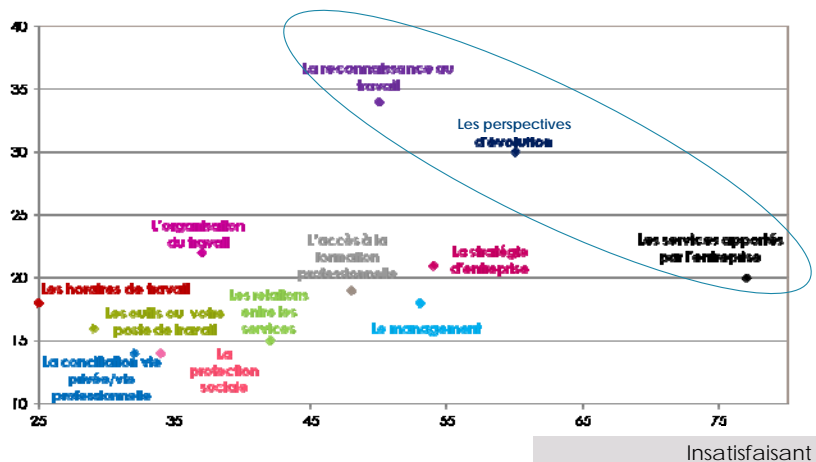
	Rhône Alpes			National		
	2009	2011	2012	2009	2011	2012
Travailler dans le froid, à la chaleur (la plupart du temps + ponctuellement)	39	42	41	42	41	43
Travailler dans le bruit (la plupart du temps + ponctuellement)	49	48	50	57	52	54
Respirer des produits toxiques ou des poussières (oui)	34	31	31	39	32	33
Manipuler des produits toxiques ou dangereux (oui)	23	21	23	25	20	23
Travailler sur des machines pouvant exposer à des blessures (oui)	24	27	30	31	27	28

En matière de **transports**, plus de déplacements professionnels, des temps de transport élevés et perçus comme difficiles pour 1 salarié sur 5 (identique au plan national).

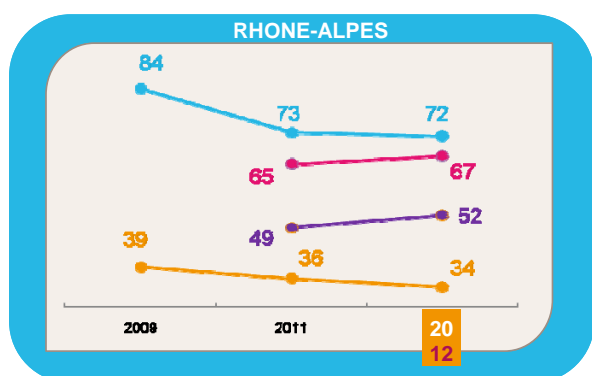
32% des salariés rhône-alpins déclarent un temps de transport lieu de travail-domicile (aller-retour) d'une heure ou plus.

Des attentes & pistes d'amélioration à l'égard des conditions de travail

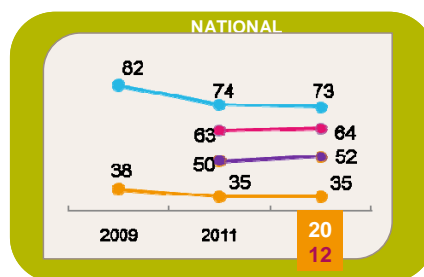
A améliorer en priorité



Dans un contexte de restructurations continues, une **organisation du travail** qui semble devoir être optimisée. « Dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions » (- 12 points par rapport à 2009), « par moment, j'ai du mal à gérer les priorités » (-5 points par rapport à 2009).



