



malakoff médéric

BIEN-ÊTRE ET PERFORMANCE EN ENTREPRISE CHIFFRES CLÉS 2011



ÉDITO

Santé et bien-être au travail : un double défi

La santé et le bien-être au travail sont plus que jamais des facteurs essentiels à la bonne marche des entreprises. La performance, la productivité, l'absentéisme et le climat social en dépendent. Parallèlement, les budgets de protection sociale des entreprises et des salariés ne cessent d'augmenter.

Face à ce double défi, Malakoff Médéric développe, depuis quatre ans déjà, des outils de diagnostic et des solutions d'accompagnement pour les entreprises.

Mesure Management Santé est un des éléments phares de ce dispositif.

Outil de diagnostic annuel, Mesure Management Santé offre une cartographie nationale et unique de la santé au travail, telle qu'elle est ressentie par les salariés*. Enrichi d'études régionales (9 en 2011), Mesure Management Santé permet à chaque entreprise de se comparer aux entreprises de même taille, de même secteur d'activité ou de sa région. Elle peut alors identifier ses risques et les populations les plus exposées, pour adopter ensuite la bonne démarche de prévention.

Depuis 2010, près de 200 entreprises ont mené l'étude Mesure Management Santé auprès de 40 000 salariés.

Les conclusions de l'étude 2011 revêtent une importance particulière dans le climat de crise que nous connaissons. Si les salariés considèrent les conditions de travail comme le premier déterminant de leur santé, ils attendent également de leur entreprise un soutien en matière de santé (dépistage de maladies graves, alimentation, activité physique...).

En vous livrant cette nouvelle étude, Malakoff Médéric réaffirme son ambition d'accompagner les entreprises dans le pilotage de leur budget de protection sociale quels que soient les défis.



Guillaume Sarkozy,
Délégué général de Malakoff Médéric

* Enquête annuelle réalisée auprès d'un panel de 3 500 salariés, représentatifs du secteur privé.



SOMMAIRE

- 07/ MALAKOFF MÉDÉRIC, PARTENAIRE DES ENTREPRISES
POUR ACCOMPAGNER LEURS EFFORTS DE
PRÉVENTION SANTÉ
- 13/ MESURE MANAGEMENT SANTÉ ZOOM SUR UN
OUTIL DE DIAGNOSTIC DE LA SANTÉ AU TRAVAIL
- 17/ LES DÉTERMINANTS DE LA SANTÉ EN 2011
SYNTHÈSE NATIONALE
- 31/ LA MÉTÉO DES RÉGIONS
 - Aquitaine
 - Bretagne
 - Île-de-France
 - Lorraine
 - Midi-Pyrénées
 - Nord-Pas-de-Calais
 - Pays-de-la-Loire
 - Provence-Alpes-Côte d'Azur
 - Rhône-Alpes
- 77/ ANNEXES
LES INDICATEURS DE MESURE MANAGEMENT
SANTÉ

7

MALAKOFF MÉDÉRIC,
PARTENAIRE
DES ENTREPRISES
POUR ACCOMPAGNER
LEURS EFFORTS
DE PRÉVENTION
SANTÉ



ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEUR DÉMARCHE

QUELQUES REPÈRES SUR LE CONTEXTE

Le montant de la dépense courante de santé s'est élevé, en 2009, à 223,1 milliards d'euros, soit 11 % du PIB*. Sa progression moyenne est de 4,5 % par an depuis 1996. Deux principaux facteurs en sont la cause. L'allongement de l'espérance de vie des Français et l'élargissement de l'offre de soins dû aux progrès médicaux et technologiques.

En matière d'absentéisme, la hausse constatée depuis des années des indemnités journalières se confirme en 2009 à 6,6 %* pour les six premiers mois de l'année. Cette évolution est due, entre autres, à la part des séniors dans la population active et plus particulièrement aux arrêts de longue durée.

Un contexte législatif et réglementaire qui impacte les entreprises et leurs assureurs.

■ **Le Plan de santé au travail 2010-2014** vise la diminution des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Quatre axes d'intervention majeurs ont été identifiés : le développement de la connaissance en santé au travail ; l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés dans les actions de prévention/information et la mise en place d'outils ; la coordination des différents partenaires au travers de la mise en place de la réforme des services santé au travail.

■ **La mise en application de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites** a pour principale conséquence l'allongement de la vie professionnelle. Les salariés qui bénéficient d'un contrat collectif par leur entreprise en santé et/ou en prévoyance seront couverts deux années supplémentaires, d'où la nécessité pour les assureurs de provisionner ce surplus d'engagement.

■ Les mesures prises en 2010 tendent à confirmer l'élargissement des situations de soins potentiellement couvertes par **l'assurance maladie complémentaire** : recul de la prise en charge par l'assurance maladie obligatoire de certains médicaments, rationalisation du périmètre des affections de longue durée (ALD), augmentation du forfait journalier hospitalier.

UN NOUVEAU RÔLE QU'ENTEND JOUER MALAKOFF MÉDÉRIC

Les nouvelles exigences réglementaires, sociales et économiques changent profondément les besoins de nos clients et donc les conditions d'exercice de nos métiers. Au-delà de la simple prestation financière, nous souhaitons apporter des services à forte valeur ajoutée à nos entreprises clientes dans une vision globale de la santé des salariés.

Une dynamique au bénéfice de tous :

- les entreprises : réduction de l'absentéisme, maîtrise des cotisations santé-prévoyance, amélioration de la compétitivité, renforcement du dialogue social, fidélisation et attractivité ;
- les salariés : préservation de la santé et amélioration de la qualité de vie ;
- Malakoff Médéric : maîtrise du risque en santé et prévoyance, développement d'une relation durable avec nos entreprises clientes et leurs salariés.

* Source : les comptes nationaux de la santé 2009.

PROPOSER UNE PLATE-FORME DE SERVICES DÉDIÉE À LA SANTÉ EN ENTREPRISE

Depuis plus de 3 ans, Malakoff Médéric mène une politique ambitieuse de recherche et développement qui lui permet de construire une véritable plate-forme de services pour accompagner toutes ses entreprises clientes dans leur politique de prévention. Ces outils sont pensés et élaborés autour de **3 axes** :

S'informer

Malakoff Médéric mène une politique soutenue d'études réalisées avec des partenaires référents dans leur domaine afin de faire avancer la connaissance des enjeux de la santé sécurité au travail.

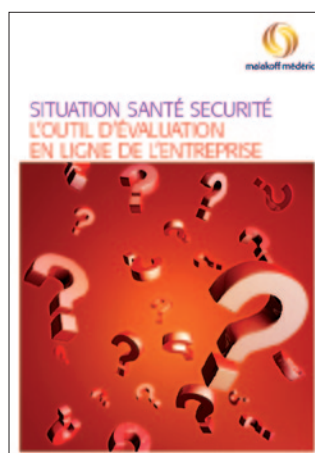
- Études sur les facteurs de bien-être en entreprise et leurs impacts sur la compétitivité : 2009, 2010, 2011. Les résultats sont présentés à l'occasion de conférences à Paris et dans les régions.
- Étude sur la santé des dirigeants d'entreprise, en partenariat avec le CJD et Amarok (novembre 2011).
- Étude sur l'absentéisme (novembre 2011).

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 **3S – Situation Santé Sécurité** © : site pédagogique permettant aux chefs d'entreprise et d'établissement de s'évaluer quant à leur respect des obligations légales en matière de santé et sécurité au travail comprenant :

- Un questionnaire d'une quarantaine d'items adapté à la taille et au secteur de l'entreprise ;
- Un complément d'information pour la plupart des questions sous la forme d'avis d'expert et/ou d'accès à la réglementation complète ;
- Un libre accès : les entreprises ne sont pas obligées de s'identifier ;
- Une comparaison avec un benchmark national et sectoriel ;
- www.malakoffmederic.com/situationsantesecurite.



Analyse Automatisée de l'Absentéisme **3A – Analyse Automatisée de l'Absentéisme** © : support de pilotage de l'absentéisme, destiné aux entreprises de plus de 100 salariés

couvertes en prévoyance.

- Analyse réalisée à partir des Déclarations Annuelles De Salaires (DADS) ;
- Une synthèse de l'absentéisme selon les critères suivants : fréquence, durée, évolution, saisonnalité ;
- Une analyse par profil de salarié : statut, âge, genre, établissement de rattachement ;
- Un suivi de l'absentéisme sur trois années (en 2011 : le rapport porte sur 3 exercices pour les entreprises ex-Médéric (2008-2009-2010) et pour les entreprises ex-Malakoff, seules les données 2010 figureront) ;
- Un outil de segmentation de la population permettant de hiérarchiser automatiquement les déterminants de l'absentéisme ;
- Une comparaison nationale et sectorielle par rapport au benchmark réalisé sur le portefeuille Malakoff Médéric (4 millions de salariés en 2010 soit 15 % de la population active).



Mesure Management santé

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 de 61 questions ;
- Une vision globale de la santé au travail incluant sphères professionnelle et 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 ;
- Des résultats fiables (analyse statistique pertinente) ;
- Un outil de pilotage des actions de prévention ;
- Des comparaisons risque par risque avec les résultats de l'étude santé au travail « Bien-être et performance en entreprise » - chiffres nationaux, régionaux ou sectoriels.



Agir

Notre **partenaire JLO Conseil** est en capacité de proposer aux entreprises qui le souhaitent un accompagnement global : approfondissement des résultats aux différents diagnostics par une démarche qualitative ciblée, définition de la politique de prévention, déploiement de solutions.

Nous avons, de plus, développé pour nos clients qui souhaitent rester autonomes dans la mise en place d'actions de prévention, un ensemble de solutions packagées :

Une offre inédite e-formations : Santé au travail ©

- Le premier catalogue de formations, créé avec Demos, 100 % dédié à la santé et la sécurité en entreprise ;
- 60 stages et séminaires animés par des experts, destinés aux différents publics de l'entreprise (Fonction RH - médecins du travail - managers et collaborateurs) ;
- 6 rubriques : enjeux RH et santé au travail, réglementation, prévention des risques professionnels, risques psychosociaux et stress, modes de vie et travail, handicap ;
- Une offre conçue pour tous types d'entreprises ;
- Une offre consultable sur le site dédié : www.mmdemos.fr.



Une solution clés en main : **le Cube Santé Entreprise** ©

- Une boîte à outils permettant à l'entreprise de construire et de déployer le programme qui lui convient ;
- Des kits pédagogiques, personnalisables, accessibles sur le mini site dédié : www.malakoffmederic.com/cubesante ;
- Des supports permettant aux salariés de s'approprier la démarche ;
- Un outil d'e-coaching destiné aux salariés ;
- Des ateliers (en option) animés par des experts ;
- Deux thèmes disponibles : **Activité physique, Équilibre alimentaire.**

PLUS D'INFORMATIONS SUR
WWW.MALAKOFFMEDERIC.COM/CUBESANTE.



Objectif reprise

(expérimentation)

Un programme d'accompagnement social précoce des salariés en arrêts de courte durée (2 à 3 semaines) dans le but d'organiser le retour au travail progressif, plus rapidement et durablement, en adaptant des solutions à la situation rencontrée.



UNE ÉQUIPE DÉDIÉE

Pour répondre aux demandes des entreprises, Malakoff Médéric a décidé de consacrer une équipe dédiée à l'innovation, la promotion et le déploiement d'actions de prévention. Nous sommes ainsi en capacité d'apporter une réponse ciblée, quel que soit l'axe d'intervention retenu.

13



MESURE
MANAGEMENT SANTÉ
ZOOM SUR UN OUTIL
DE DIAGNOSTIC
DE LA SANTÉ AU
TRAVAIL

UN OUTIL DE DIAGNOSTIC

Mesure Management Santé est un outil d'analyse des déterminants de la santé au travail basé sur l'interrogation des salariés au travers d'un questionnaire dont les réponses sont consolidées en sous-indicateurs, eux-mêmes regroupés en 8 indicateurs : 5 de risque et 3 d'impact pour l'entreprise (voir méthodologie).

Grâce au rapport d'analyse complet et très visuel, les entreprises peuvent identifier les risques majeurs et les populations les plus exposées, comparer leurs résultats à ceux d'un référentiel de salariés du secteur privé français, et définir ainsi une démarche de prévention adaptée.

Ce référentiel établi annuellement avait été enrichi en 2010 de 6 analyses régionales : **Pays-de-la-Loire, Lorraine, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées** et **Île-de-France**. Ces études régionales ont été reconduites en 2011 et complétées par 2 nouvelles analyses régionales : **Aquitaine et Bretagne**.

L'étude régionale en **Rhône-Alpes** qui avait été conduite en 2009 a été reconduite en 2011.

