



L'OBSERVATOIRE « ENTREPRISE ET SANTÉ » 2018

VIAVOICE - HARMONIE MUTUELLE

Comment améliorer le bien-être en entreprise ?

Sommaire

Modalités de réalisation	3
Synthèse des enseignements	4
Les déterminants du bien-être au travail	7
L'évolution des modes de travail	18
Les stratégies des dirigeants face à la transformation des métiers	24
La santé et le bien-être des dirigeants : un enjeu pour les entreprises ?	28

Modalités de réalisation

Afin de mettre en perspective les différentes réalités de la santé et du bien-être au travail, l'enquête a été réalisée simultanément auprès de trois publics distincts :

Un échantillon représentatif de 1002 salariés
travaillant en France métropolitaine (secteurs publics et privés), interrogés en ligne.

Un échantillon représentatif de 400 travailleurs indépendants
travaillant en France métropolitaine, interrogés en ligne.

Un échantillon représentatif de 308 dirigeants d'entreprises
de plus de cinq salariés, en France métropolitaine, interrogés par téléphone.

Les interviews ont été effectués du 8 août au 5 septembre 2018.

Synthèse des enseignements (1/3)

Face aux mutations du travail :

Le « bien-être » comme une nouvelle ambition pour l'entreprise de demain

Depuis avril 2014, l'Observatoire Entreprise et Santé Viavoice - Harmonie Mutuelle mesure les opinions et les attentes des salariés, des dirigeants d'entreprises et des travailleurs indépendants sur la santé et le bien-être au travail.

Pour cette nouvelle vague, c'est la notion de « bien-être » qui a été explorée en priorité, avec des résultats contrastés : si notre étude met en perspective des attentes et des besoins convergents entre les différents publics, elle souligne également la complexité d'un enjeu – le bien-être – dont les outils pour y répondre restent à (ré)inventer dans un monde du travail en constante évolution.

Le bien-être, un enjeu au cœur des attentes dans les entreprises

La question du bien-être s'installe définitivement comme un enjeu central dans les entreprises. En cela, l'engagement des dirigeants est apparent : une écrasante majorité d'entre eux (92 %) estiment que les actions en faveur de la santé et du bien-être des salariés sont quelque chose de « vraiment important ».

D'autant que ces enjeux de bien-être en entreprise renvoient à de multiples facteurs :

- L'aménagement de l'espace et les conditions matérielles de travail (hygiène, bruits, équipements), mis en avant par 67 % des salariés et 87 % des dirigeants, convaincus que l'amélioration de ces espaces et des conditions de travail est prioritaire pour assurer la santé et le bien-être des salariés.
- Egalement, la prévention des risques professionnels ou des troubles psychosociaux incarnent pour les salariés et les dirigeants des mesures de tout premier plan pour 65 % et 75 % d'entre eux.
- Enfin, l'idée selon laquelle ces enjeux ne sont plus exclusivement du ressort des services de santé mais bien une prérogative des managers s'installe durablement dans l'opinion, notamment parmi les dirigeants d'entreprises dont une écrasante majorité (78 %) plaide en faveur d'un management davantage à l'écoute de ces enjeux.

Synthèse des enseignements (2/3)

Pourtant, l'enjeu du bien-être en tant que tel reste difficile à définir précisément, et surtout à quantifier :

- D'un côté, le sentiment que le bien-être au travail s'est plutôt détérioré de manière globale « ces dernières années en France » est partagé par plus de la moitié des salariés (51 %) et des travailleurs indépendants (55 %), bien que moins prégnant chez les dirigeants (33 %) ;
- De l'autre côté, une large majorité de chaque public juge positivement son propre bien-être personnel au travail : 60 % des salariés, 91 % des dirigeants et 76 % des travailleurs indépendants.

Ces perceptions à deux niveaux expriment par-là une réelle difficulté à mesurer concrètement le bien-être, et son évolution, à la fois dans le monde du travail en général et dans une entreprise donnée en particulier.

Le bien-être au travail : un besoin de reconnaissance plus qu'un besoin de sens accordé à son travail

Au-delà de cette difficulté à mesurer le bien-être en entreprise, notre étude montre que cet enjeu semble davantage corrélé à une nécessité de reconnaissance de son travail qu'à une recherche de « sens » souvent mise en avant.

En effet, une très large majorité des répondants (77 % des salariés, 98 % des dirigeants et 89 % des indépendants) trouvent du sens à ce qu'ils font dans leur travail : des chiffres allant même au-delà du seul sentiment de bien-être.

Ils sont également une large majorité à juger leur travail utile pour la société française dans leur ensemble (67 % des salariés, 86 % des dirigeants, 70 % des indépendants) et à considérer que les tâches qu'ils effectuent au quotidien sont intéressantes (pour 66 % des salariés, 93 % des dirigeants et 79 % des indépendants).

À l'inverse, l'enjeu de la reconnaissance est davantage source de difficultés, notamment auprès des salariés :

- Pour les deux tiers d'entre eux (64 %), leurs salaires ne correspondent pas à leur engagement et leurs mérites ;
- 51 % ne se sentent pas écoutés par leurs managers et responsables hiérarchiques ;
- Enfin 52 % pensent que leurs compétences et leurs mérites ne sont pas assez reconnus.

Ces résultats montrent que ce besoin de reconnaissance n'est pas toujours assouvi, et qu'il reste aujourd'hui un des principaux leviers pour améliorer le bien-être au travail.

Synthèse des enseignements (3/3)

Quel bien-être face à un travail en mutation ?

Les résultats de cette étude dressent le constat d'une importante évolution dans les modes de travail, une observation faisant largement consensus auprès des trois publics : 64 % des salariés, 68 % des dirigeants et 68 % des travailleurs indépendants estiment que les modes de travail ont « beaucoup changé » ces 10 dernières années dans leur métier. Et le rythme du changement devrait même s'accélérer pour 41 % des salariés, 50 % des dirigeants et 39 % des travailleurs indépendants.

En priorité, ce sont les nouveaux outils et les nouvelles technologies utilisées au quotidien, mais aussi les moyens de communication et l'organisation du travail qui ont le plus évolué.

Face à ce constat général partagé par l'ensemble des acteurs économiques, les technologies font aussi partie de la solution : elles ont ainsi facilité le travail au quotidien pour 58 % des salariés, 80 % des dirigeants et 66 % des travailleurs indépendants.

Mais pour bénéfiques qu'elles soient, les technologies ne peuvent pas être la solution unique : au contraire, pour les trois quarts des dirigeants interrogés (75 %), la formation professionnelle est indispensable pour « accompagner les mutations technologiques des métiers ». Et 72 % ont d'ailleurs déjà fait évoluer les dispositifs de formation ces dernières années.

Dès lors, à l'heure où les nouvelles technologies s'installent durablement dans les mutations du monde du travail, la question du « bien-être » en entreprise ne peut s'analyser sans prendre en compte ces nouveaux outils, comme elle ne peut se résumer à des solutions technologiques pour chaque problème identifié.

La reconnaissance au travail, notamment, apparaît comme un enjeu de relations humaines, de quotidien et de proximité face auquel les nouveaux outils ne pourront être qu'un apport parmi d'autres. Autrement dit, l'entreprise et les métiers de demain nécessiteront des technologies, mais aussi (et surtout) un approfondissement des relations humaines, tant en termes de compétences que d'écoute et de prise en compte de l'autre.



LES DÉTERMINANTS DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

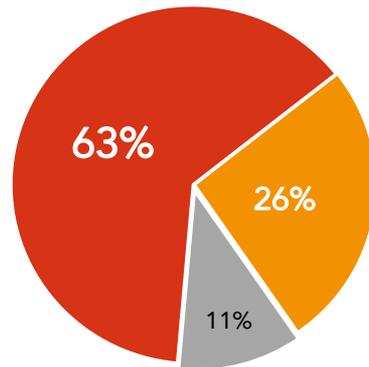
REGARDS CROISÉS ENTRE SALARIÉS, DIRIGEANTS ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

L'importance des actions de santé et de bien-être en entreprise

Dans votre entreprise, diriez-vous que les actions menées pour la santé et le bien-être des salariés sont quelque chose de vraiment important ou quelque chose de pas vraiment important pour les salariés ?