- Dans mon travail j'ai la possibilité de prendre des décisions (tout à fait + plutôt)
- Être interrompu, avoir un travail haché (la plupart du temps + ponctuellement)
- Être ou pouvoir être contrôlé à tout moment (la plupart du temps + ponctuellement)
- Par moment j'ai du mal à gérer les priorités (tout à fait + plutôt)



Les **perspectives d'évolution** : des inquiétudes croissantes sur les capacités futures, même si elles restent moins marquées en Rhône-Alpes par rapport au niveau national. « Dans mon entreprise, avoir plus de 45 ans est un handicap » (24 % en Rhône-Alpes contre 21 % en 2011, et contre 28 % au niveau national). « J'ai peur d'être dépassé à l'avenir par les nouveaux outils et les changements technologiques dans mon métier et mon entreprise » (18 % en Rhône-Alpes contre 22 % au niveau national).

Les **relations entre les services** : des dynamiques collectives d'entraide et de soutien fortes en Rhône-Alpes comme au niveau national. Trois quarts des salariés rhône-alpins déclarent « échanger avec leurs collègues sur les améliorations à apporter à leur travail ».

La **reconnaissance au travail** : un tiers des salariés en Rhône-Alpes déclarent « souffrir d'un manque de reconnaissance ». Ce point « à améliorer en priorité » est en première position devant les perspectives d'évolution, l'organisation du travail, la compréhension de la stratégie d'entreprise et les services apportés par l'entreprise...

Un **contenu de travail** moins riche en Rhône-Alpes : 68% des salariés rhône-alpins pensent que leur « travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses » (- 6 pts depuis 2009), à comparer à 71 % au niveau national.

ÉTAT DE SANTE & HYGIENE DE VIE

Le sentiment d'un meilleur état de santé pour les salariés en Rhône-Alpes depuis 2009

En 2012, 84 % des salariés rhône-alpins jugent **leur état de santé** plutôt bon (+ 4 points par rapport à 2009), contre 80% au niveau national

En matière **d'activité physique**, la région Rhône-Alpes présente toujours en 2012 de très bons fondamentaux : 62 % des salariés en Rhône-Alpes « pratiquent un ou plusieurs sports » (contre 58 % au niveau national). 78 % des salariés pratiquent une activité physique légère (30 min ou plus de marche à pied) contre 74 % au niveau national.

En matière de **nutrition**, deux salariés sur trois rentrent déjeuner chez eux (+ 7 pts par rapport à 2011) ou apportent sur le lieu de travail le repas préparé à la maison (+ 2 pts par rapport à 2011). Ceci amène à repenser à la fois le temps consacré à la pause déjeuner et son organisation.

Cependant trois points de vigilance sont à noter :

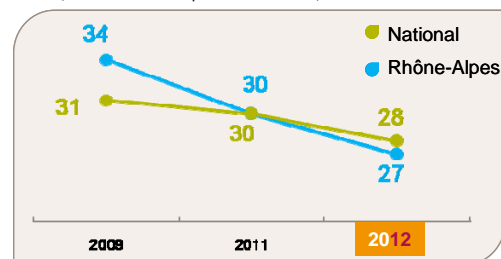
1. Une montée en puissance des **troubles auditifs et visuels** : 22 % des salariés en Rhône-Alpes déclarent en 2012 « avoir des difficultés légères ou importantes pour entendre » (+ 3 points depuis 2009) contre 24 % au plan national. En ce qui concerne la vision, la proportion de salariés déclarant « avoir des difficultés légères ou importantes pour voir même avec des lunettes » atteint 28 % (+ 6 points par rapport à 2009) contre 29 % au plan national.

A des difficultés <u>légères ou importantes</u>	Rhône Alpes			National		
	2009	2011	2012	2009	2011	2012
Pour entendre	19	23	22	23	24	24
Pour voir même avec des lunettes	22	27	28	23	29	29
Pour vous rappeler des souvenirs, retenir des informations	35	35	31	34	34	35

2. Comme au niveau national, les **troubles du sommeil** diminuent en intensité mais concernent plus d'un quart des salariés. Dans ce quart, 41 % disent « avoir des difficultés à s'endormir », 50 % disent avoir « des réveils la nuit ou des éveils précoces sans pouvoir se rendormir ».