Ces études permettent de disposer de données très riches qui sont mises à la disposition des entreprises clientes afin de leur permettre de construire des solutions au plus près de leurs besoins.

Mesure management Santé est proposé gratuitement à toutes les entreprises clientes en prévoyance et/ou santé de Malakoff Médéric, de plus de 50 salariés.

MÉTHODOLOGIE

Les réponses aux 61 questions de Mesure Management Santé sont consolidées en 23 sous-indicateurs, eux-mêmes regroupés en 8 indicateurs. Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

CINQ INDICATEURS DE RISQUE POUR ÉVALUER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET DANS LA VIE PERSONNELLE

Les composantes du travail et du métier : la tension au travail, la pénibilité industrielle, la pénibilité physique, les contraintes liées à l'environnement de travail, le déficit de reconnaissance, la pression psychologique, les événements de travail, le risque routier...

L'hygiène de vie : le risque nutrition, le manque d'activité physique et de sommeil, la consommation de produits à risque, le déficit de suivi santé...

La charge de vie ⁽¹⁾ : les contraintes engendrées par la présence d'enfants ou de parents dépendants...

Le contexte social : l'isolement, la fragilité psychologique du salarié et son manque de confiance dans l'avenir.

⁽¹⁾ L'indicateur Charge de vie remplace, en 2011, l'indicateur Environnement personnel, suivi en 2009 et 2010, qui intégrait cette dimension charge de vie.

L'état de santé : l'état physique, les douleurs perçues, les maladies chroniques et handicaps, l'IMC (indice de masse corporelle).

TROIS INDICATEURS POUR ÉVALUER LES IMPACTS/BÉNÉFICES POUR L'ENTREPRISE

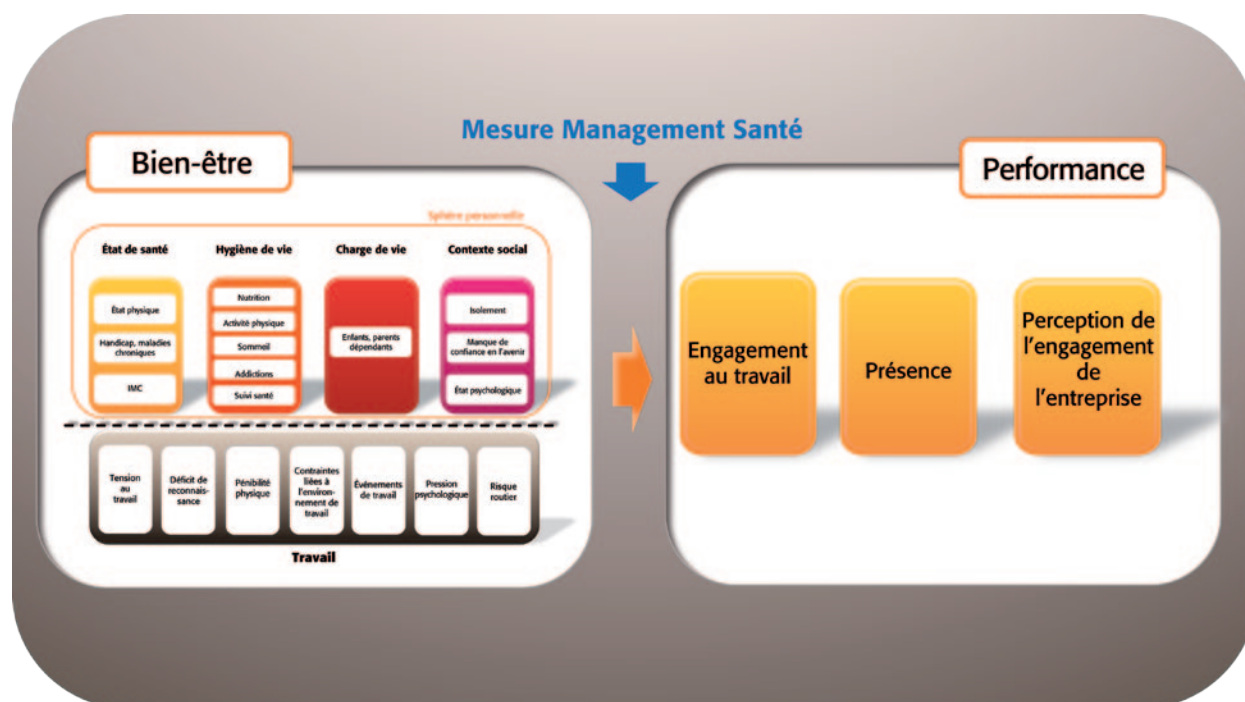
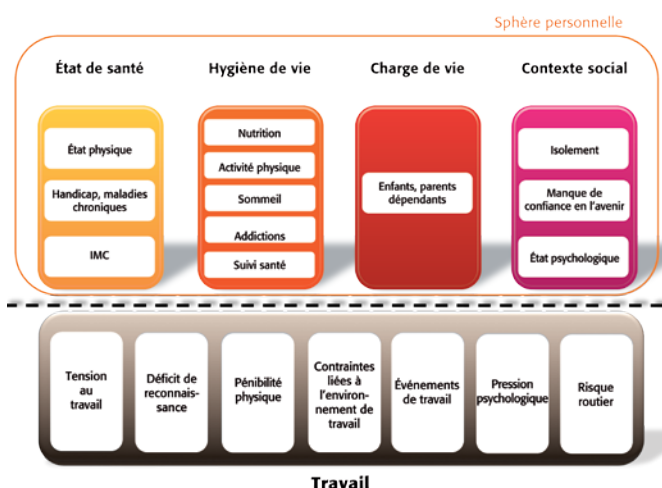
La présence

L'engagement au travail en termes d'implication des salariés et de qualité de leur présence.

La perception de l'engagement de l'entreprise en matière de santé-sécurité

Tous les chiffres présentés dans ce document indiquent le pourcentage de salariés **en risque fort**, c'est-à-dire dont l'implication à court terme, voire la présence à plus long terme, pourrait être impactée par tel ou tel indicateur ou sous-indicateur.

Les résultats d'une région (ou d'une entreprise) sont comparés à ceux d'un échantillon national de 3 500 salariés, lui-même représentatif en termes d'âge, de sexe, de catégorie socio-professionnelle (CSP) et de secteur économique. Ils sont analysés par indicateurs et sous-indicateurs puis par segments de population. Cette analyse permet à l'entreprise de se positionner par rapport à « une moyenne nationale », d'identifier les risques les plus saillants et de prioriser ainsi les actions de prévention.



CONSTRUCTION DES INDICATEURS

Les indicateurs simples

Les indicateurs simples sont en moyenne construits à partir de 3 questions **dont on a vérifié au préalable le niveau de corrélation** :

- elles ne doivent pas être trop corrélées pour ne pas être redondantes,
- leur corrélation ne doit pas être trop faible non plus, il faut qu'elles aient un lien entre elles.

Par exemple, pour l'indicateur pression psychologique nous avons retenu :

- Mon travail est nerveusement fatigant.
- Mon travail nécessite de longues périodes de concentration.
- Mon travail me demande de travailler très vite et très intensément.

Chacune des questions retenues est transformée en échelle de notes (le plus souvent de 5 à 1) la note 5 étant attribuée à la réponse qui correspond au niveau de risque le plus élevé (ou du bénéfice le plus élevé s'il s'agit d'un indicateur de bénéfice) :

Dans notre exemple les positions « tout à fait » des 3 items auront la note 5 et les positions « pas du tout » auront la note 1 (la note 3 est attribuée au sans réponse).

Ainsi chaque interviewé a une note pour chacune des questions participant à l'indicateur. On fait la somme des notes des questions participant à l'indicateur

Ainsi dans notre exemple chaque répondant a une note de 15 (pour ceux qui ont répondu 3 fois « tout à fait ») à 3 (pour ceux qui ont répondu 3 fois « pas du tout »).

Cette échelle de note est découpée en trois niveaux (faible/moyen/fort)

Pour déterminer les notes césures nous regardons la distribution (%) des répondants sur l'échelle de notes.

De plus, nous avons croisé l'échelle de notes de l'indicateur avec un indicateur de wellness (construit selon la même méthode) afin de déterminer les seuils de rupture sur l'échelle de wellness (c'est-à-dire jusqu'à quel niveau de notes on est en wellness faible/ moyen/fort).

On détermine ainsi le pourcentage de salariés qui sont en risque fort sur l'indicateur de pression psychologique et ce sont les variations de ce pourcentage que l'on observe dans les différentes catégories de salariés ou dans les entreprises.

Les indicateurs synthétiques

Ils sont construits selon le même type de méthode que les indicateurs simples :

- Le cumul pour chaque interviewé de ses notes sur les indicateurs simples ;
- Le découpage en trois niveaux.

Précautions de lecture

Le pourcentage « risque élevé » d'un indicateur synthétique n'est pas la moyenne des % des indicateurs simples !

Les découpages sont indépendants. Il y a des interviewés qui peuvent être en risque fort sur un indicateur et en risque faible sur d'autres... il peut y avoir des interviewés qui sont en risque moyen (mais juste en dessous du risque fort) sur tous les indicateurs simples et qui « basculent en risque fort » dans l'indicateur synthétique.

17

LES DÉTERMINANTS
DE LA SANTÉ AU
TRAVAIL EN 2011
SYNTHÈSE NATIONALE



18

MALAKOFF MÉDÉRIC,
PARTENAIRE DES ENTREPRISES
POUR ACCOMPAGNER LEURS
EFFORTS DE PRÉVENTION SANTÉ

SYNTHÈSE

EN 2011, LES PRINCIPAUX INDICATEURS DE RISQUE SONT STABLES ALORS QUE LES INDICATEURS DE BÉNÉFICE FLÉCHISSENT

La hiérarchie des risques reste la même que les années précédentes :

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	2009	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	35	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	33	32	33
HYGIÈNE DE VIE	25	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	19	19	19
CHARGE DE VIE*	-	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La dimension relative **aux composantes du travail et métier** demeure le facteur de risque le plus important devant **le contexte social** des salariés (isolement, pessimisme et état psychologique). Ces deux facteurs de risque concernent un tiers ou plus des salariés.

Les risques liés **aux pratiques de vie, à l'état de santé et à la charge de vie** des salariés touchent une part moins importante de salariés et sont à un niveau quasi constant sur 3 ans.

Les salariés sont inégalement concernés par ces différents risques :

- **32 %** d'entre eux ne sont touchés par aucun de ces risques.
- **31 %** sont en risque sur une seule dimension.
- **36 %** sont en risque sur deux dimensions ou plus et 16 % des salariés sont touchés par au moins trois de ces cinq dimensions.

Cette répartition est avant tout liée au statut dans l'entreprise : 40 % des cadres ne connaissent aucun risque et 45 % des ouvriers présentent au moins deux risques.

Ces risques ont un impact sur le niveau de bien-être des salariés et sur leur relation à leur entreprise :

% BÉNÉFICE FORT	2009	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	41	42	37
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	41	42	41
PRÉSENCE	47	49	45

En 2011, l'engagement au travail a fortement régressé. Il concernait 42 % des salariés en 2010, il n'en concerne plus que 37 % en 2011.

Dans le même temps, le niveau **de présence** au travail est **le plus bas de toute la période**.

Le niveau de risque présenté par les salariés impacte nettement leur niveau d'engagement ou de présence au travail et leur relation à l'entreprise, comme le montre le tableau ci-dessous :

% BÉNÉFICE FORT	TOTAL SALARIÉS	SALARIÉS PRÉSENTANT			
		0 RISQUE	1 RISQUE	2 RISQUES	3 RISQUES
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	37	50	38	29	20
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	41	56	41	31	22
PRÉSENCE	45	57	46	38	28

Les entreprises, en agissant pour réduire les risques de leurs salariés, s'engagent ainsi dans une démarche de **bénéfices réciproques** : des salariés mieux protégés qui s'impliquent plus largement dans leur travail et dans la vie de leur entreprise.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN 2011

La stabilité des composantes du travail et métier dissimule des mouvements différenciés

Des indicateurs de pénibilité, tant industrielle que physique, en baisse

L'un des principaux facteurs de risque dans le travail est la pénibilité liée aux contraintes physiques et environnementales imposées par l'exercice de certains métiers ou professions.

Les facteurs de pénibilité sont multiples :

- des causes liées à l'environnement : l'exposition au bruit, à la chaleur ou au froid, à des produits toxiques, le risque de blessure sur machine... regroupées dans l'indicateur « pénibilité industrielle ».
- des contraintes physiques telles que des postures pénibles, des gestes répétitifs ou la manutention de charge lourde regroupées dans l'indicateur « pénibilité physique ».