Point de vue Salariés

Vraiment important pour les salariés

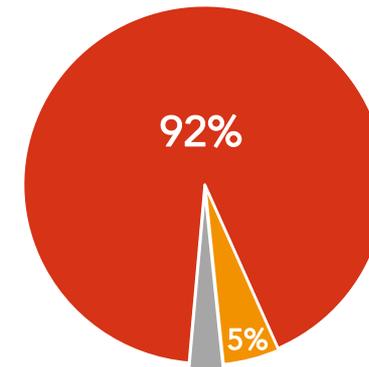


Pas vraiment important pour les salariés

Non réponse

Point de vue Dirigeants

Vraiment important pour les salariés



Non réponse

Pas vraiment important pour les salariés

Les priorités pour la santé et le bien-être en entreprise

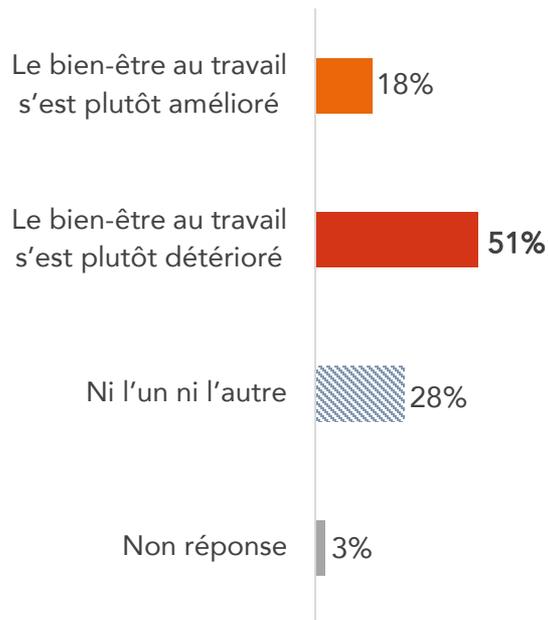
Pour améliorer la santé et le bien-être des salariés dans votre entreprise, chacune des mesures suivantes vous paraît-elle prioritaire ou secondaire ?



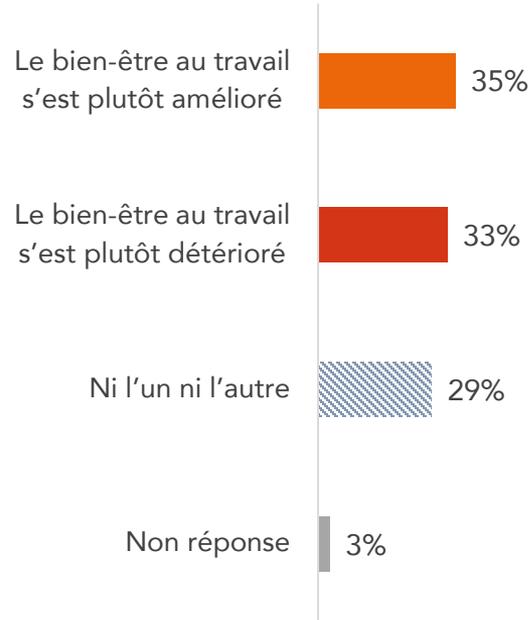
L'évolution perçue du bien-être au travail en France

En règle générale, diriez-vous que ces dernières années en France... ?

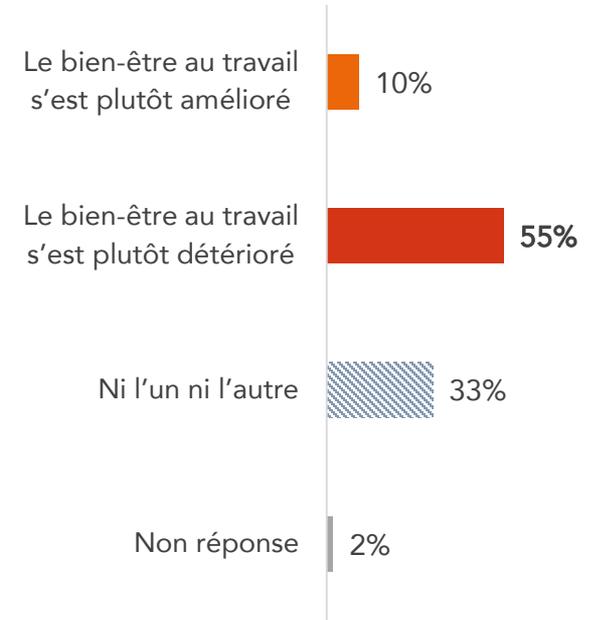
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants



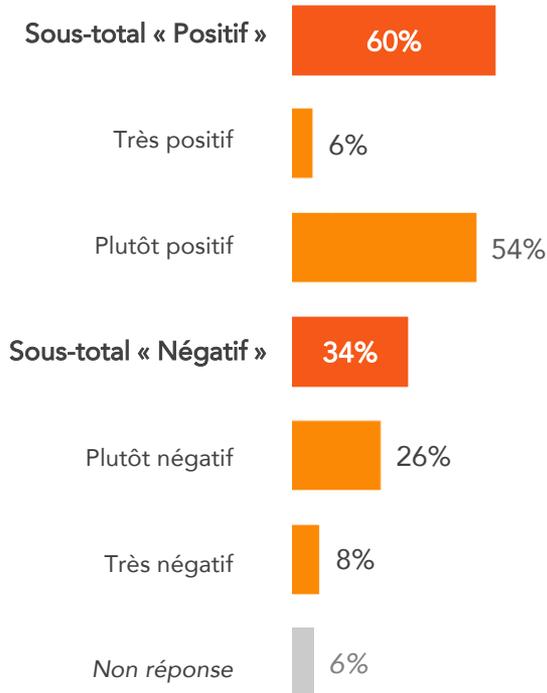
Point de vue Indépendants



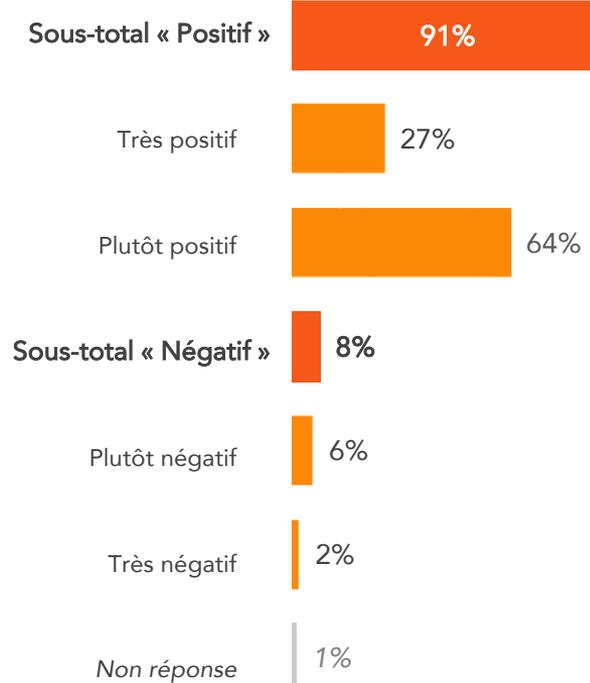
Le sentiment de bien-être personnel au travail

Au quotidien, comment jugez-vous votre bien-être au travail, à titre personnel ?