Concernant ces troubles du sommeil s'agit-il :	Rhône-Alpes	National
Difficultés à s'endormir	41%	42%
Des réveils la nuit ou d'éveils précoces sans pouvoir se rendormir	50%	53%

- Concerné par des troubles du sommeil (souvent + en permanence)



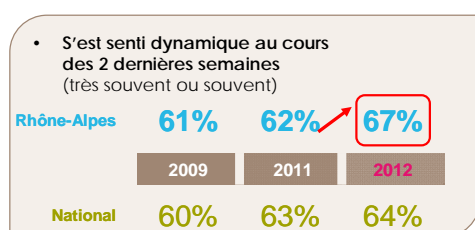
3. Enfin, le dernier point de vigilance concerne les **addictions**. Alors que le nombre de fumeurs diminue, la consommation de cannabis et de produits dopants augmente. En Rhône Alpes, 9 % des salariés déclarent « fumer du cannabis, hachisch, marijuana », contre 6 % en 2009 (et 6 % au niveau national). 14 % déclarent prendre des produits stimulants, des somnifères ou des antidépresseurs (+ 6 points depuis 2009) et contre 15% au niveau national.

CONTEXTE SOCIAL

Une nette amélioration de l'état psychologique en Rhône-Alpes

En 2012, 67 % des salariés rhône-alpins déclarent « **s'être sentis dynamiques** » contre 62 % en 2011 (+5 points).

43 % déclarent « **s'être sentis stressés** » contre 47 % en 2011.



Néanmoins, on constate une détérioration de la **conciliation vie privée/vie professionnelle**. 35 % des salariés en Rhône-Alpes déclarent en effet avoir « des difficultés à concilier travail et autres engagements, personnels ou familiaux » contre 26% en 2009. Les cadres sont particulièrement touchés (44 %).



On note également une meilleure **confiance en l'avenir** sur l'ensemble des dimensions (conditions de logement, vie affective, santé, situation professionnelle, situation financière du foyer) à l'exception de l'avenir des enfants.

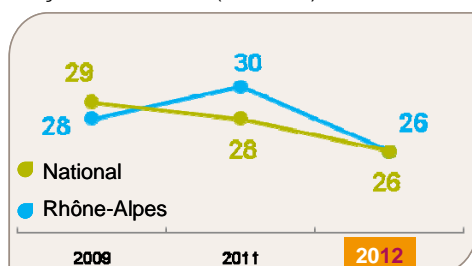
Quand vous pensez aux 3 prochaines années, pour chacun des points suivants êtes-vous ? (Très confiant + confiant)

	Rhône-Alpes	National
Vos conditions de logement	86	83
Votre vie affective	81	78
Votre santé	77	76
Votre situation professionnelle	65	64
La situation financière de votre foyer	62	59
L'avenir de votre (vos) enfant(s)	55	54

ENGAGEMENT DES SALARIÉS

Un engagement pour l'entreprise qui continue de fléchir de la même manière qu'au niveau national

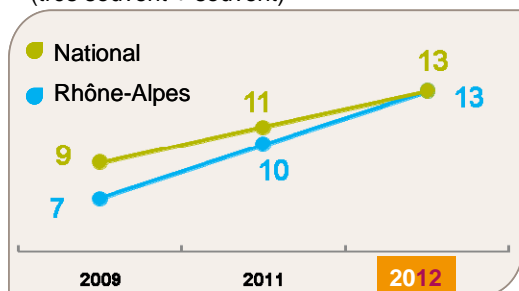
- Je cherche systématiquement à améliorer ma façon de travailler (tout à fait)