Ces deux facteurs de risque montrent un net fléchissement depuis 2009 :

PÉNIBILITÉ PHYSIQUE		
2009	2010	2011
28 %	25 %	23 %

PÉNIBILITÉ INDUSTRIELLE		
2009	2010	2011
23 %	20 %	18 %

Dans le cas de **la pénibilité industrielle**, l'exposition à différents facteurs de risque diminue : respiration de produits toxiques (32 %, -7 pts/2009), manipulation de produits toxiques (20 %, -5 pts/2009), risque de chute grave (19 %, -7 pts/2009). Cette baisse de la pénibilité industrielle concerne plus particulièrement les ouvriers qui restent de loin les plus touchés (42 %, -7 pts/2009). Dans le même temps, la **pénibilité physique** s'atténue. Ainsi, moins de salariés déclarent devoir effectuer des gestes répétitifs (30 % vs 32 % en 2010 et 39 % en 2009) ou avoir un travail fatigant (tout à fait 20 %, -7 pts/2009). Ce risque a fléchi dans les deux secteurs les plus concernés, l'industrie-BTP et le commerce.

Nous sommes confrontés à un défi financier, puisque les dépenses de santé ne sont plus supportables. En tant que Vice président de la branche accidents du travail / maladies professionnelles, je pense qu'il faut davantage privilégier une optique de prévention. Nous avons besoin d'argent pour couvrir la perte d'autonomie et devons mieux affecter nos dépenses, sans les consacrer exclusivement à la réparation des troubles musculo-squelettiques ou des dépressions.



Jean-François NATON
Conseiller confédéral de la CGT
Vice-président de la Commission des AT/MP

Cette baisse des différentes formes de pénibilité peut avoir plusieurs origines : certaines plus conjoncturelles, d'autres plus durables. La crise a, par endroits, entraîné des baisses d'activité, un moindre recours aux heures supplémentaires. Par ailleurs, des plans de licenciement pourraient avoir touché les salariés les plus fragiles. Plus positivement, nous voyons peut-être se dessiner l'impact des démarches d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail et de réduction des postes les plus « lourds ».

Une tension au travail qui augmente dans un contexte de changement dans les entreprises, des signaux d'alerte d'une possible altération des fondamentaux « métiers »

Si 79 % des salariés se déclarent globalement satisfaits de leur travail, la proportion des plus satisfaits s'effrite en 2011 : 21 % des salariés se déclarent tout à fait satisfaits (vs 24 % en 2010).

21 %
des salariés se déclarent
tout à fait satisfaits de
leur travail (-3 pts/2010)

On observe en 2011 un certain nombre de **signaux de dégradation de l'ambiance et du contenu du travail** : un travail qui donne moins confiance en soi, une perte d'autonomie dans la prise de décision, « Dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions » (74 %, -5 pts/2010, -8 pts/2009), ressentie par toutes les catégories de salariés.

Le rythme de travail ne semble pas s'être intensifié et le risque de pression psychologique reste stable.

En revanche, les salariés se plaignent plus qu'avant de la difficulté à gérer les priorités (35 %, +5 pts/2010) **et des interruptions ou du morcellement des tâches** (30 %, +4 pts/2010). Ces difficultés sont particulièrement exprimées par les cadres.

Ces dégradations ressenties par les salariés peuvent être **la conséquence des changements intervenus dans les entreprises : modification des modes d'organisation interne, de la nature même du travail, voire des moyens à disposition des collaborateurs.** En effet, une part croissante de salariés (30 %, +5 pts/2010 et +10 pts/2009) a connu une restructuration ou une réorganisation de leur service ou de leur entreprise et 14 % d'entre eux ont connu un changement imposé de poste ou de métier.

Dans ce contexte de changements et restructurations opérés par les entreprises, les fondamentaux du travail demeurent et la satisfaction repose sur des dimensions variées. Il s'agit principalement de l'ambiance dans l'équipe (79 %), des outils et postes de travail (73 %) et des relations avec le supérieur hiérarchique (70 %), de la gestion des clients et de la possibilité de donner son avis (67 %). Les principales sources de satisfaction sont les mêmes pour les différentes catégories de salariés, excepté pour les cadres pour qui la possibilité de prendre des décisions tient une place prioritaire (77 %).

En revanche, les points d'insatisfaction professionnelle sont clairement identifiés. Ces points négatifs suscitent des attentes d'amélioration élevées pour : les perspectives d'évolution (45 %), la prise en compte des souhaits professionnels (27 %), ainsi que la communication au sein de l'entreprise (33 %). L'organisation du travail est aussi un point à améliorer pour 31 % des salariés. Dans un contexte économique encore tendu dans de nombreux secteurs d'activité et dans une période où la vie professionnelle s'allonge, la question de l'accompagnement de l'évolution professionnelle et de la capacité du salarié à se projeter dans son métier et son organisation est désormais cruciale.

Une difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle qui s'amplifie

Ces changements internes opérés par les entreprises ont également un impact sur la conciliation entre la sphère privée et la sphère professionnelle pour une part croissante de salariés.

Les collaborateurs qui déclarent avoir des difficultés à concilier travail et engagements personnels ou familiaux sont encore une minorité, mais en très forte progression en 2011 : 34 % (+7 pts/2010). Ces difficultés résultent notamment des horaires de travail (20 %, +4 pts).

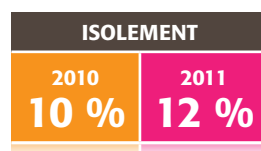
34 %
des salariés ont des difficultés à concilier travail et engagements personnels ou familiaux (+7 pts/2010)

Simultanément, **les temps de trajet domicile-travail tendent à augmenter**, 34 % des salariés y passent plus d'une heure par jour. En Île-de-France, ce sont 58 % des salariés qui passent plus d'une heure dans les transports et 17 % plus de deux heures.

Pour certains salariés, **leur charge de vie personnelle** amplifie cette difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle : la prise en charge de parent dépendant (10 %, +4 pts/2010) ou des soucis causés par des proches. Si les femmes sont plus touchées par ce type de problèmes, les hommes ont, eux, plus de difficultés à en parler, ce qui rend d'autant plus difficile le soutien des collègues ou des proches. Globalement, l'impact des soucis personnels apparaît fortement lié au statut. Les ouvriers sont dans des situations matérielles souvent plus tendues et expriment plus de difficultés à trouver des solutions pour rebondir.

Un risque d'isolement qui se renforce

Au-delà de la question de la charge de vie, c'est bien la capacité de soutien de l'entourage qui est primordiale pour permettre aux salariés d'aborder et de dépasser des difficultés personnelles.



Si 12 % des salariés se situent en risque d'isolement, 22 % disent s'être sentis isolés au cours des deux dernières semaines. Ce sentiment a progressé au cours de la dernière année

(+3 pts/2010) et plus particulièrement chez les hommes (21 %, +5 pts), les ouvriers (22 %, +5 pts) et les agents de maîtrise (28 %, +12 pts).

Ce sentiment d'isolement touche des salariés de tout âge, dans des entreprises de toute taille.

Ces différents mouvements contribuent à une baisse de l'engagement et de la présence au travail

ENGAGEMENT AU TRAVAIL		
2009	2010	2011
41 %	42 %	37 %

L'un des enseignements majeurs de l'étude est la baisse de l'engagement des salariés

En 2011, les salariés se montrent moins investis dans leur travail que les années précédentes. 28 % d'entre eux (vs 31 % en 2010) déclarent chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler. De plus, 20 % (vs 17 % en 2010) déclarent avoir envie de prendre un arrêt maladie, bien que n'étant pas malades. Ces mouvements s'observent dans toutes les catégories de salariés, mais plus particulièrement chez les ouvriers. Ces différents résultats révèlent un sentiment potentiel d'usure des salariés. Face à un travail moins riche en termes de contenu et après deux années de réorganisations fortes opérées par les entreprises, les salariés semblent prendre plus de distance vis-à-vis de leur travail.

Dans les faits, ce désengagement se traduit par **une montée des petites absences**. 23 % des salariés (vs 18 % en 2010) ont ainsi pris une ou deux journées non prévues. De même, une partie de l'augmentation des arrêts maladie de moins de trois jours (18 % vs 13 % en 2010) peut probablement s'expliquer par ce fléchissement de l'engagement des salariés.

Les habitudes de vie des salariés ne bougent pas fondamentalement mais montrent en 2011 quelques mouvements à surveiller

La consommation de produits à risque tend à augmenter

RISQUE CONSOMMATION DE PRODUITS À RISQUE		
2009	2010	2011
8 %	7 %	11 %

Dans un contexte économique tendu, la consommation de produits à risques (alcool, tabac, drogues, antidépresseurs...), tout comme les déséquilibres alimentaires (grignotage notamment) ont tendance à progresser. L'enquête 2011 confirme la progression de ces risques. Les mauvaises habitudes prises en

Toute une génération de jeunes entre sur le marché du travail par la case «stage & précarité» tandis que leurs aînés sont de plus en plus nombreux à s'inquiéter pour leur avenir, un avenir où s'invite aujourd'hui la prise en charge de parents dépendants. Au total, plus du tiers des salariés sont déjà frappés par un environnement social et personnel dégradé.

Dans ce contexte, le sociologue serait tenté de prédire des temps difficiles pour le rapport des Français à l'entreprise ; or il n'en est rien, du moins pour l'immense tissu de PME qui emploie la plupart des salariés du privé. La vie dans l'entreprise est, avec la vie familiale, devenue l'une des valeurs refuges des Français. C'est en raison de ce climat de confiance que les motivations restent positives. Le bien-être dans l'entreprise est devenu un vrai enjeu de société, le lieu où la confiance dans l'avenir prend forme, l'espace où le vivre ensemble se négocie au quotidien. C'est une lourde responsabilité pour l'entreprise, trop lourde, mais c'est celle que les Français lui ont donnée.

Or nous voyons, dans les derniers chiffres clés de l'étude Mesure Management Santé, une chute sensible de l'engagement des salariés et le début d'une crise dangereuse qui touche le moral des cadres, dans l'Observatoire de Sociovision.

La confiance se nourrit certes d'un sentiment de justice et de respect du contrat, mais également d'une vision forte de l'avenir et du sentiment de partager un but commun. C'est autour de ce thème que vont se nouer les enjeux sociaux et personnels des salariés avec les défis organisationnels et de leadership des entreprises.



Michel LADET
Vice-président, Directeur Scientifique SOCIOVISION

temps de crise pour faire face à des situations anxiogènes peuvent se transformer en addiction durable particulièrement complexes à éradiquer.

Ainsi, 7 % des salariés déclarent fumer du cannabis (vs 4 % en 2010). Cette augmentation est plus marquée chez les hommes et les moins de 29 ans. De leur côté, les femmes et les plus de 50 ans consomment un peu plus de somnifères ou antidépresseurs (10 % des femmes et 13 % des plus de 50 ans en consomment plusieurs fois par mois).

27 % des salariés sont fumeurs, addiction plus marquée chez les hommes et les moins de 30 ans.

De plus en plus de patients qui viennent me voir en consultation ont du mal à savoir quoi manger. Confrontés à une offre alimentaire très diversifiée qui brouille leurs choix, ils ne savent plus quels aliments sont interdits, quels autres sont autorisés. Aujourd'hui 28 % des salariés préparent leur déjeuner chez eux et l'emportent au bureau (source Étude Santé en entreprise Malakoff Médéric/Sociovision 2011). À l'appui de ces constats, il faut accompagner cette évolution sociologique d'un point de vue nutritionnel en remettant à l'honneur la pause déjeuner. Apporter son déjeuner sur son lieu de travail, c'est créer un peu d'osmose entre vie privée et vie professionnelle. Le temps d'une pause déjeuner doit être de 20 à 30 minutes dans une ambiance calme car il est important de porter attention à ce que l'on mange. On doit aussi lutter contre le grignotage qui perturbe le métabolisme. L'équilibre alimentaire est le fondement d'une bonne santé.



Docteur Patrick SEROG
Médecin nutritionniste

Le risque nutrition, qui semblait fléchir en 2010, **atteint en 2011 un niveau plus élevé qu'en 2009.**

RISQUE NUTRITION		
2009	2010	2011
32 %	30 %	33 %

Ce risque concerne particulièrement les moins de 30 ans (45 % vs 33 % pour la moyenne des salariés).

Les pratiques de grignotage, et plus encore la consommation de sodas, tendent à remonter, notamment chez les hommes.

Simultanément, on observe depuis 2 ans un changement de pratiques autour du repas de midi : une proportion croissante de salariés apporte leur repas de chez eux (28 % vs 25 en 2010 et 22 % en 2009). Cette pratique, qui peut répondre pour certains salariés à un souci d'économie, est aussi plus souvent le fait de personnes qui souhaitent faire attention à leur alimentation (31 %, +9 pts/2009) et des femmes (35 %, +9 pts/2009).