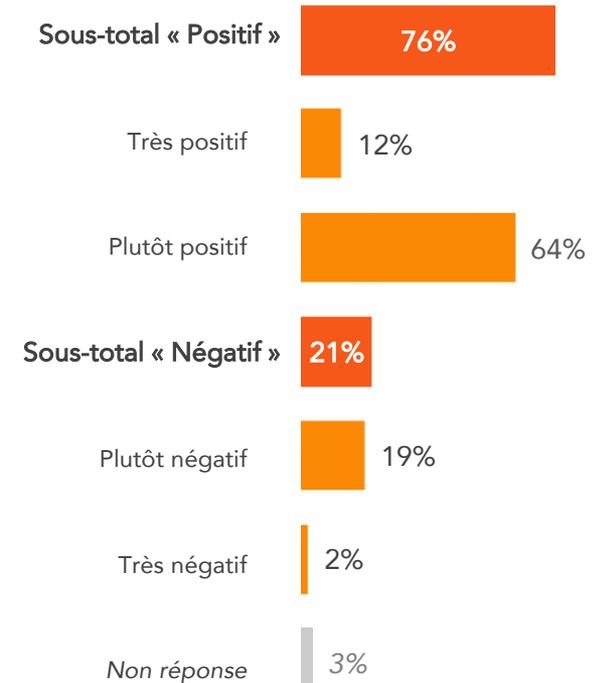
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants



Point de vue Indépendants

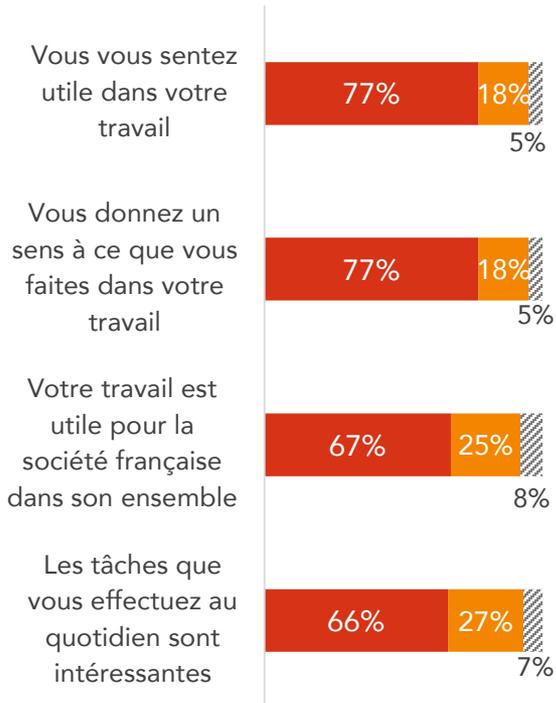


Le sens donné à son travail

Êtes-vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec les opinions suivantes ?

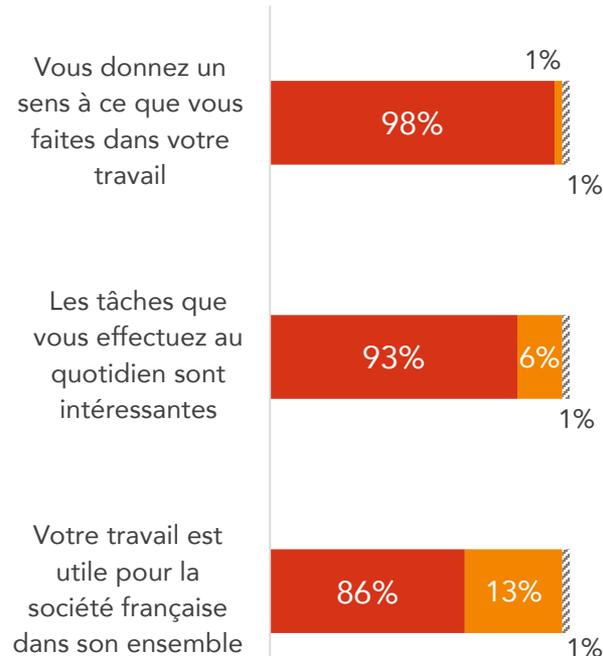
Point de vue Salariés

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



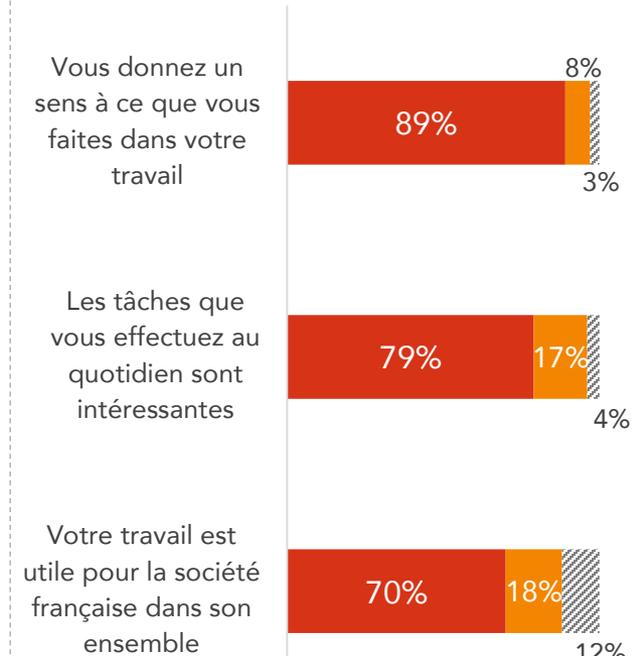
Point de vue Dirigeants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



Point de vue Indépendants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse

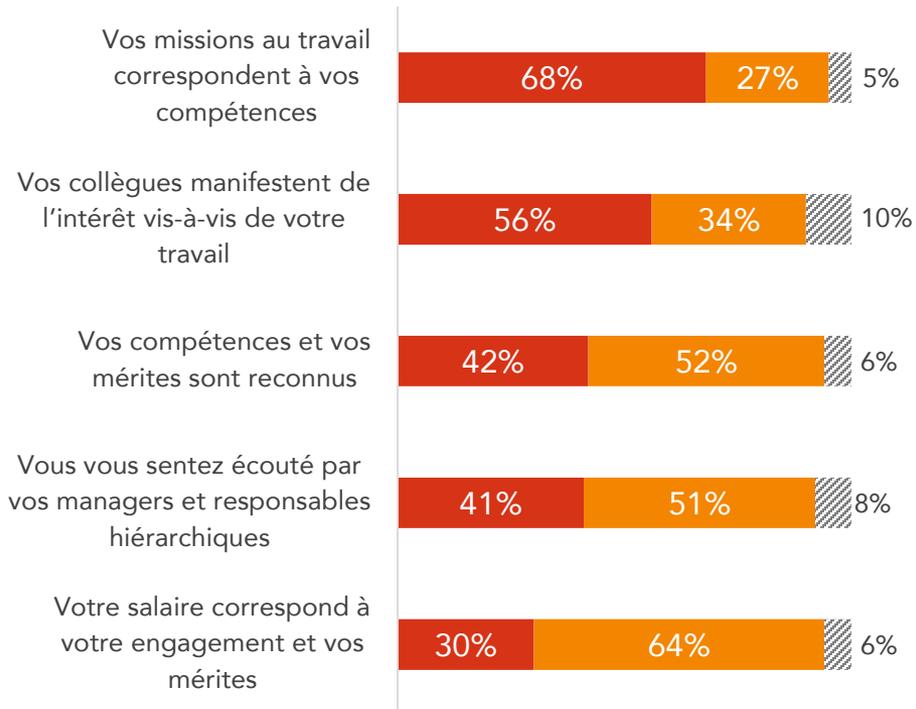


Le sentiment de reconnaissance

Êtes-vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec les opinions suivantes ?