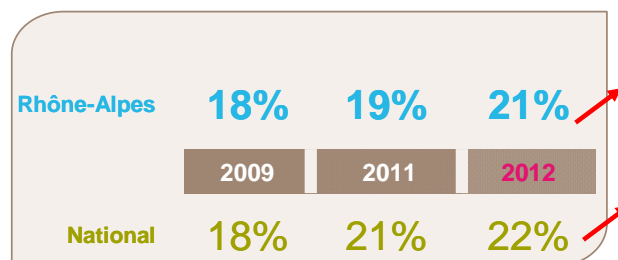
En 2012, seulement 26 % des salariés disent « chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler » alors qu'ils étaient 30 % en 2011.

Tout comme au niveau national, 13 % déclarent « faire de la **présence** pour faire de la présence » alors qu'ils étaient 7 % en 2011. De même, près de 4 salariés sur 5 déclarent « ne pas être malade, mais avoir envie de prendre un arrêt maladie ».

- Au travail, vous arrive-t-il de faire de la présence pour de la présence? (très souvent + souvent)



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

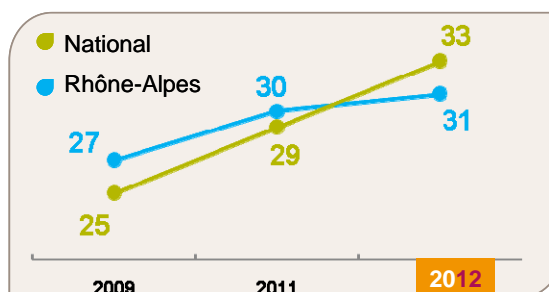


ABSENTÉISME

Des journées d'absence imprévues en croissance régulière et des arrêts de travail longs qui semblent marquer le pas en Rhône-Alpes

Les arrêts courts et les journées d'absence non prévues progressent de manière régulière depuis 2009 en région Rhône-Alpes comme au niveau national. Ces absences sont des facteurs de perturbations pour les entreprises. En revanche, on note une réduction significative des arrêts de plus d'une semaine entre 2011 et 2012.

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu **des journées d'absence non prévues** pour des raisons ou événements autres que pour une maladie vous concernant ?
OUI (au moins une journée)



- Arrêt d'une semaine ou plus au cours des 12 derniers mois

Rhône-Alpes	2009	2011	2012
	30%	36%	32%
National	32%	33%	33%

BESOINS & ATTENTES DES SALARIÉS

Une légère inflexion des attentes de services entre 2011 et 2012 mais elle reste très élevée comme au plan national

Deux nouveaux services ont été introduits pour être testés :

- « Concilier maladie chronique et travail » : 21 % des salariés en Rhône-Alpes serait intéressés si l'entreprise proposait ce service (23 % au plan national)
- « Être accompagné en cas d'arrêt maladie pour faciliter votre retour au travail » : 62 % intéressés (61 % au plan national)

Ce qui modifie l'ordre des priorités : la 1^{re} attente des salariés est l'accompagnement en cas d'arrêt maladie pour faciliter le retour au travail.

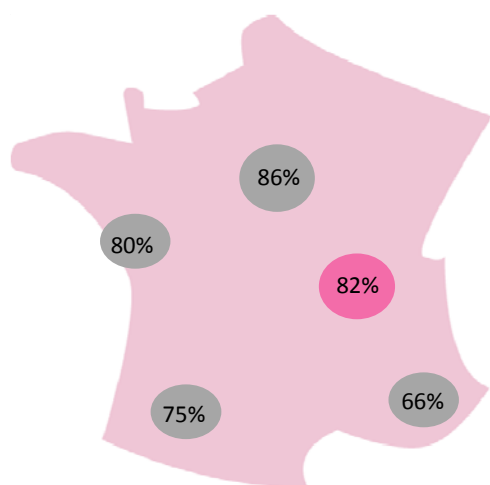
Serait intéressé si l'entreprise proposait des services pour :	Rhône-Alpes			National		
	2009	2011	2012	2009	2011	2012
Être accompagné en cas d'arrêt maladie pour faciliter votre retour au travail Nouveaux services →			62			61
Faire de l'exercice	64	64	59	63	65	60
Bien dormir	54	58	51	52	57	52
Bien maîtriser son alimentation	46	56	46	50	54	48
Etre mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	52	53	43	49	51	45
Etre plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	33	43	37	35	43	40
Etre mieux suivi médicalement	39	45	32	38	40	36
Perfectionner sa conduite automobile	31	33	30	30	31	28
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	37	31	27	32	29	27
Nouveaux services → Concilier maladie chronique et travail			21			23
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	17	25	21	17	23	22
Arrêter de fumer ou fumer moins	18	17	17	19	18	16
Boire moins d'alcool	8	10	9	9	9	9