La difficulté croissante à concilier vie privée et vie professionnelle est également susceptible d'expliquer cette tendance (réduction du temps du déjeuner, nécessité de gérer des affaires personnelles...).

Des salariés impliqués dans leur santé qui attendent un accompagnement de la part de leur entreprise

Malgré quelques écarts dans leurs pratiques de vie, l'état de santé des salariés et le niveau de prévention restent stables, **21 % des salariés sont en situation de risque liée à une absence de prévention et de suivi médical.** Le facteur le plus discriminant en matière de prévention n'est pas le statut mais bien le genre. Il y a 8 points d'écart entre les hommes et les femmes sur cette dimension : 24 % des hommes sont en risque contre seulement 16 % des femmes. L'écart entre ouvriers et cadres n'est quant à lui que de 4 points.

En revanche, 69 % des salariés pensent faire ce qu'il faut pour avoir un mode de vie sain et entretenir leur santé.

La thématique de la prévention est un sujet particulièrement prégnant pour les salariés qui, en majorité, aimeraient en faire encore plus : mieux entretenir leur santé (72 % vs 70 % en 2010) et bien dormir (72 % vs 70 % en 2010), être mieux dépisté des maladies graves (54 % vs 51 % en 2009) ou mieux suivis médicalement (40 % vs 38 % en 2010).

Une proportion croissante de salariés est intéressée par des services que pourrait leur proposer leur entreprise. Le cloisonnement entre sphère privée et sphère professionnelle devient moins étanche. L'action de l'entreprise sur ces champs est perçue comme de plus en plus légitime. Les contraintes de temps et la difficulté à concilier la prévention santé avec leurs contraintes de vie personnelle et professionnelle amplifient ces nouvelles attentes et besoins.

Les services les plus retenus concernent l'exercice physique (65 %, +3 pts) ou l'entretien de la santé (62 %), le sommeil (57 %), l'alimentation (54 %) et le dépistage des maladies graves (51 %).

DES SERVICES POUR ... %	Intéressé si l'entreprise proposait ...		
	2009	2010	2011
Faire de l'exercice	63	62	65 ↗
Mieux entretenir sa santé	57	61	62
Bien dormir	52	55	57 ↗
Bien maîtriser son alimentation	50	52	54 ↗
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	49	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	35	40	43 ↗
Être mieux suivi médicalement	38	38	40 ↗
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	32	28	29
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	17	23	23
Perfectionner sa conduite automobile	30	27	31 ↗
Arrêter de fumer ou fumer moins	19	17	18
Boire moins d'alcool	9	9	9

Les femmes sont plus intéressées que les hommes par l'exercice physique ou la maîtrise de l'alimentation alors que ceux-ci se tourneraient plus souvent vers des services plus spécifiques, tels qu'un meilleur suivi médical (42 %, +3 pts/2010), perfectionner sa conduite automobile (33 %) ou fumer moins (19 %).

Ce sont les plus de 40 ans qui sont le plus sensibles au dépistage des maladies graves.

43 % des salariés (+3 pts/2010) souhaiteraient que leur entreprise les aide pour être plus efficaces dans leur vie personnelle. Ce sont les femmes (49 %) et les moins de 40 ans (48 % des moins de 29 ans et 51 % des 30-39 ans) qui sont les plus attirés par ce type de service. Le besoin d'aide pour s'occuper d'un parent dépendant concerne 23 % des salariés.

Ces attentes en matière de santé ou d'aide à l'organisation de la vie personnelle sont plus souvent exprimées par des salariés d'entreprises de plus de 500 salariés, déjà plus habitués à recevoir différentes formes d'aide ou avantages de la part de leur entreprise. L'anonymat de ces organisations est également plus important et peut faciliter l'expression de ces nouveaux besoins.

DES GRANDS ENJEUX DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

D'autres familles de risques suivies par Mesure Management Santé, MMS, sont stables par rapport aux années précédentes mais demeurent néanmoins des enjeux prioritaires pour les entreprises et leurs salariés.

Des risques professionnels à maîtriser ...

Le risque routier concerne toujours un tiers des salariés

Ce risque se stabilise en 2011 après avoir connu une progression en 2010 : 32 % vs 30 % en 2009.

Une très large majorité des salariés est concernée par la sécurité routière en tant que conducteur : 77 % d'entre eux utilisent une voiture pour se rendre à leur travail et 10 % utilisent un 2 roues. 62 % font, de plus, des déplacements professionnels en voiture ou 2 roues et 32 % font ainsi plus de 5 000 km par an.

32 %
des salariés font plus
de 5 000 km par an
en déplacements
professionnels

Les salariés les plus concernés sont des hommes, soit cadres, soit ouvriers, plus souvent dans les transports et l'énergie mais aussi dans l'industrie et le BTP.

Les salariés sont de plus en plus nombreux à être intéressés par des services de perfectionnement de leur conduite automobile dans le cadre des actions pouvant être mises en place au sein de leur entreprise (31 %, +4 pts depuis 2010). Ce phénomène matérialise une prise de parole plus décomplexée sur ce thème : on peut être un conducteur, ne pas se sentir toujours à l'aise au volant et désormais oser le dire. Ces programmes de perfectionnement automobile ont d'abord bénéficié aux fonctions les plus exposées aux déplacements professionnels (force de vente, logistique, transport...) dans une double optique d'optimisation de la consommation de carburant et de prévention. Des attentes et des besoins plus larges de généralisation de ces programmes s'expriment à travers MMS.

Dans les bureaux, des contraintes liées à l'environnement de travail

Les démarches santé – sécurité mises en place en entreprise ont ciblé de façon précoce la réduction de la pénibilité physique et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. **À côté de ces enjeux,**

Le risque routier constitue la première cause d'accidents mortels du travail.

La prévention du risque routier doit être prise en compte par le chef d'entreprise dans l'organisation générale du travail et être consignée dans le document unique de l'entreprise. Comme tout accident dans le cadre de l'entreprise, l'accident de mission est un accident du travail.

La sécurité du risque routier doit s'apprécier pour tous les véhicules automobiles aussi bien ceux appartenant à l'entreprise que ceux appartenant aux salariés mais utilisés pour les besoins de l'entreprise (mise en place d'une « charte de bonne conduite » entre le salarié et l'employeur).

Le chef d'entreprise doit veiller à ce que la conduite d'un véhicule automobile pour des raisons professionnelles se fasse dans des conditions de sécurité. À défaut d'appliquer les règles de sécurité nécessaires, l'employeur ou chef d'entreprise et l'encadrement peuvent se voir infliger des amendes pouvant atteindre 75 000 € ou des peines allant jusqu'à 5 ans de prison (article 221-6 du Code pénal), voire plus s'il y a des circonstances aggravantes ! L'entreprise



(en tant que personne morale) encourt des amendes encore plus importantes. Par ailleurs, les prestations versées aux victimes peuvent être majorées en cas de « faute inexcusable » voire remboursées dans leur intégralité.

Jean-Marc DECERLE
Directeur de la Coordination Pluridisciplinaire ACMS

la diffusion rapide de nouveaux métiers, nouveaux espaces et modes d'organisation du travail dans le domaine des services notamment ont contribué à générer de nouveaux risques moins aisément quantifiables. MMS a ainsi mis en évidence que 25 % des salariés, généralement épargnés par les risques de pénibilité évoqués précédemment, connaissent d'autres formes de contraintes dans l'exercice de leur travail. Ce risque concerne plus souvent les cadres (37 %), les agents de maîtrise (42 %) ou les employés (31 %), le secteur des services (33 %).

Ces contraintes revêtent des formes très différentes :

- La principale : le travail face à un écran en majeure partie du temps, qui concerne 56 % des salariés.
- Le partage de bureaux (pour 13 % des salariés) ou l'installation en open-space (pour 14 %) qui apporte bruit, interruptions intempestives et difficultés de concentration.

- Le risque d'être insulté ou agressé par des clients, existe pour 10 % des salariés avec la tension et le stress qu'il engendre.

Les salariés les plus soumis à ces contraintes montrent un niveau de pression psychologique un peu plus élevé que la moyenne des salariés (21 % vs 18 %) et une moindre présence au travail (42 % vs 54 %).

Un contexte social qui discrimine les catégories de salariés

L'analyse du contexte social, élément déterminant en cas de situation difficile du salarié, est fondée sur des mesures de l'isolement, du pessimisme individuel et de l'état psychologique.

La précarité professionnelle et le poids de la charge de vie (enfant à charge, parents/proches dépendants) contribuent à la surexposition de certaines catégories de salariés à ce risque qui touche 33 % des salariés mais plus souvent les femmes (36 %), les ouvriers (37 %), les employés (36 %) et les salariés à temps partiel (39 %).

Un manque de confiance en son avenir lié au statut

Si 29 % des salariés ne sont pas confiants en leur situation personnelle, ce pessimisme est beaucoup plus marqué chez les salariés à temps partiel (37 %), les ouvriers (35 %) et les femmes (31 % vs 28 % pour les hommes).

Ce sont ces mêmes catégories qui déclarent plus souvent avoir des soucis personnels, concernant leur vie affective, l'argent ou la santé.

Un état psychologique qui reste stable

Ce risque touche moins les hommes (26 %) que les femmes (34 %). Celles-ci sont plus nombreuses à se déclarer souvent stressées (54 % vs 42 % des hommes), ces derniers se sentant plus souvent calmes et détendus (49 % vs 39 %) !

Des pratiques de vie et un état de santé à surveiller

Le manque de sommeil concerne 35 % des salariés

Ce manque de sommeil a plusieurs causes : les temps passés à dormir, les horaires mais aussi la qualité du sommeil en elle-même. L'altération de la qualité du sommeil est souvent révélatrice d'inquiétudes ou de difficultés rencontrées dans la sphère personnelle comme profes-

sionnelle. Les travaux récents sur les risques psychosociaux soulignent l'importance de la qualité de sommeil comme signal de situations professionnelles dégradées.

Le sommeil est aussi la variable d'ajustement de la vie moderne. Le nombre d'heures de sommeil a diminué tout au long du vingtième siècle pour permettre bien sûr aux salariés de gérer les contraintes de la vie quotidienne mais aussi pour dégager du temps pour eux et pour leurs loisirs.

De plus, une proportion également très importante de salariés (21 %) a des horaires de travail décalés les obligeant à se coucher après 2 heures ou à se lever avant 5 heures du matin. Leur nombre atteint un tiers dans l'industrie, les transports et l'énergie. Outre l'impact à moyen et long terme sur l'organisme, ces horaires exigent des collaborateurs une très grande discipline de vie souvent peu compatible avec les contraintes / plaisirs de la vie familiale et affective.

Une proportion croissante (50 %, +4 pts/2010) de salariés pense ne pas dormir suffisamment. Ce déficit est plus souvent exprimé par des agents de maîtrise et le personnel de l'industrie ou du BTP et dans les grandes entreprises. Il est plus élevé chez les 30-39 ans.

Par ailleurs, 30 % des salariés déclarent avoir (souvent ou en permanence) des troubles du sommeil. Il s'agit alors plus souvent d'employés des services, de femmes et de salariés de plus de 50 ans.

30 %
des salariés déclarent
avoir en permanence des
troubles du sommeil

Quelle que soit son origine, ce déficit de sommeil représente un réel risque pour les salariés et l'entreprise. Il peut être responsable d'une diminution de la vigilance, d'une augmentation des risques d'erreurs, d'accidents de travail ou d'accidents routiers, de troubles du comportement, d'une perte de productivité et d'une élévation du taux d'absentéisme.

Les salariés, pleinement conscients des impacts de ce manque de sommeil tant dans leur vie professionnelle que privée, souhaiteraient améliorer cette situation (72 % aimeraient dormir plus ou mieux et 57 % seraient intéressés par une aide de la part de leur entreprise).

Un état physique dégradé pour un quart des salariés

L'état physique altéré de certains salariés a des répercussions immédiates sur la qualité de leur travail, leur état psychologique et peut entraîner des arrêts maladie voire des incapacités de travail.

29 % des salariés jugent leur état de santé moyen ou mauvais, proportion qui reste stable par rapport aux années précédentes. 25 % des salariés ressentent un manque de tonus et 58 % ont souvent ou en permanence un ou plusieurs types de douleurs. Parmi ces douleurs, le mal de dos domine, concernant 39 % des salariés.

Les femmes et les ouvriers sont les segments les plus exposés à ce risque de mauvais état physique.

On observe une montée en puissance des troubles visuels : 29 % déclarent avoir des difficultés à voir, même avec des lunettes (vs 27 % en 2010, et 24 % en 2009). Cette augmentation se manifeste aussi bien chez les plus jeunes que chez leurs aînés, même si ces derniers sont plus largement touchés.