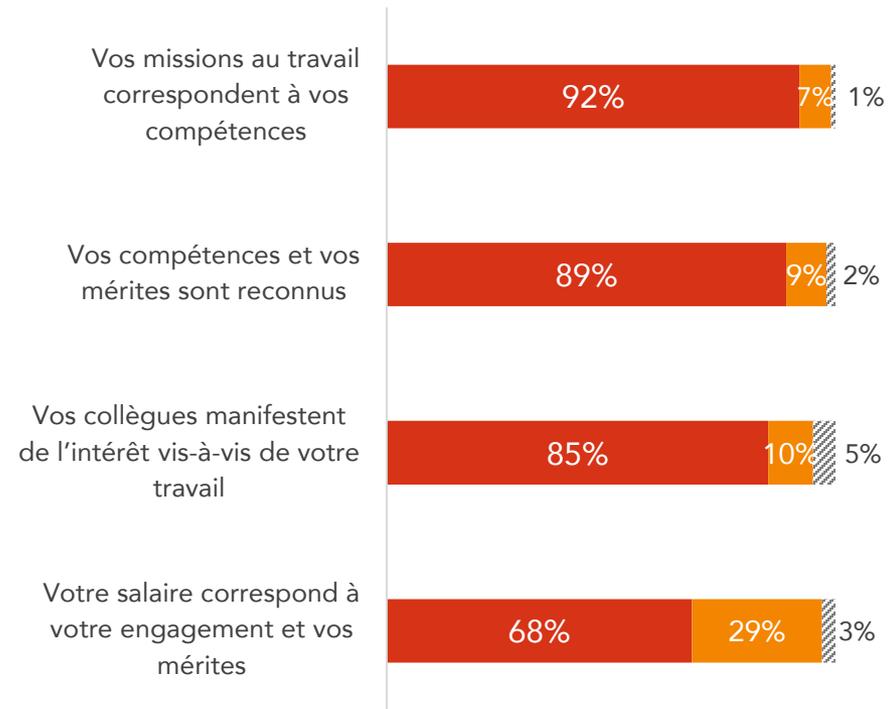
Point de vue Salariés

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



Point de vue Dirigeants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



L'environnement de travail

Êtes-vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec les opinions suivantes ?

Point de vue Salariés

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse

Votre environnement de travail est plutôt agréable



Il existe une vraie solidarité avec vos collègues, les gens avec qui vous travaillez



Point de vue Dirigeants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse

Votre environnement de travail est plutôt agréable



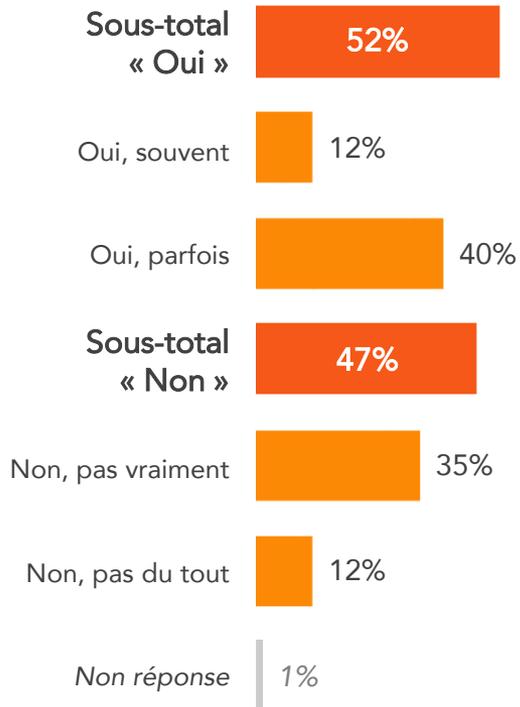
Il existe une vraie solidarité avec vos collègues, les gens avec qui vous travaillez



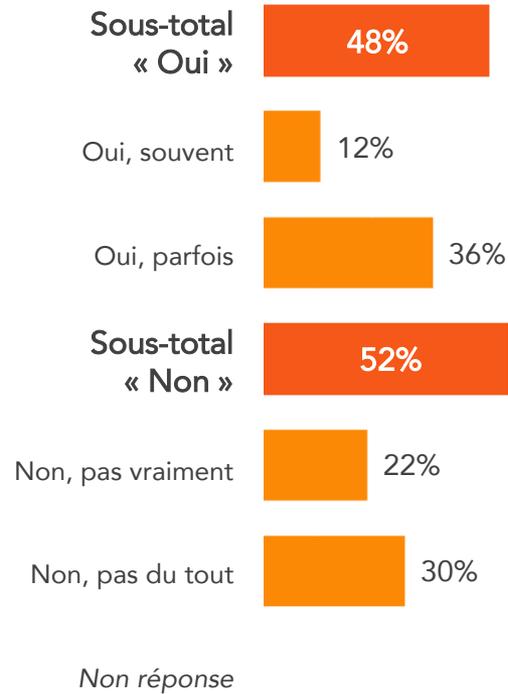
Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle

Et rencontrez-vous des difficultés, au quotidien, pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

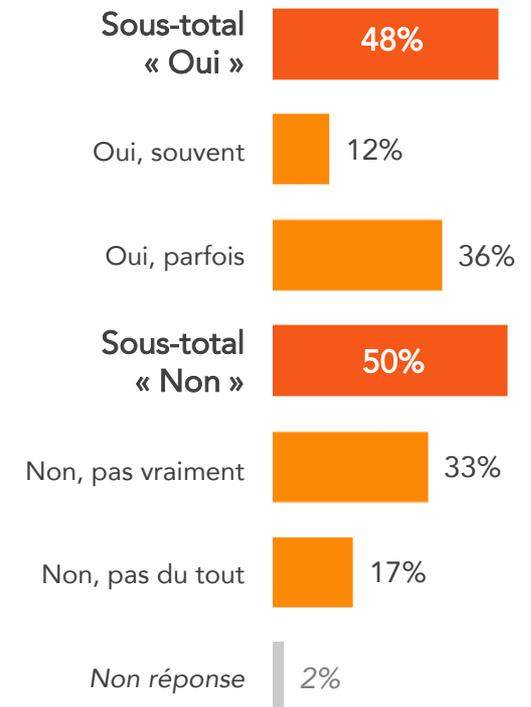
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants

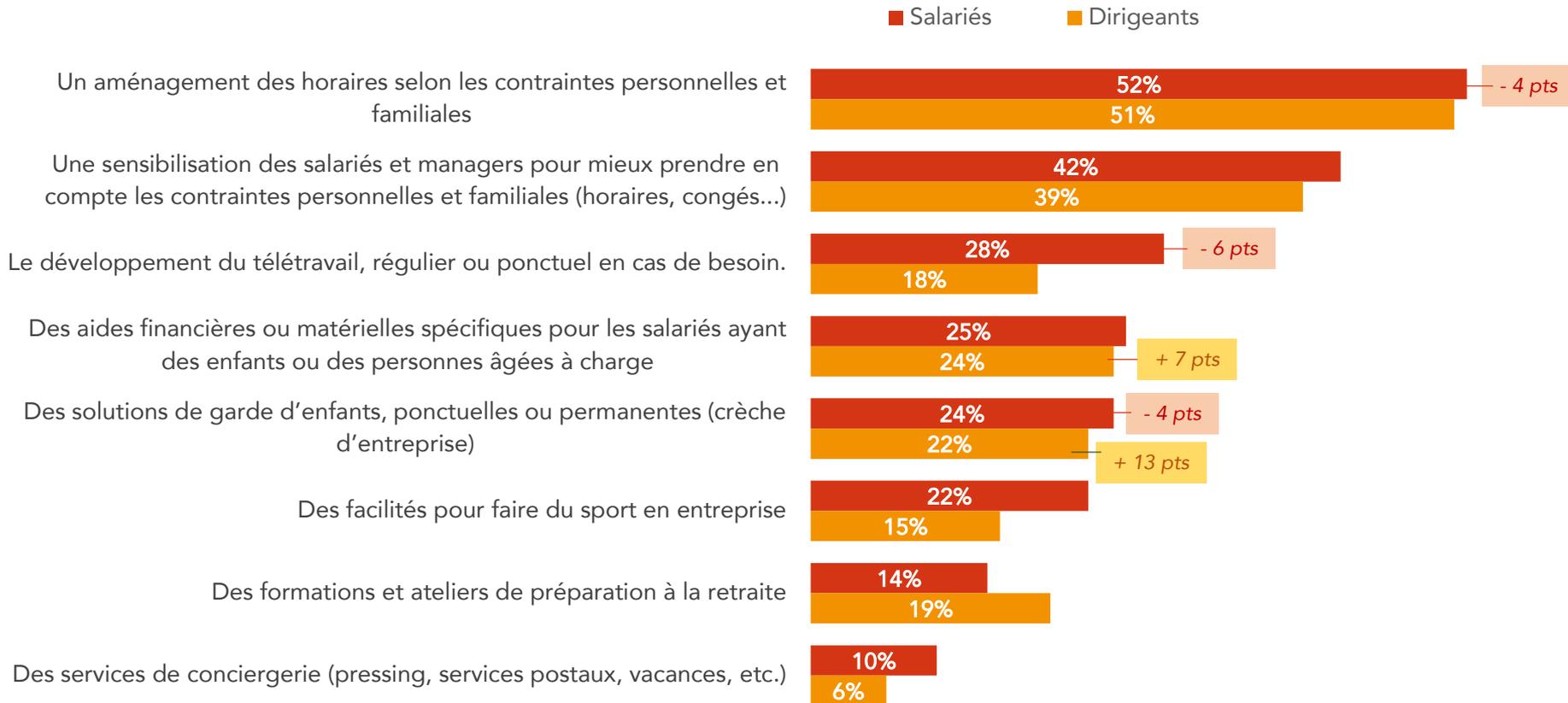


Point de vue Indépendants



Les mesures attendues en matière de conciliation vie professionnelle - vie personnelle