CONCLUSION

Un bon équilibre régional entre dynamisme économique et qualité de vie

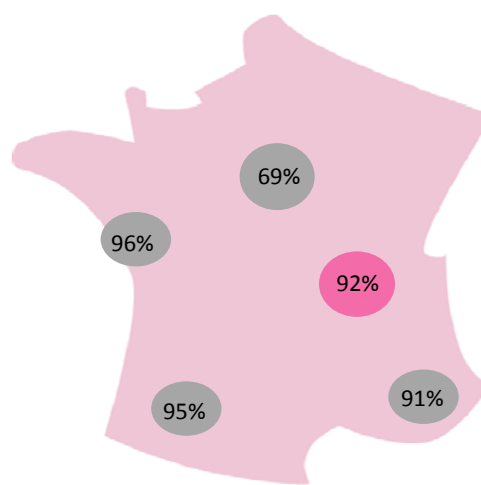
« **Ma région est dynamique du point de vue économique** (Tout à fait+ Plutôt) »

Moyenne nationale 66 %



« **Il fait bon vivre dans ma région** »

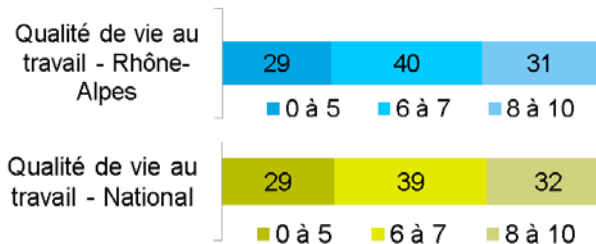
Moyenne nationale 84 %



Qualité de vie au travail : près de 2/3 des salariés sont satisfaits tant en région Rhône-Alpes que sur l'ensemble du territoire (notes de 1 à 10 pour l'évaluation).

On parle souvent de qualité de vie au travail. Comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail ?

Répondez sur cette échelle de notes de 0 à 10 : 0 correspondant à une qualité de vie très insatisfaisante et 10 à une qualité de vie très satisfaisante, les



Qualité de de vie : 8 à 10	Rhône-Alpes	National
	2012	2012
Cadres	43%	40%
Ouvriers	24%	26%
Moins de 20 salariés	41%	42%
500 salariés et plus	30%	27%

ANNEXE

OPCALIA RHÔNE-ALPES

ACCOMPAGNER ET CONSEILLER LES ENTREPRISES DANS L'OPTIMISATION DE LEURS RESSOURCES HUMAINES PAR LA FORMATION

Faire de la formation un investissement au service de la performance et de l'évolution professionnelle des salariés

Nous sommes convaincus chez Opcalia que la professionnalisation de tous les acteurs de l'entreprise est un facteur clé de performance des Hommes et de l'entreprise et un des moteurs du dialogue social.

Ainsi, les thématiques recouvrant la santé et la prévention des risques au travail nécessitent une sensibilisation, une implication et une professionnalisation de tous pour mieux anticiper et prévenir.