Indice de masse corporelle (IMC) et Maladie ou Handicap

19 % de salariés déclarent avoir une maladie chronique et 6 % avoir un handicap. Ces résultats plus élevés que les statistiques connues, peuvent amener à penser qu'un certain nombre de salariés dissimulent ou du moins ne déclarent pas leur problème.

Les actions récentes mises en place dans les entreprises pour réduire les sous-déclarations de handicap par des mesures incitatives traduisent bien l'acuité de cet enjeu de meilleure adéquation entre handicap réel et handicap reconnu.

RISQUE IMC	En matière de surpoids, 13 % des salariés montrent un risque élevé sur leur indice de masse corporelle. Ce risque augmente avec l'âge. Néanmoins, la surexposition des jeunes au risque nutrition peut
13 %	

laisser supposer qu'une part non négligeable d'entre eux sera confrontée à des problèmes de surpoids. Les habitudes régionales ont également un impact sur cette dimension à travers les pratiques alimentaires et sportives.

Globalement, ces deux risques, IMC et Maladie chronique / Handicap, concernent plus fortement les ouvriers et augmentent avec l'âge.

Pour aider le chef d'entreprise à maintenir à la fois un bon niveau de performance économique et de bien-être social, nous avons créé MONBILAN Santé. Il s'agit d'un programme individuel de prévention et de dépistage qui peut être proposé par l'employeur à ses salariés. Un 1^{er} bilan des risques individuel est établi en ligne. Puis le salarié rencontre un médecin qui interprète et complète son bilan, et l'oriente si besoin vers des examens spécifiques pour détecter les principales maladies graves ou chroniques : cancers, pathologies cardiovasculaires, diabète, maladies respiratoires, troubles psychosociaux et conduites addictives. Il bénéficie également d'une consultation de prévention pour lui bâtir un programme à 6 mois - nutrition, activité physique et addictions. MONBILAN SANTÉ est en cours d'expérimentation dans quelques entreprises clientes et devrait être accessible courant 2012.



Laurent BORELLA
Directeur Santé Malakoff Médéric

LES POPULATIONS DE SALARIÉS

Les salariés seniors toujours à la pointe de l'engagement au travail

Des difficultés de santé mais de la vigilance et une meilleure hygiène de vie que les plus jeunes

RISQUE HYGIÈNE DE VIE	
+ de 50 ans 23 %	Total population 27 %

Ces salariés de plus de 50 ans rencontrent plus de **risque en matière de santé** (30 % vs 19 % dans l'ensemble de la population) : ils souffrent plus de maladie chronique, d'un handicap ou d'un IMC important, et 36 % d'entre eux jugent leur état de santé moyen ou mauvais. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à avoir des difficultés pour voir, même avec des lunettes (42 % vs 35 % en 2009) et 33 % ont des difficultés pour entendre.

Simultanément, ils font preuve de discipline et de vigilance en matière de santé. Mieux suivis par des médecins ou dentistes, ils ont aussi réduit le tabac (22 % vs 29 % des 40-49 ans) et consomment moins de produits à risque (9 % vs 12% des 40-49 ans), hormis l'alcool qui reste une habitude plus ancrée (13 % vs 9 % chez les 40-49 ans).

Une charge de vie plus forte pour cette génération qui a un rôle charnière dans la famille

CHARGE DE VIE	
+ de 50 ans 11 %	Total population 8 %

L'UN DE MES PROCHES ME CAUSE BEAUCOUP DE SOUCIS (TOTAL D'ACCORD)	
+ de 50 ans 38 %	Total population 29 %

Les plus de 50 ans, comme les quadragénaires, sont plus souvent obligés de faire le grand écart entre la charge d'enfants et celle de parents dépendants et se trouvent confrontés à des difficultés ou soucis causés par l'une ou l'autre des générations : « *L'un de mes proches me cause beaucoup de soucis* », 38 % pour

les plus de 50 ans, 32 % des 40-49 ans vs 29 % pour l'ensemble de salariés.

Malgré cette charge, ils éprouvent moins de difficultés que leurs plus jeunes collègues à concilier travail et engagements familiaux (29 % vs 34 % des 30-39 ans). On peut voir dans cette capacité à gérer le signe d'une certaine maturité ou d'une position « plus assise » dans leur entreprise qui leur permet une certaine souplesse dans l'organisation de leur travail.

Un risque « composantes du travail et métier » qui pèse moins que pour les plus jeunes mais des inquiétudes

La moindre exposition aux composantes du travail et du métier des seniors s'explique en partie par une forte proportion, chez eux, de cadres et de salariés des services.

Pour cette raison, ils sont dans leur ensemble nettement moins exposés aux facteurs de pénibilité. Mais il faut cependant noter que les ouvriers de plus de 50 ans sont presque autant exposés que leurs collègues plus jeunes à ces risques qui ont chez eux plus d'impact (ex. 79 % des ouvriers de plus de 50 ans déclarent avoir un travail fatigant vs 71 % de l'ensemble des ouvriers).

Dans leur environnement professionnel, ces seniors sont soumis à d'autres tensions et désagréments : **des inquiétudes face au vieillissement et à l'évolution du travail.**

Seulement 48 % (vs 61 % des 40-49 ans) se sentent physiquement capables de faire le même travail dans 10 ans et 37 % (vs 51 % des 40-49 ans), de travailler au même rythme dans 10 ans.

Pour 29 % d'entre eux, avoir plus de 45 ans est un handicap dans leur entreprise.

Pour continuer de progresser dans la compréhension des enjeux de l'allongement de la vie professionnelle, les acteurs – dirigeants, managers, RH, partenaires sociaux, experts – gagnent à poursuivre leurs efforts dans plusieurs directions.

Plusieurs directions donc, mais un sens... et une recherche attentive de cohérence. C'est pourquoi l'examen de données chiffrées, la production d'enquêtes, leur mise en discussion croisée sont essentiels pour repérer les dynamiques à l'œuvre et définir des axes de travail prioritaires. Des précautions de travail s'imposent quand il s'agit d'interpréter les données.

La première peut-être : ne pas confondre âge et génération. Dans de nombreuses entreprises, la question est moins de voir le nombre de seniors augmenter que de ne pas bien savoir comment prendre en charge la coexistence de générations ayant des attentes et des besoins différents.

La seconde : articuler les enjeux de l'allongement de la vie professionnelle avec les questions de parcours, et pas seulement lorsque la pénibilité des postes invite à protéger les seniors.

Les travaux d'investigation approfondie conduits par l'Anact ont mis en évidence trois leviers essentiels pour répondre à ces enjeux : la construction et la préservation de la santé, l'acquisition et le développement des compétences et l'engagement, qui renvoie notamment au sens donné au travail.

Tous les âges sont concernés par ces trois leviers, ce qui nous amène à préciser ici l'intérêt de mobiliser, en complément d'enquêtes telles que celle-ci, l'analyse des données éclairant la démographie du travail : croiser les caractéristiques des salariés avec celles des parcours professionnels, avec les indicateurs de santé.

Ces éléments vont pouvoir structurer les différents domaines sur lesquels l'entreprise va travailler : conditions de travail, santé, management, gestion des ressources humaines..., en lien avec la cohérence que l'entreprise recherchera aussi sur les différents champs soumis à la négociation (seniors, pénibilité, égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...).

On terminera en insistant sur l'intérêt d'introduire une analyse sexuée des données de populations. Les conditions de travail des hommes et des femmes diffèrent... Cette situation peut représenter dans toute organisation soucieuse de cohérence et de performance globale, des marges de manœuvre pour expérimenter, innover et progresser dans la prise en charge des enjeux d'allongement de la vie professionnelle.



Pascale LEVET
Directrice Technique et Scientifique ANACT

Ces inquiétudes sont fortement liées au statut, les ouvriers étant les plus inquiets. Ainsi, 59 % des ouvriers de plus de 50 ans sont confiants pour leur avenir dans l'entreprise (vs 71 % des cadres).

Conjointement, le statut est très explicatif de la dynamique professionnelle : 85 % des cadres de plus de 50 ans déclarent « *mon travail me permet d'apprendre des choses nouvelles* » (vs 46 % des ouvriers de plus de 50 ans).

Les quinquas montrent un fort engagement au travail

% BÉNÉFICE FORT	NATIONAL	50 ANS et plus
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	37	43
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	41	46
PRÉSENCE	45	51

Tous les indicateurs de bénéfice sont au vert pour les plus de 50 ans.

En 2011, leur engagement au travail s'effrite moins que pour l'ensemble des salariés. 54 % d'entre eux déclarent « *essayer toujours de faire le maximum dans leur travail* » et ce pourcentage est identique chez les cadres et les ouvriers. Seulement 15 % d'entre eux déclarent « *je ne suis pas malade mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie* » (vs 20 % de l'ensemble des salariés).

De plus, les plus de 50 ans perçoivent plus que leurs jeunes collègues l'engagement de leur entreprise en matière de santé et de sécurité.

Les moins de 30 ans : des pratiques de vie plus à risque

Ces jeunes salariés sont sur représentés parmi les agents de maîtrise et dans le commerce. Dans le travail, ils sont les plus fortement impactés par les **différentes formes de pénibilité et les contraintes liées à l'environnement de travail**. Dans leur vie privée, ils se différencient de leurs aînés par **un risque** marqué sur **la nutrition** (consommation élevée de sodas et pratique du grignotage) et **la consommation de produits à risque** (alcool et cannabis).

Les hommes et les femmes inégaux devant les risques

Les hommes et les femmes ne sont pas également impactés par les risques liés à la vie professionnelle

PÉNIBILITÉ INDUSTRIELLE	
Hommes	Femmes
27 %	8 %

Les hommes sont plus en risque sur la pénibilité industrielle (27 % vs 8 %).

L'écart est moins marqué sur la pénibilité physique (27 % vs 18 %).

PÉNIBILITÉ PHYSIQUE	
Hommes	Femmes
27 %	18 %

Les hommes sont aussi plus soumis au **risque routier**, même si chez les femmes ce risque se renforce. **Les femmes sont plus exposées aux contraintes liées à l'environnement de travail** : elles travaillent plus sur écran (66 % vs

49 %), et il leur arrive un peu plus souvent d'être insultées par des clients (12 % vs 9 %).

CONTRAINTES LIÉES À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	
Hommes	Femmes
23 %	28 %

Les femmes sont davantage touchées par des risques relatifs à leur vie personnelle.

Elles se trouvent plus fréquemment face à un risque de charge de vie ou de soucis concernant l'un de leurs proches (34 % d'entre elles déclarent « *un de mes proches me cause beaucoup de soucis* » vs 26 % des hommes). Le risque lié à un état psychologique fragilisé peut avoir un impact sur la qualité de leur présence et sur leur absentéisme (elles prennent plus d'arrêts courts ou de journées d'absence non prévues).

Les hommes et les femmes ont des pratiques de vie différentes et ne sont pas égaux face à la santé. Si les hommes montrent un déficit de prévention et un plus grand risque nutrition, les femmes souffrent d'un moins bon état physique (47 % des

ÉTAT PHYSIQUE	
Hommes	Femmes
18 %	29 %

UN DÉFICIT DE PRÉVENTION SUIVI SANTÉ	
Hommes	Femmes
24 %	16 %

femmes ne font jamais de sport vs 39 % des hommes) et plus de troubles du sommeil (28 % vs 19 %).

Le statut : très prégnant sur les risques liés au travail et sur les pratiques de vie

Les cadres présentent un risque plus fort sur les contraintes liées à l'environnement de travail (37 % vs 25 % en moyenne pour les salariés) : ils travaillent plus souvent sur écran (90 % vs 56 % pour la moyenne des salariés), dans des bureaux partagés ou en open space. **Pour eux, la pression psychologique** est aussi plus élevée : 77 % déclarent avoir un travail nerveusement fatigant (vs 70 % en moyenne), qui nécessite de longues périodes de concentration : 37 % tout à fait (vs 25 %). **Leur engagement au travail reste marqué mais il baisse depuis deux ans** (44 %, -5 pts/2009 vs 37 %).

Les cadres bénéficient d'un **meilleur état physique et d'habitudes de vie plus favorables** : 76 % des cadres jugent « leur état physique bon ou très bon » et 65 % font une activité physique au moins une fois par semaine. Même s'ils sont moins concernés par le risque nutrition, celui-ci augmente chez eux plus nettement que dans l'ensemble de la population salariés.

Les ouvriers présentent des risques forts sur les composantes du travail et métier. Au-delà de la **pénibilité**, ils sont en risque fort sur la **tension au travail** (39 % vs 29 % pour l'ensemble des salariés) et le **manque de reconnaissance** (39 % vs 34 %). Par ailleurs, des soucis personnels et des inquiétudes dégradent leur confiance dans l'avenir. Ces dimensions impactent négativement leur engagement au travail : **un recul de la motivation** « j'essaye toujours de faire le maximum dans mon travail » (49 %, -12 pts/2010) qui se traduit par une **diminution de leur présence** (41 %, -5 pts/2010 vs 45 % pour l'ensemble des salariés).