Parmi les mesures suivantes facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, lesquelles vous semblent les plus prioritaires à mettre en place dans votre entreprise ? *



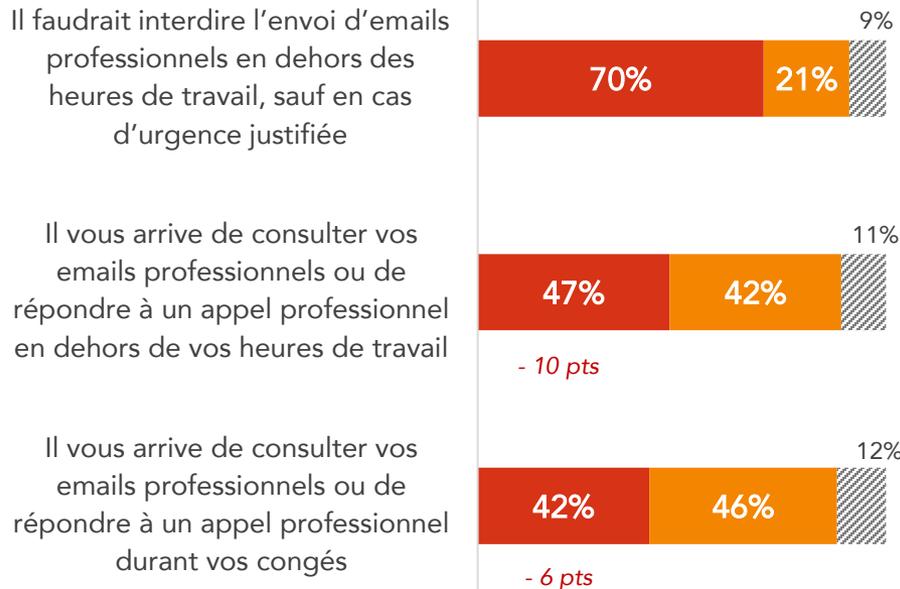
(*) Trois réponses possibles

Le droit à la déconnexion dans l'entreprise

Êtes-vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec les opinions suivantes ?

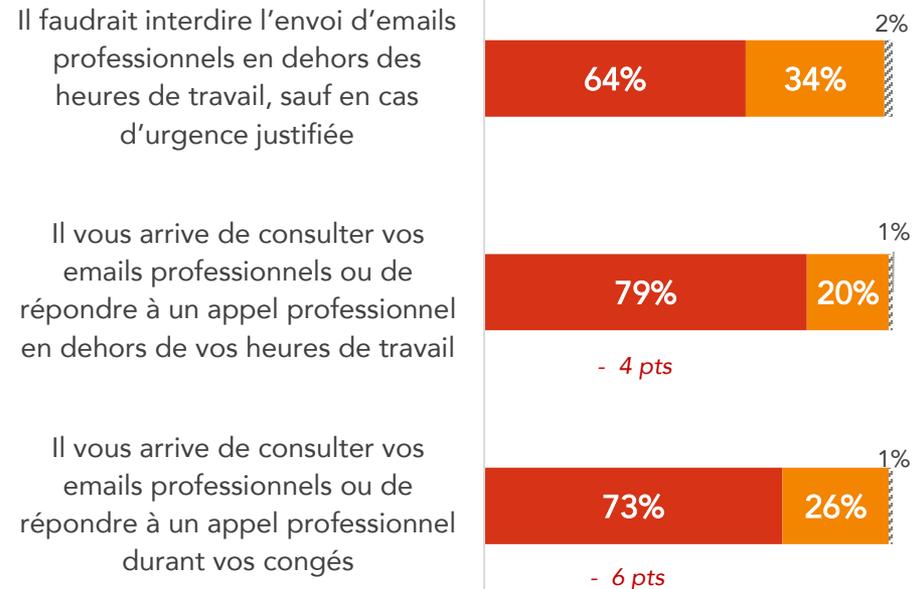
Point de vue Salariés

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



Point de vue Dirigeants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse





L'ÉVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL

REGARDS CROISÉS ENTRE SALARIÉS, DIRIGEANTS ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les nouvelles technologies et leur impact positif ou négatif

Êtes-vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec les opinions suivantes ?

Point de vue Salariés

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



Point de vue Dirigeants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse



Point de vue Indépendants

■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ▨ Non réponse

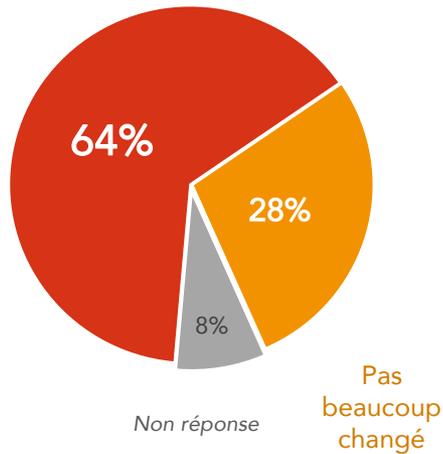


L'évolution du travail dans chaque métier

Diriez-vous que les modes de travail (tâches quotidiennes, missions, outils et technologies, moyens de communication ou espaces de travail) ont beaucoup changé ou pas beaucoup changé ces 10 dernières années dans votre métier ?

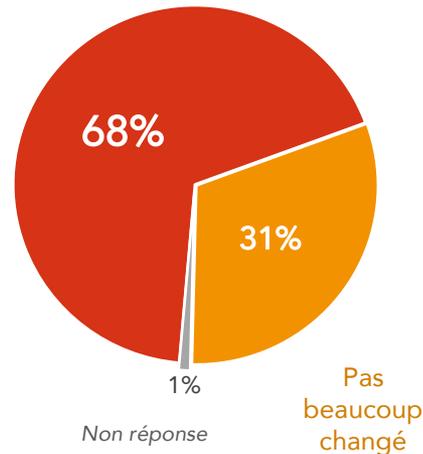
Point de vue Salariés

Beaucoup changé



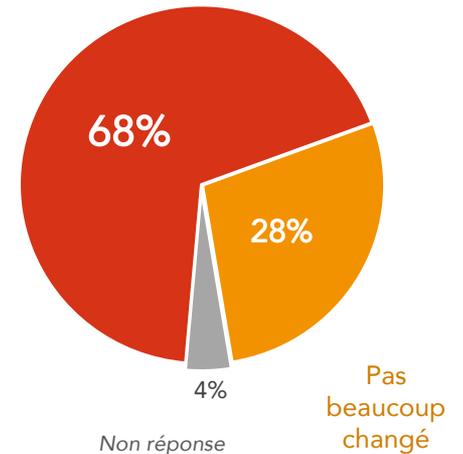
Point de vue Dirigeants

Beaucoup changé



Point de vue Indépendants

Beaucoup changé

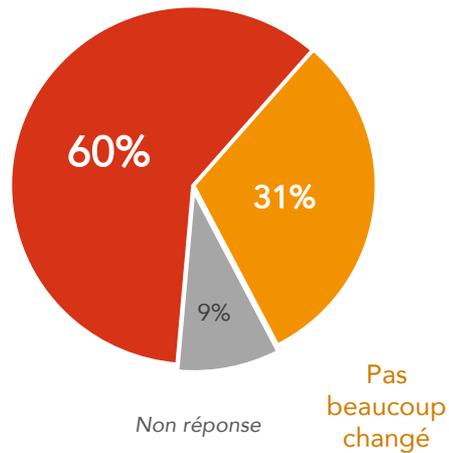


L'évolution du travail dans l'entreprise

Diriez-vous que les modes de travail (tâches quotidiennes, missions, outils et technologies, moyens de communication ou espaces de travail) ont beaucoup changé ou pas beaucoup changé ces 10 dernières années dans votre entreprise ?