Nous avons ainsi inscrit ces thèmes depuis 2007 dans nos orientations stratégiques et avons conduit dès lors plusieurs projets avec des entreprises de Rhône-Alpes : prévention des addictions en milieu de travail, professionnalisation de Référents « sécurité » dans les TPE et PME, catalogue de formation « bien-être au travail » clés en mains.

Nous n'entendons pas agir seuls dans la mesure où nous ne sommes pas des spécialistes de ces sujets. En tant qu'acteur régional paritaire, nous avons recherché des collaborations avec des Partenaires qui partagent les mêmes valeurs que les nôtres – le paritarisme en est une - avec l'objectif d'apporter des solutions sur mesure en particulier aux TPE et PME qui nous font confiance. Nous avons également le souci de fédérer d'autres Partenaires régionaux qui disposent de compétences complémentaires et spécialisées afin de coller au plus près des préoccupations des entreprises et des salariés sur les territoires.

Opcalia et Malakoff Médéric se sont associés pour dresser un baromètre annuel de la santé au travail en Rhône-Alpes et ont décidé de consacrer en 2011 des moyens exceptionnels au bénéfice de tous les salariés des entreprises en cofinçant un catalogue d'actions de formation « clés en mains » dont les résultats : 40 sessions de formation, plus de 300 salariés bénéficiaires, témoignent de l'intérêt des entreprises à agir sur ces questions.

Parallèlement, Opcalia Rhône-Alpes a édité courant 2011 un kit « santé et bien-être en entreprise » destiné à accompagner les entreprises sur les questions plus globales de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

MALAKOFF MÉDÉRIC

AIDER LES ENTREPRISES A DEVENIR UN NOUVEAU TERRITOIRE DE SANTÉ

Groupe paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Médéric est convaincu que les actions visant à l'amélioration ou à la préservation de la santé au travail engendrent des bénéfices partagés pour les différentes parties prenantes : salariés, entreprises, assureurs santé et prévoyance.

L'émergence des exigences de bien-être et de qualité de vie au travail constitue un mouvement profond qui touche petit à petit toutes les entreprises. Ces exigences se sont d'ailleurs invitées dans le champ réglementaire et juridique de l'entreprise. Au-delà, considérer qu'être bien au travail est un objectif en soi, constitue un levier indéniable de performance économique et sociale pour les entreprises.

Seule une vision globale semble pouvoir réconcilier bien-être et performance. S'intéresser à la santé et au bien-être au travail impose ainsi de s'intéresser au travail lui-même mais aussi aux salariés dans leurs difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ou encore maladies chroniques et travail, dans leurs modes de vie dont on sait qu'ils peuvent être des facteurs de risque à plus ou moins long terme. Les interactions entre les deux sphères, professionnelle et personnelle, sont nombreuses.

Un nouveau rôle pour Malakoff Médéric

Par une prévention personnalisée -collective et individuelle-, Malakoff Médéric entend peser sur les dépenses d'assurance santé et de prévoyance et aider à la préservation de l'équilibre financier des contrats.

Malakoff Médéric accompagne ses entreprises clientes en mettant à leur disposition des solutions globales inédites : information, formation, outils d'aide au diagnostic, solutions concrètes construites en partenariat avec des experts.

Proposer une plate-forme de services dédiée à la santé en entreprise

Ces outils sont élaborés autour de 3 axes :

1. Apporter des clés de lecture

Malakoff Médéric mène de **nombreuses études réalisées avec des partenaires référents** dans leur domaine afin de faire avancer la connaissance des enjeux de la santé et de la sécurité au travail, et permettre aux entreprises de **se situer par rapport aux autres** :

- Études santé en entreprise : 2009, 2010, 2011, 2012 ;
- Étude sur les indicateurs de performance avec l'OSI (Observatoire Social International) ;
- Etudes sur la santé des dirigeants en partenariat avec l'Observatoire Amarak et le Centre des jeunes Dirigeants (CJD).