Leur état physique est dégradé (28 % sont en risque fort vs 23 % pour l'ensemble des salariés). *47 % ont souvent ou en permanence mal au dos, 35 % mal aux épaules ou aux bras.* Dans le même temps, une moindre attention à l'équilibre alimentaire amplifie leur **risque nutrition** (40 % vs 33 %) : « 38 % d'entre eux déclarent ne pas faire attention à leur alimentation ».

Les employés sont en risque fort sur l'environnement de travail : 71 % passent la plupart de leur temps face à un écran et ce sont eux qui risquent le plus de se faire insulter par des clients ou le public. Ils souffrent, par ailleurs, d'un **déficit de reconnaissance** (36 % vs 34 %) et montrent une certaine **inquiétude vis-à-vis de l'avenir** (25 % vs 23 %). Ces différents éléments contribuent à une certaine fragilité sur le plan psychologique. Ils se sentent un peu plus souvent stressés ou moins dynamiques.

Les employés montrent aussi quelques faiblesses sur le plan physique. Ils sont en risque un peu plus élevé sur le **manque d'activité physique** (25 % vs 22 %) et sur le **mauvais état physique** (26 % vs 23 %). Ils ont plus de troubles du sommeil que les autres catégories de salariés (34 % vs 30 %).

Les agents de maîtrise, malgré des contraintes de travail élevées, montrent un niveau d'engagement très positif. Ils présentent cependant un **risque très marqué sur l'environnement de travail** (42 % vs 25 %), 21 % d'entre eux travaillent en open space et la plupart du temps sur écran. On observe simultanément chez eux une poussée de la pénibilité industrielle (25 %, +9 pts/2010). Dans le même temps, **leur état psychologique s'est amélioré** (23 % en risque fort (-5 pts/2010) vs 30 % dans l'ensemble de la population des salariés), ils se montrent plus calmes et détendus (52 %, +7 pts/2010) et **leur engagement au travail est un plus élevé** que pour l'ensemble des salariés (41 % vs 37 %). En 2011, cette catégorie est la plus confiante pour son avenir dans l'entreprise, ce qui n'était pas le cas les années précédentes (70 %, +10 pts/2010).

Les petites et les grandes entreprises : des univers très différents

Les salariés des entreprises de moins de 20 salariés sont ceux qui présentent le moins de risque sur les dimensions travail et métier. Plusieurs raisons possibles à ce bon résultat. Ces entreprises étant sur représentées dans les secteurs des services et du commerce, des risques lourds tels que la pénibilité industrielle ou le risque routier y sont donc moins présents. Par ailleurs, la taille « plus humaine » de ces entreprises réduit les risques et les tensions liés à l'environnement de travail et aux modes d'organisation. La simplification de la communication et des échanges peut contribuer à une meilleure ambiance.

Ce sont les salariés qui se sentent les plus dynamiques et qui déclarent le mieux dormir !

Ces bons résultats expliquent en partie le **niveau plus élevé que la moyenne d'engagement au travail** (40 % vs 37 % en moyenne), **de présence** (50 % vs 45 %) **et de perception de l'engagement de son entreprise en matière de santé et sécurité** (46 % vs 41 %). Ces salariés sont intéressés, mais à un niveau moindre que la moyenne, par des services que pourraient proposer les entreprises en matière de qualité de vie au travail et de bien-être.

À l'autre extrémité, **les salariés des entreprises de plus de 500 salariés** sont ceux qui ont connu le plus de restructurations ou de réorganisations (40 % d'entre eux) et/ou de changement imposé de poste ou de métier (pour 17 %). **Ces événements** accentuent pour ces salariés le **risque de pression psychologique** : ils travaillent plus souvent en open space (22 % vs 14 %), face à un écran (82 % vs 72 %) et, plus souvent interrompus (67 % vs 63 %), ils ont un peu plus de mal à gérer les priorités (39 % vs 35 %).

Leur état psychologique s'en ressent. Ils se déclarent **plus souvent stressés** et moins dynamiques que la moyenne des salariés et la qualité de leur sommeil est dégradée.

Ce sont les salariés les plus intéressés par les offres de service en santé et bien-être que pourraient proposer les entreprises.

C'est **dans les entreprises de 20 à 50 salariés que le niveau des risques de pénibilité** est le plus élevé. Une taille d'entreprise critique qui ne leur donne pas les moyens de travailler ou d'investir sur l'ergonomie et l'amélioration des conditions de travail.

Les entreprises de 50 à 499 salariés, parmi lesquelles le secteur de l'Industrie-BTP est largement majoritaire, montrent **le plus fort niveau de risque routier** (35 % vs 32 % en moyenne). Ce sont aussi des entreprises dont les salariés ont vécu des **événements de travail** qui peuvent avoir impacté leur engagement et surtout leur présence au travail.

Les secteurs d'activité présentent des risques différents

Dans l'industrie, le risque lié aux événements de travail est en hausse et plus fort que dans les autres secteurs : 17 % (+9 pts/2009) vs 13 % dans l'ensemble de la population de salariés. Le **risque routier** y est aussi plus élevé. Même si la **pénibilité** tend à baisser, c'est dans ce secteur que **l'indicateur de présence est le moins élevé**.

Dans le commerce, la pénibilité physique est élevée malgré des améliorations en 2011. Conjointement, un risque lié aux **habitudes alimentaires** et au **manque d'activité physique** renforce le risque santé pour ces salariés.

Dans les services, malgré un travail fatigant qui impacte **la pression psychologique**, la tension au travail reste plus faible qu'au niveau national, grâce à une **bonne entente et une meilleure reconnaissance**. Une attention doit être portée aux **contraintes liées à l'environnement de travail** (beaucoup de travail sur écran...).

Les transports, l'énergie, les télécom montrent en 2011 **une forte progression** (44 %, +6 pts/2010) **du risque routier**, déjà fort pour ce secteur, compte tenu de la nature même du métier. Ce secteur présente aussi un risque marqué sur les **contraintes liées à l'environnement de travail**, ainsi qu'un **manque d'activité physique**. On note **moins d'absentéisme dans ce secteur**.

31

LES DÉTERMINANTS
DE LA SANTÉ
AU TRAVAIL EN 2011
LA MÉTÉO
DES RÉGIONS



32

MALAKOFF MÉDÉRIC,
PARTENAIRE DES ENTREPRISES
POUR ACCOMPAGNER LEURS
EFFORTS DE PRÉVENTION SANTÉ

TOUR DE FRANCE 2011

Neuf études régions Mesure Management Santé ont été réalisées en 2011 sur des échantillons de +/- 400 salariés par région, représentatifs en âge, genre, CSP, taille et secteur d'entreprise.

Les résultats sont comparés à ceux d'un échantillon national de 3 500 salariés, lui-même représentatif sur ces critères. Ils sont analysés par indicateur et sous-indicateur puis par segment de population dans chaque région.

Ces études ont fait l'objet ou feront l'objet d'une présentation en région auprès de chefs d'entreprises et de DRH à :

- **Toulouse** le 21 avril 2011 (ESC de Toulouse), organisé par l'IMVE-Institut du Mieux Vivre en Entreprise/Groupe RH&M. (Santé en entreprise, 2^e cartographie en région Midi-Pyrénées).
- **Lyon** le 5 mai 2011 (l'Aquarium du Grand Lyon) en partenariat avec Opcalia Rhône-Alpes (Santé en entreprise, 2^e cartographie en région Rhône-Alpes).
- **Bordeaux** le 7 juin 2011 (Hôtel Mercure Cité Mondiale) en partenariat avec Objectif Aquitaine (Santé en entreprise, 1^{re} cartographie en région Aquitaine).
- **Rennes** le 22 septembre 2011 (Chambre de Métiers & de l'Artisanat d'Ille & Vilaine) en partenariat avec Réseau Entreprendre Bretagne (Santé en entreprise, 1^{re} cartographie en région Bretagne).
- **Metz** le 17 novembre 2011 (Cescom) en partenariat avec l'Andrh Lorraine (Santé en entreprise, 2^e cartographie en région Lorraine).
- **Paris** le 29 novembre 2011 (Shangri-La Hotel).

CARTOGRAPHIE RÉGIONALE

LES INDICATEURS DE RISQUE*

Composantes du travail et métier

Contexte social

Hygiène de vie

État de santé

LES INDICATEURS DE BÉNÉFICE*

Engagement au travail

Présence

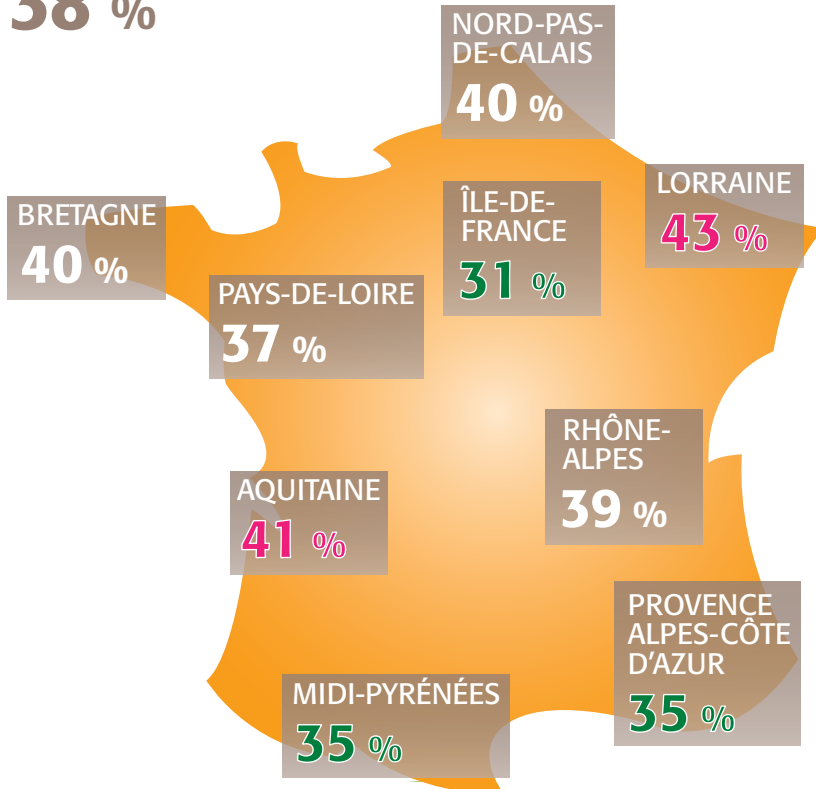
Perception engagement, santé, sécurité, bien-être

* Les chiffres figurant en couleur sur les cartes indiquent des écarts de +/- 3 points par rapport à la moyenne nationale.