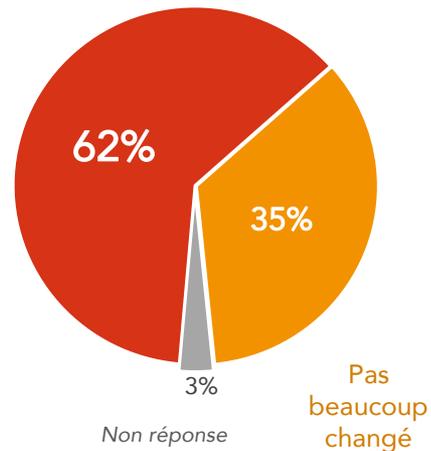
Point de vue Salariés

Beaucoup changé



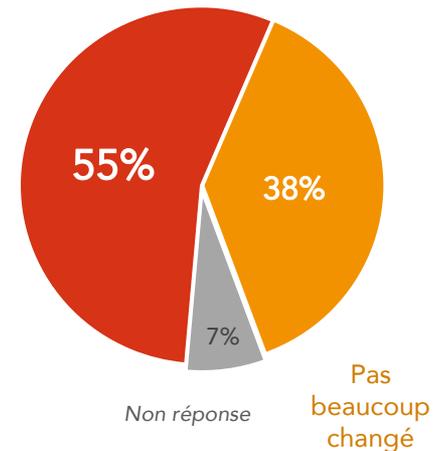
Point de vue Dirigeants

Beaucoup changé



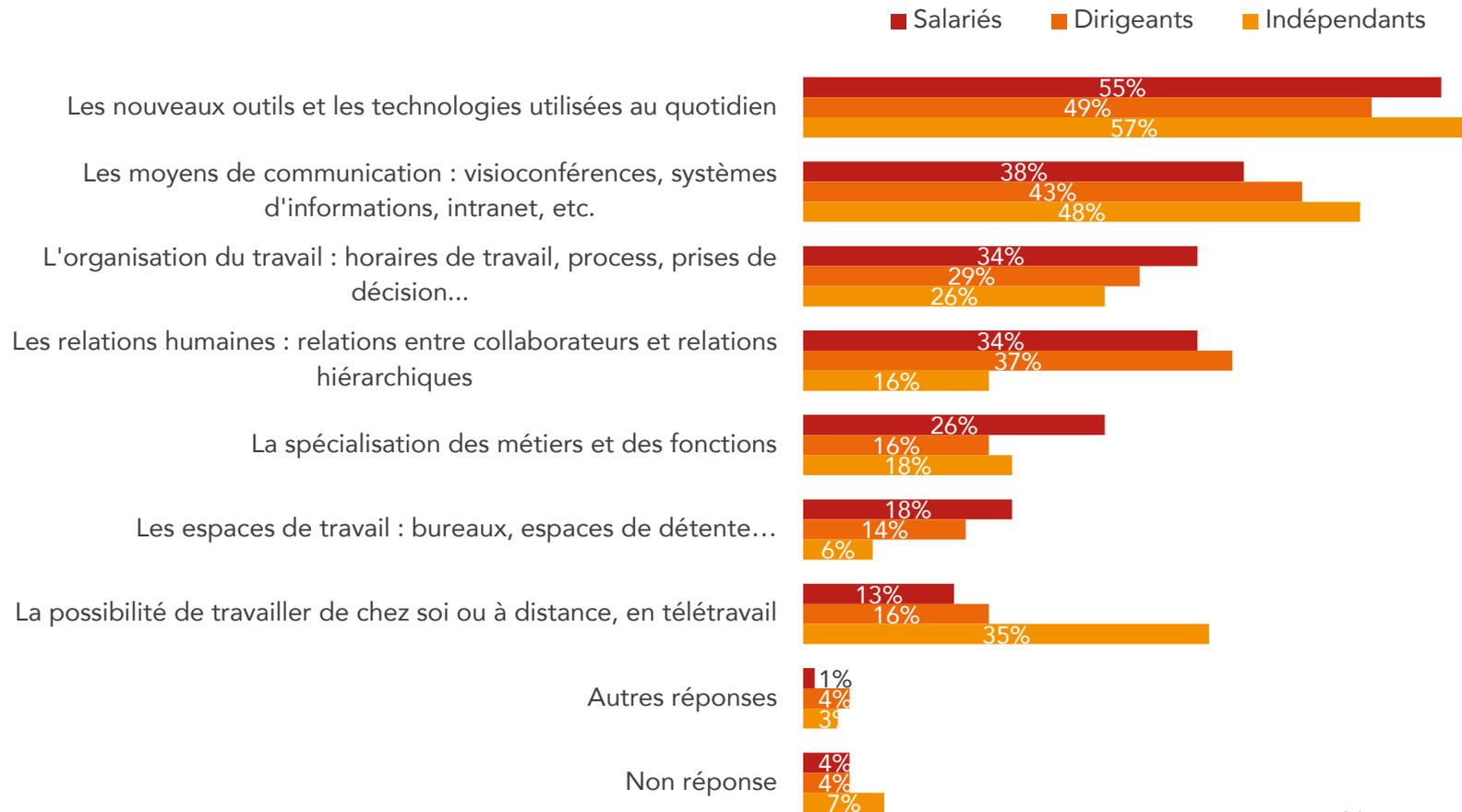
Point de vue Indépendants

Beaucoup changé



Les changements concrets dans les modes de travail

Concrètement, qu'est-ce qui a le plus changé dans les modes de travail au sein de votre entreprise, selon vous ? *



(*) Trois réponses possibles

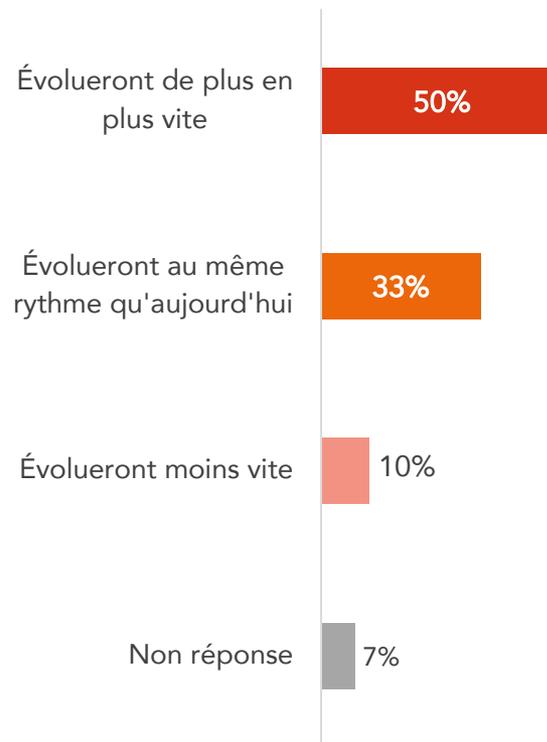
Le rythme du changement

Diriez-vous qu'au cours des 10 prochaines années, les modes de travail dans votre entreprise ou votre métier... ?