2. Aider à faire le diagnostic

Appréhender l'ensemble des déterminants de la santé au travail, fixer les bons objectifs, déterminer les moyens à mobiliser, analyser les données et mesurer leur évolution, se positionner dans son secteur d'activité..., un ensemble de diagnostics adaptés à la problématique des entreprises.

Situation Santé Sécurité

Site pédagogique permettant aux chefs d'entreprise et d'établissement d'évaluer le respect de leurs obligations légales en matière de santé et sécurité au travail :

- Un travail en collaboration avec les services de santé au travail
- Un questionnaire d'une quarantaine de questions adapté à la taille et au secteur
- Un complément d'information sous la forme d'avis d'expert et/ou d'accès à la réglementation
- Un accès libre et gratuit
- Une comparaison avec un benchmark national et sectoriel (à venir)

www.malakoffmederic.com/situationsantesecurite

Analyse Automatisée de l'Absentéisme

Support de pilotage de l'absentéisme, destiné aux entreprises de plus de 100 salariés couverts en prévoyance :

- Analyse réalisée à partir des déclarations annuelles de salaires (DADS)
- Une synthèse de l'absentéisme selon la fréquence et la durée
- Une analyse par profil de salarié : statut, âge, genre, établissement de rattachement
- Un suivi de l'absentéisme sur trois années
- Un outil de hiérarchisation automatique des déterminants de l'absentéisme
- Une comparaison nationale et sectorielle réalisée sur le portefeuille des entreprises clientes Malakoff Médéric

Mesure et Management de la Santé © : outil d'analyse des déterminants de la santé au travail, basé sur l'interrogation des salariés et destiné aux entreprises clientes en prévoyance et/ou santé.

- Un questionnaire anonyme d'une soixantaine de questions ;
- Une vision globale de la santé au travail incluant tant la sphère professionnelle que la dimension privée du salarié ;
- Un questionnaire et une méthodologie conçus en association avec un groupe d'experts et un comité clients ;
- Un rapport de synthèse organisé autour de 8 indicateurs synthétiques ;
- Des résultats fiables (analyse statistique pertinente) ;
- Un outil de **pilotage** des actions de prévention.

Des comparaisons risque par risque avec des résultats nationaux, régionaux ou sectoriels.

3. Accompagner dans l'action

Pour les clients qui souhaitent être accompagnés dans la conception et la mise en œuvre de solutions concrètes, Malakoff Médéric a construit un partenariat avec **JLO Conseil**, expert de la prévention des risques de la santé au travail, des risques psycho-sociaux et du handicap.

Pour les clients qui souhaitent être autonomes dans le déploiement d'actions de prévention, Malakoff Médéric a élaboré un ensemble de solutions packagées.

Le Cube Santé Entreprise ©:

- Une boîte à outils permettant à l'entreprise de déployer le programme qui lui convient ;
- un mini site dédié : malakoffmederic.com/cubesante;
- Des supports pratiques pour les salariés ;
- Un outil d'e-coaching ;
- Des ateliers (en option) animés par des experts ;
- Deux thèmes disponibles : Activité physique, Équilibre alimentaire.



Une offre de formations inédite : Santé au travail ©

- Le premier catalogue de formations, créé avec Demos, 100 % dédié à la santé et la sécurité en entreprise ;
 - Une offre conçue pour tout type d'entreprises ;
- Une offre consultable sur le site dédié : www.mmdemos.fr.



Un programme de conciergerie d'entreprise : Bien-Etre à la carte ©

Conçu pour aider les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie privée : faciliter la vie quotidienne en rendant accessibles sur le lieu de travail certaines prestations courantes (pressing, produits alimentaires, lavage auto, coiffure,...) et trouver des solutions lors d'évènements de la vie personnelle (déménagement, garde d'enfant, soutien d'un parent âgé,...)

www.bienetrealacarte.com