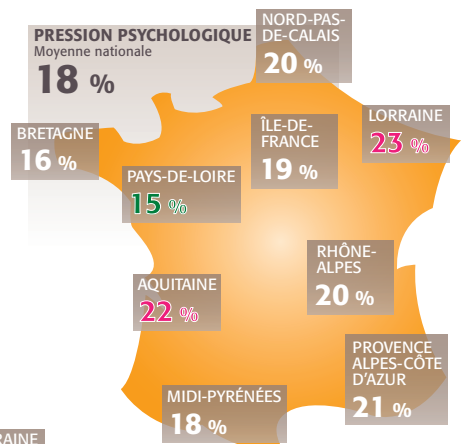
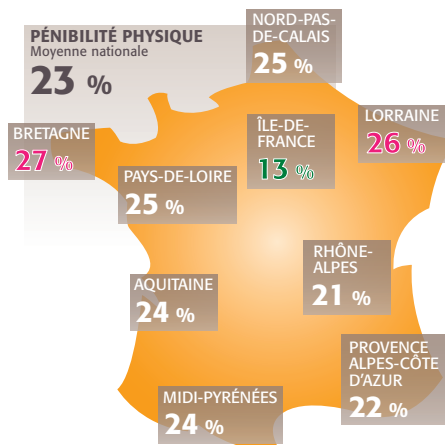
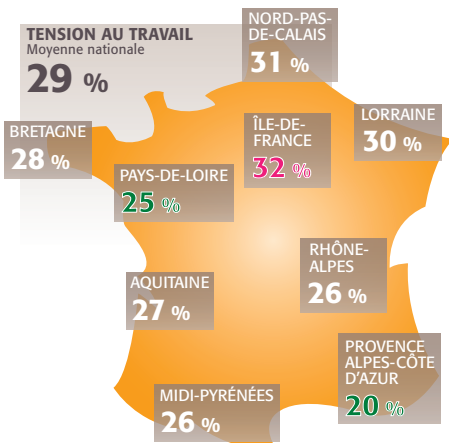
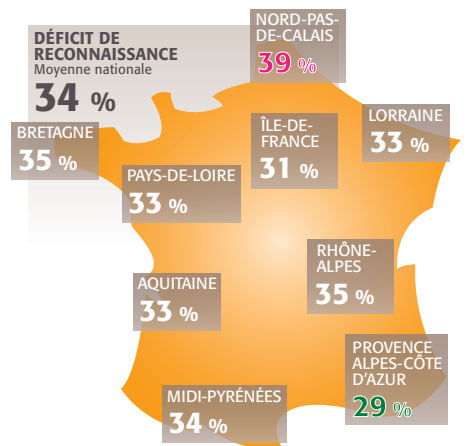
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER

Moyenne nationale

38 %



Indicateurs de risque*

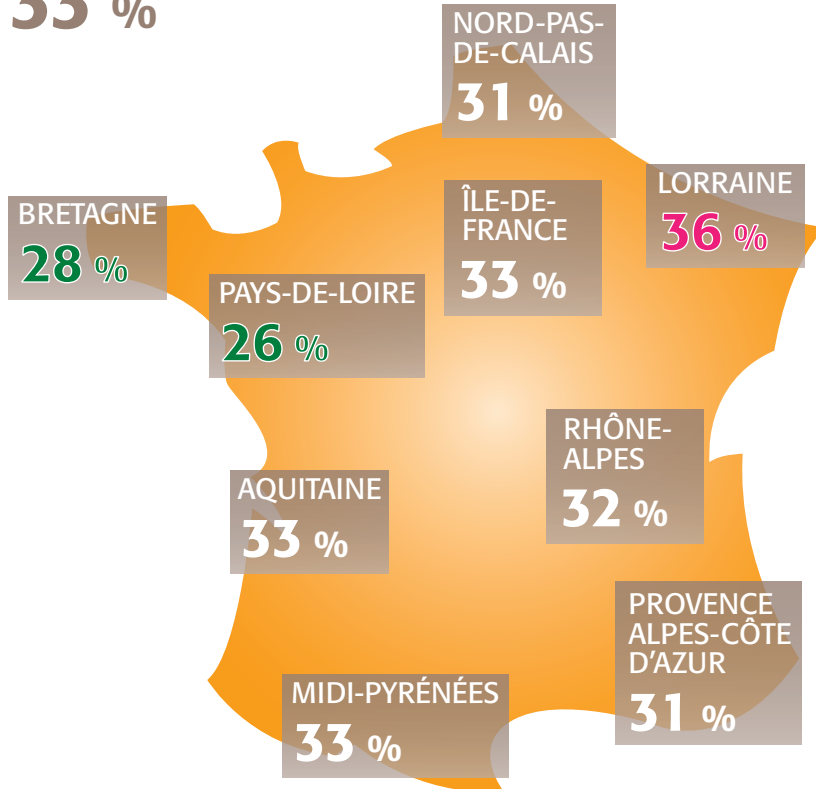


* Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

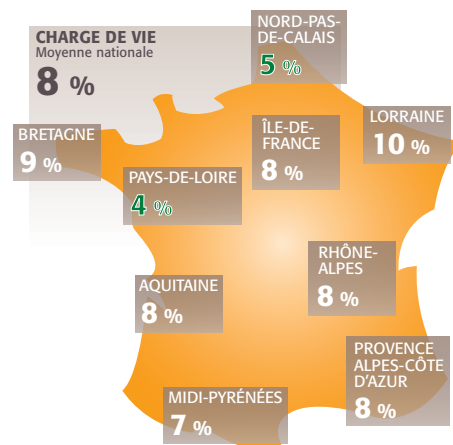
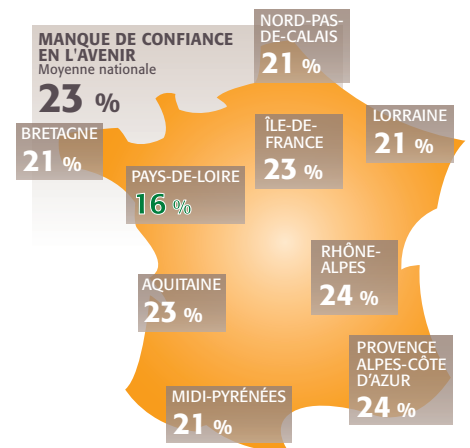
CONTEXTE SOCIAL

Moyenne nationale

33 %



Indicateurs de risque*

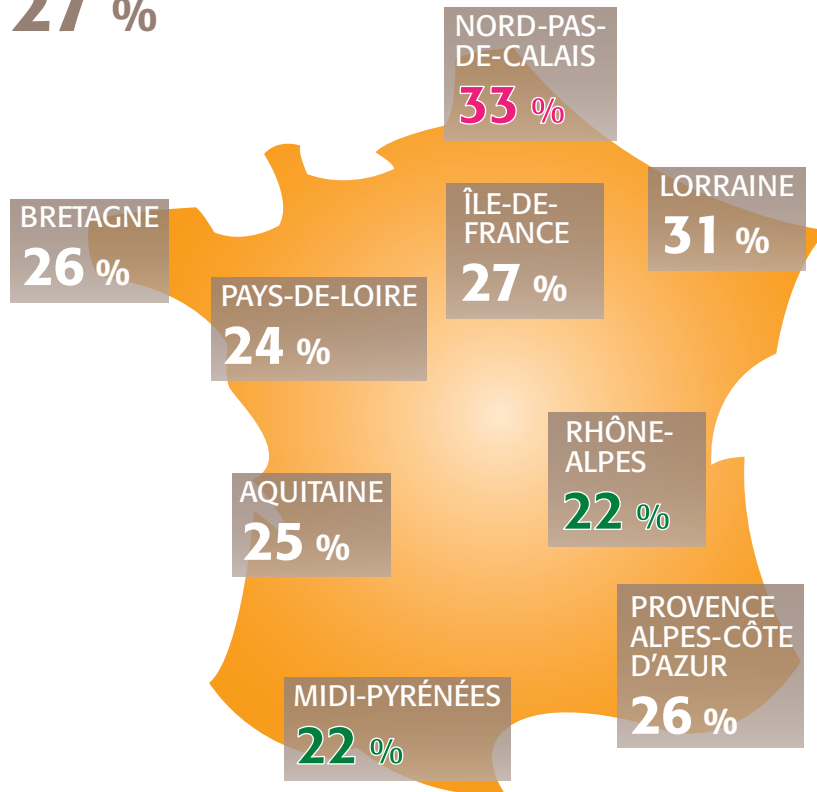


* Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

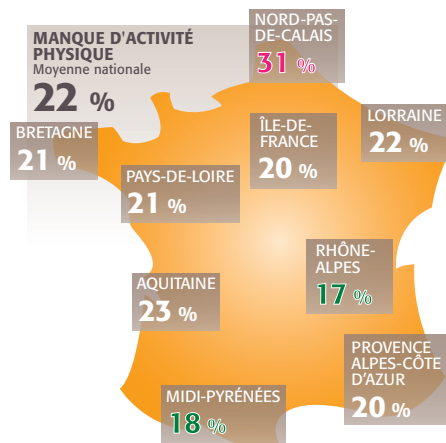
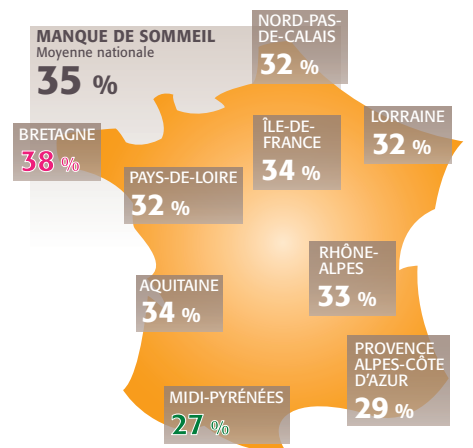
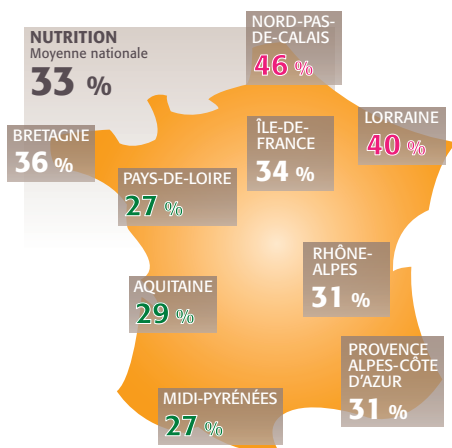
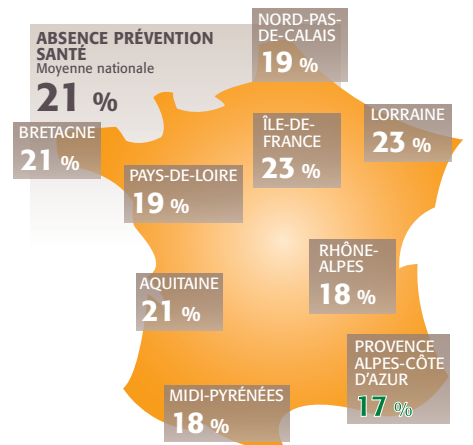
HYGIÈNE DE VIE

Moyenne nationale

27 %



Indicateurs de risque*

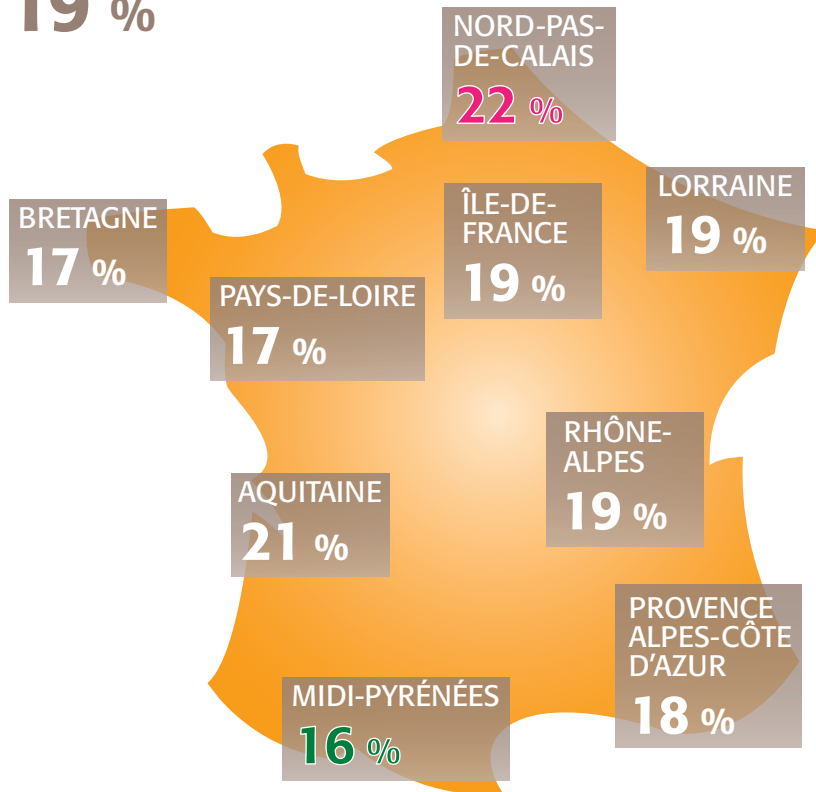


* Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

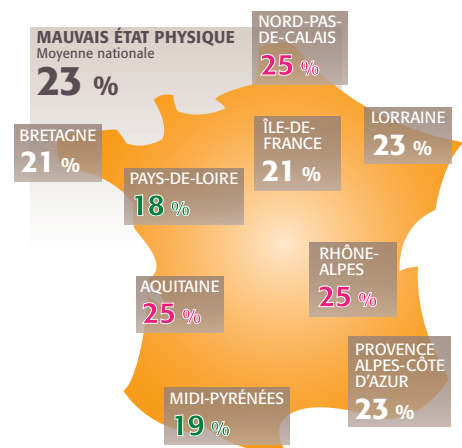
ÉTAT DE SANTÉ

Moyenne nationale

19 %



Indicateurs de risque*



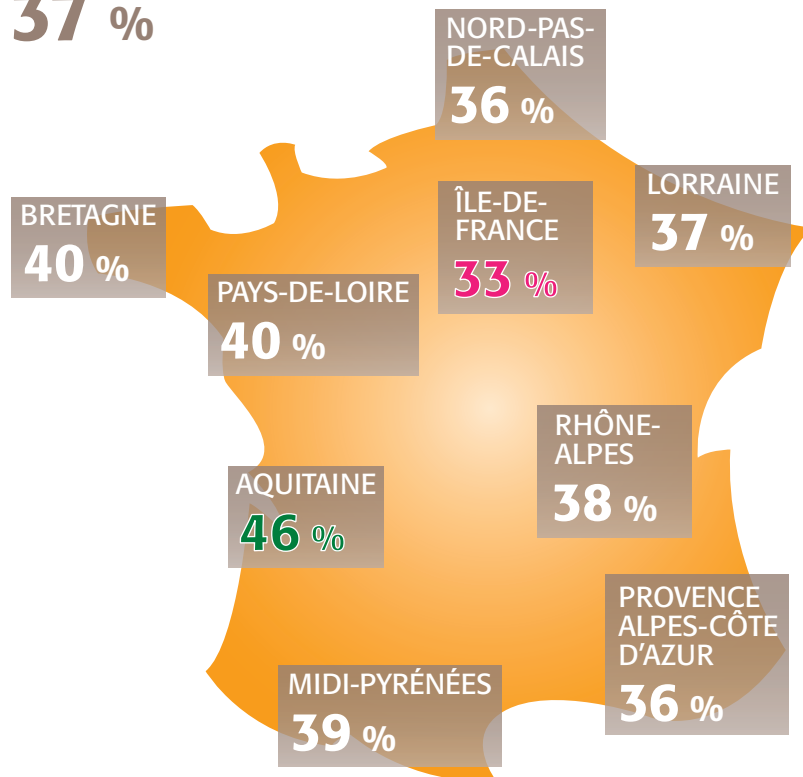
* Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Moyenne nationale