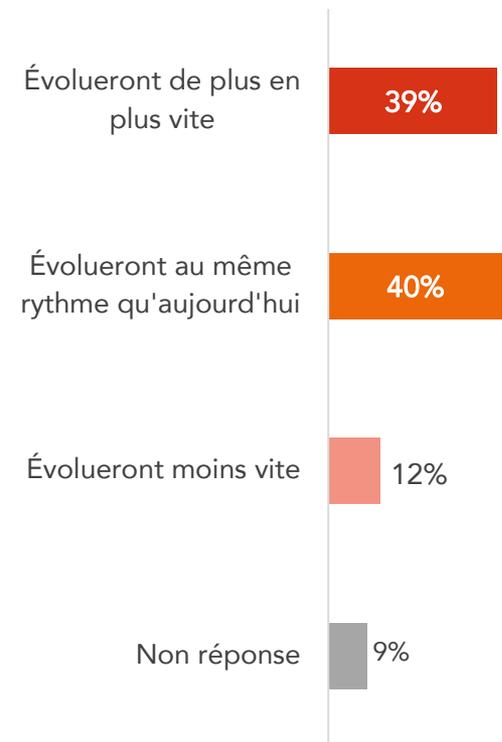
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants



Point de vue Indépendants





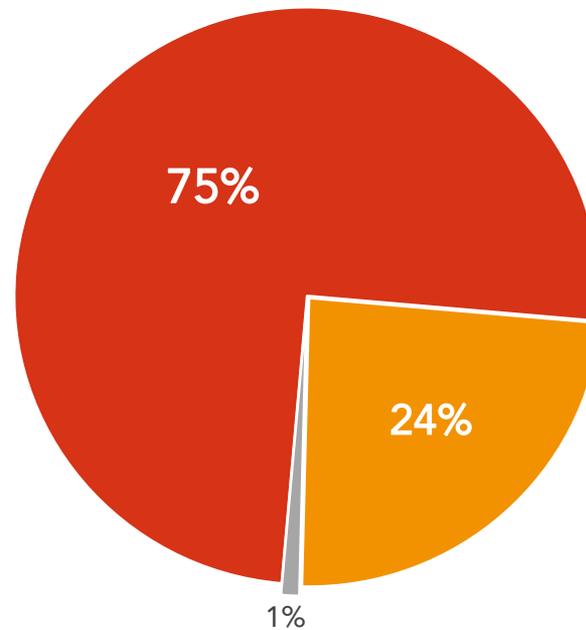
LES STRATÉGIES DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES FACE À LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

L'importance de la formation professionnelle face aux mutations

Point de vue Dirigeants

Pour accompagner les mutations technologiques des métiers,
diriez-vous que la formation professionnelle... ?

**Est
indispensable**



**N'est pas toujours
indispensable**

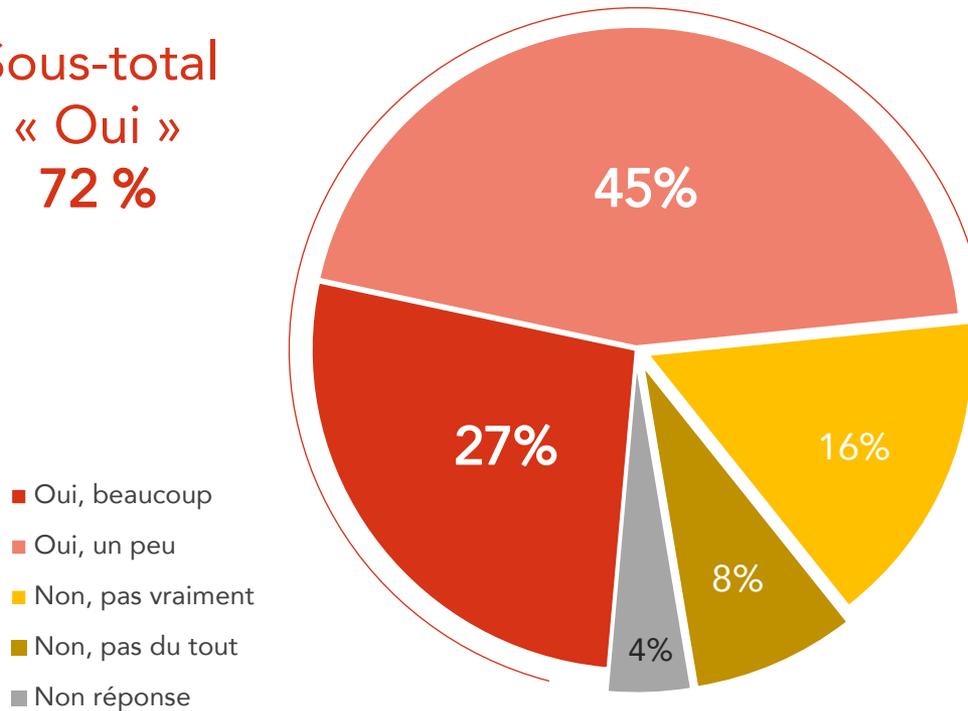
Non
réponse

L'évolution des dispositifs de formation

Point de vue Dirigeants

Avez-vous fait évoluer les dispositifs de formation proposés à vos salariés ces dernières années ?

Sous-total
« Oui »
72 %



Sous-total
« Non »
24 %

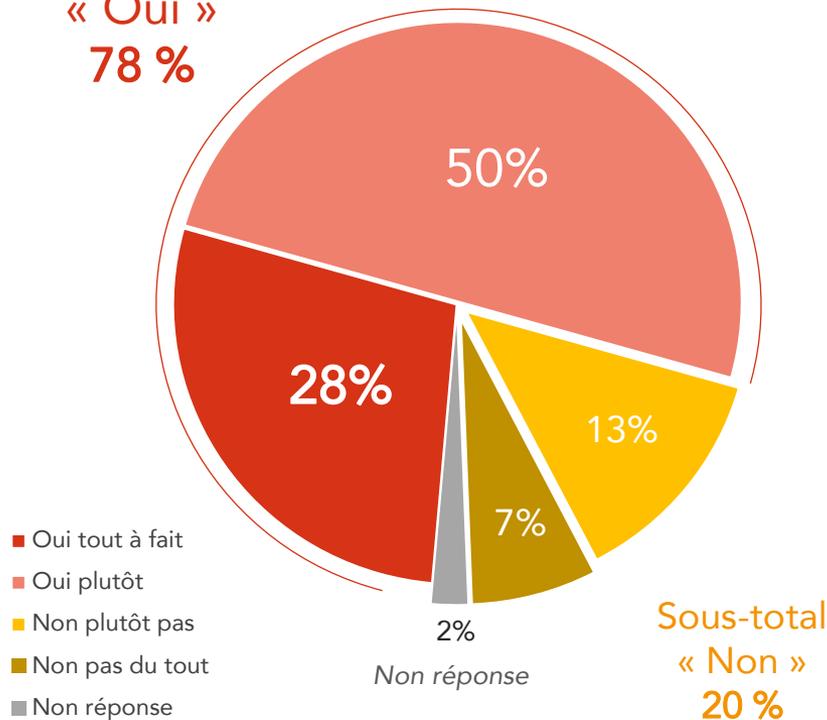
Non réponse

Les entreprises et la transformation des métiers

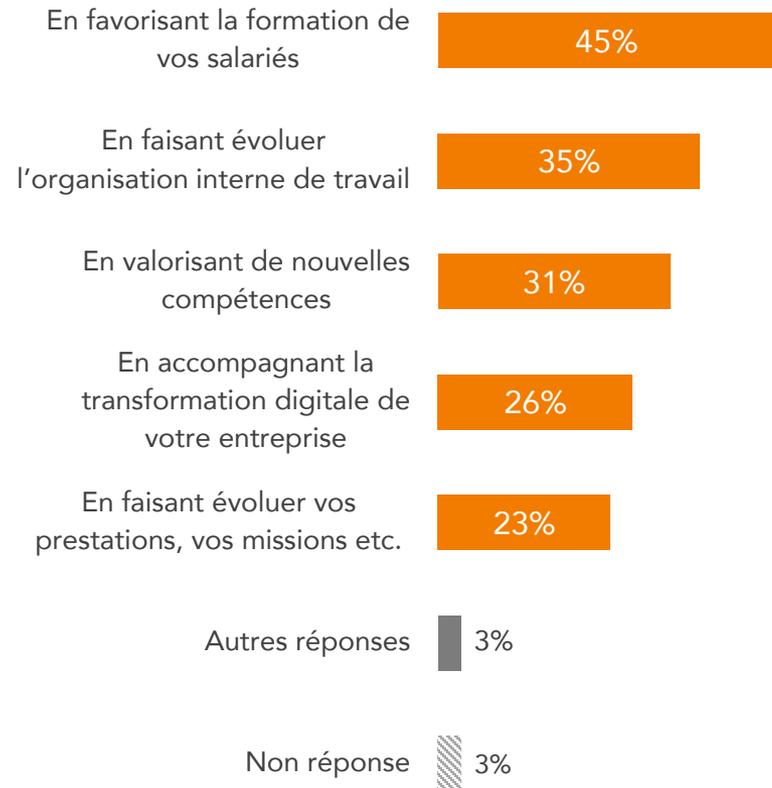
Point de vue Dirigeants

Diriez-vous que votre entreprise a su préparer voire accompagner la transformation de vos métiers ?

Sous-total
« Oui »
78 %



Si « Oui » : De quelles manières ? *





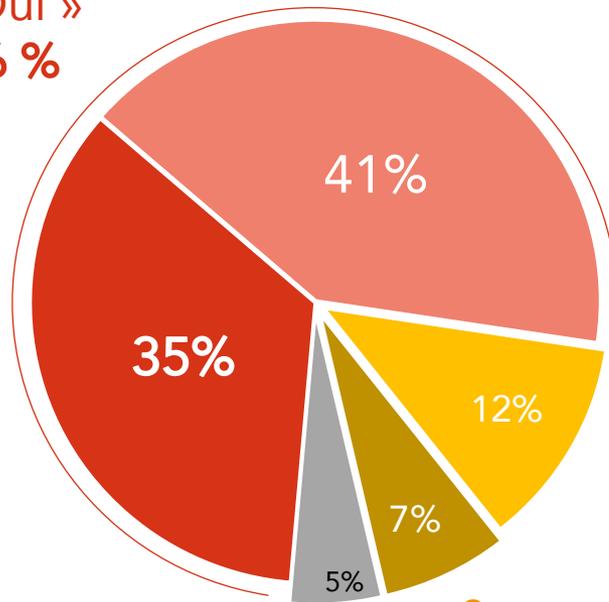
LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES DIRIGEANTS : UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES ?

La santé des dirigeants d'entreprise

Point de vue Dirigeants

Et pour vous-même, diriez-vous que vous prenez suffisamment soin de votre santé ?

Sous-total
« Oui »
76 %



- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non plutôt pas
- Non pas du tout
- Non réponse

Sous-total
« Non »
19 %

Si « Non » : Pourquoi ?

« Je suis débordé en permanence, je suis souvent épuisé. »

« Il faut payer des cotisations et des mutuelles. »

« Je ne fais pas d'analyse pour savoir ce que j'ai : la négligence. »

« Je ne mange pas assez et ne fais pas assez de sport. »

« Je ne peux pas faire autrement : manque de personnel, manque de compétences... »

« Je n'écoute pas les conseils des médecins qui sont trop durs à appliquer. »

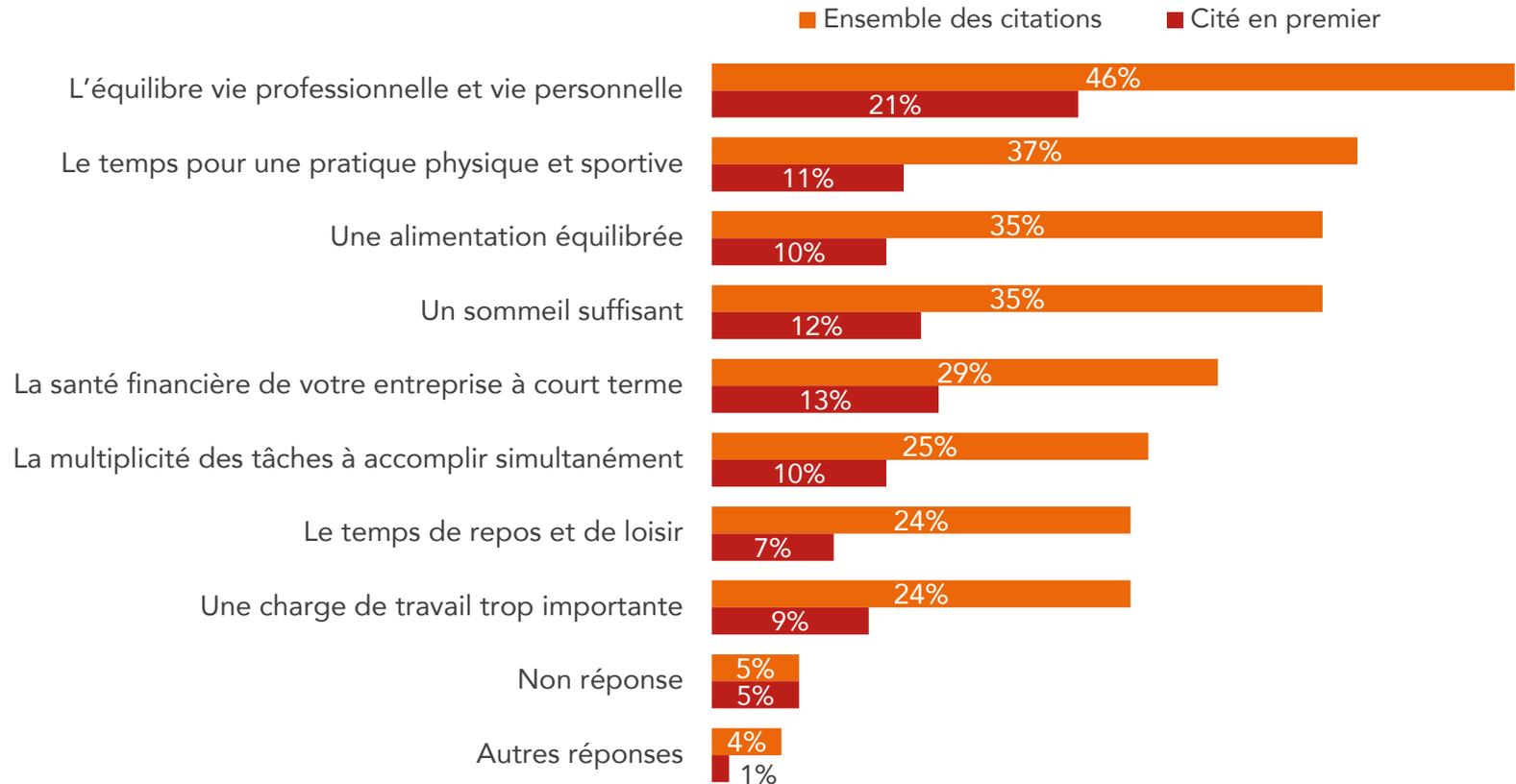
« On est dirigeants de société, on passe après la société. On a une société à faire fonctionner. »

« Parce que je suis trop occupé par mon travail. Mon boulot passe avant ma santé, car tout cela, c'est à cause de notre structure qui est trop petite. Ça ne permet pas de prendre suffisamment soin de moi-même. »

Les impacts sur la santé des dirigeants d'entreprise

Point de vue Dirigeants

Selon vous, en tant que dirigeant d'entreprise, quels sont les trois facteurs principaux qui ont un impact sur votre santé ou votre bien-être ? *



(*) Trois réponses possibles

VI VOICE

« La réalité ne pardonne pas qu'on la méprise. » Joris-Karl Huysmans



Études conseil stratégie pour l'avenir des entreprises et des institutions Paris - Londres - Casablanca

Les récentes études d'opinion Viavoice réalisées pour
HEC, Harmonie Mutuelle, *Libération*, *Le Monde*, *Le Figaro*, *Les Échos* et France Inter
sont consultables sur www.institut-viavoice.com
9, rue Huysmans, 75 006 Paris. + 33 (0)1 40 54 13 90. Viavoice est une SAS indépendante.