37 %

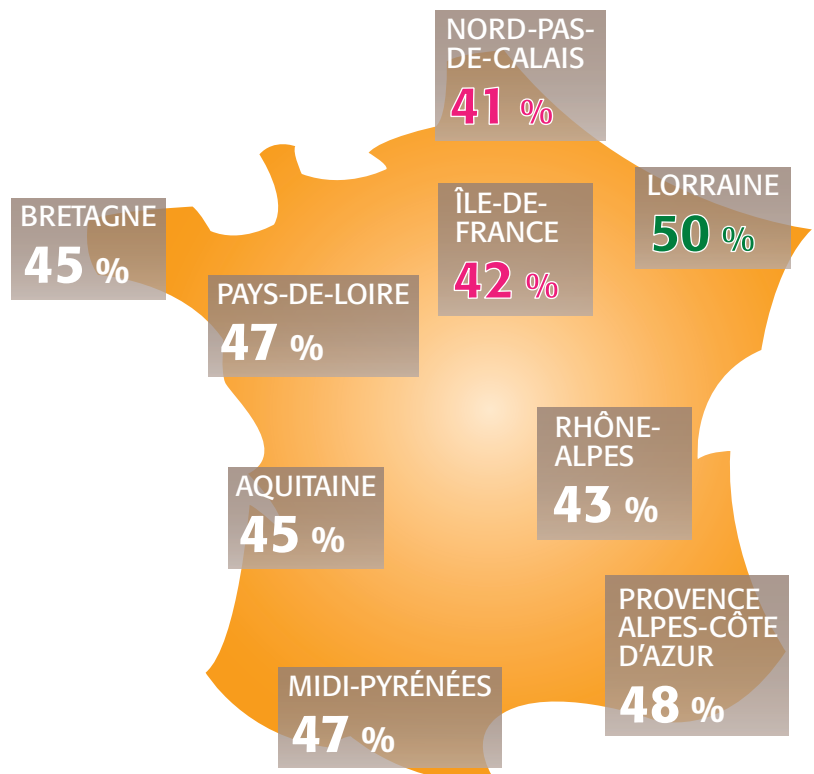
Indicateurs de bénéfice*



PRÉSENCE

Moyenne nationale

45 %



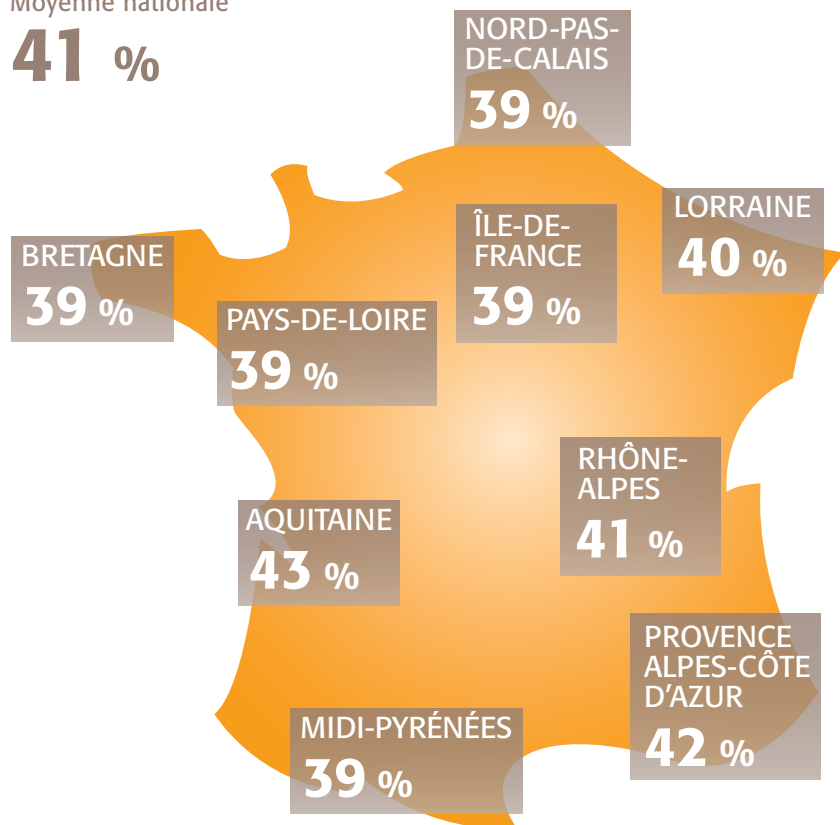
* Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

PERCEPTION ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE

Moyenne nationale

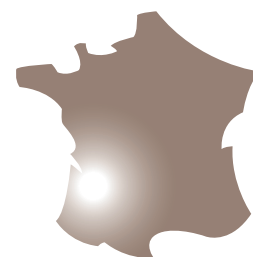
41 %

Indicateurs de bénéfice*



* Pour l'analyse nationale, les écarts sont significatifs à partir de 3 points.

AQUITAINE



Les résultats de la 1^{re} édition de l'étude « Santé en entreprise » en région Aquitaine ont été présentés à Bordeaux le 7 juin 2011 par Hugues du Jeu, DGA en charge de l'Action sociale, du Marketing et de la Stratégie et Anne-Sophie Godon, Directrice de la Prévention et des Nouveaux Services du groupe Malakoff Médéric.

L'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés aquitains.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région se caractérise par un tissu économique très riche en TPE : 32 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés contre 24 % pour la moyenne nationale. La part des employés est également plus marquée dans le tissu économique aquitain : 32 % contre 29 % en moyenne.

UNE RÉGION QUI PRÉSENTE PLUS DE RISQUES LIÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET MÉTIER

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	AQUITAINE	NATIONAL
	2011	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	41	38
CONTEXTE SOCIAL	33	33
HYGIÈNE DE VIE	25	27
ÉTAT DE SANTÉ	21	19
CHARGE DE VIE	8	8

Les risques liés aux Composantes du travail et métier sont exacerbés en Aquitaine. Sur les autres dimensions, les résultats sont très similaires à ceux observés au plan national. Dans le panorama des 9 régions françaises de l'enquête, l'Aquitaine occupe une place intermédiaire. Elle présente de très bons résultats sur les dimensions professionnelles, comme les risques liés aux événements de travail ou les contraintes liées à l'environnement de travail, mais la région est également beaucoup plus en risque concernant la pression psychologique ou le risque routier. Du côté de la santé, les salariés d'Aquitaine sont en sur-risque sur l'état physique ou les maladies chroniques et handicaps.

UN RISQUE ROUTIER PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ ET UNE PRESSION PSYCHOLOGIQUE MARQUÉE

Quand on analyse plus en détail les Composantes du travail et métier, deux dimensions sont au rouge : le risque routier et la pression psychologique. Les contraintes liées à l'environnement de travail et les événements de travail internes constituent deux dimensions beaucoup plus favorables pour les salariés aquitains.

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	AQUITAINE	NATIONAL
	2011	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	41	38
Tension au travail	27	29
Pénibilité physique	24	23
Contraintes liées à l'environnement de travail	21	25
Événements de travail	10	13
Pression psychologique	22	18
Déficit de reconnaissance	33	34
Risque routier	39	32

Le **sur-risque routier** (39 % contre 32 % en moyenne) mis en évidence en région Aquitaine s'explique par la forte utilisation de la voiture et des 2 roues pour effectuer les trajets domicile-travail. Ces trajets motorisés sont supérieurs de plus de 10 points à ceux observés au niveau national.

La fréquence et l'intensité des déplacements professionnels sont également plus marquées en Aquitaine. 7 salariés motorisés sur 10 effectuent des déplacements professionnels contre 6 sur 10 au niveau national.

Les cadres, le secteur des transports et de l'énergie, et enfin les hommes constituent les catégories les plus exposées : 45 % des hommes en Aquitaine sont en sur-risque contre 37 % en moyenne.

En matière de **mode de fonctionnement interne** et d'intensité des métiers, les résultats sont contrastés en Aquitaine.

Si le risque lié aux événements de travail (réorganisation, restructuration) est moins élevé qu'au niveau national (10 % des salariés aquitains contre 13 % au niveau national), le risque lié à la **pression psychologique** est beaucoup plus fort (22 % des salariés en Aquitaine, soit 4pts de plus qu'au niveau national).

Ce niveau de pression s'explique par le sentiment d'intensité du travail (mon travail me demande de travailler très vite : + 5pts par rapport à la moyenne nationale) et de fatigue nerveuse qu'il occasionne (+ 6pts). Le morcellement des tâches amplifie encore ce phénomène (+ 6pts).

L'écart est marqué chez les ouvriers aquitains (25 % d'entre eux contre 16 % au niveau national), dans les petites entreprises de moins de 20 salariés (24 % des salariés contre 13 % au niveau national) et dans les entreprises de plus de 500 salariés (29 % contre 21 %).

Plus de satisfaction au travail et un meilleur climat interne qui limitent le risque de tension au travail.

INDIQUEZ SI VOUS ÊTES (TOTAL D'ACCORD) ? %	AQUITAINE	NATIONAL
	2011	2011
Je suis satisfait de mon travail	82	78
Il y a une bonne entente là où je travaille	81	79
Dans mon travail j'ai la possibilité de prendre des décisions	77	74
Je me sens reconnu par ma hiérarchie	62	58
J'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles	69	65

Les salariés aquitains ressentent davantage de satisfaction au travail, une meilleure entente, plus d'autonomie, plus de reconnaissance par la hiérarchie, ainsi qu'une plus grande possibilité de développer leurs compétences professionnelles qu'au niveau national.

Autant d'indicateurs positifs qui peuvent expliquer une moindre tension au travail (27 % vs 29 % au niveau national), particulièrement chez les cadres (15 % contre 22 %) et dans les entreprises de 20 à 49 salariés (23 % contre 31 %).

CONTEXTE SOCIAL : DES RISQUES PROCHES DU NIVEAU NATIONAL, MAIS LA POSSIBILITÉ DE TROUVER UN SOUTIEN DANS L'ENVIRONNEMENT PERSONNEL

Si le niveau des indicateurs de risque d'isolement, de manque de confiance en l'avenir et d'état psychologique est identique au national, les salariés de la région se distinguent par leur plus grande facilité à trouver un soutien dans leur environnement personnel : 37 % des salariés aquitains se sentent (tout à fait) bien entourés, contre 33 % au niveau national, et peuvent parler de leurs difficultés à leurs proches (45 % contre 37 %). Ils sont néanmoins plus nombreux qu'au niveau national à rencontrer des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle (37 % contre 34 %) et avoir des soucis causés par des proches (35 % contre 29 % au niveau national).

UN RISQUE LIÉ À L'HYGIÈNE DE VIE PROCHE DE LA MOYENNE NATIONALE, MAIS UN BON RÉSULTAT EN CE QUI CONCERNE LA NUTRITION

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	AQUITAINE	NATIONAL
	2011	2011
HYGIÈNE DE VIE	25	27
Risque nutrition	29	33
Manque d'activité physique*	23	22
Manque de sommeil	34	35
Consommation de produits à risque*	11	11
Déficit de prévention suivi santé	21	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

Les niveaux de risque liés à l'hygiène de vie sont quasiment identiques à ceux observés à l'échelle nationale, avec toutefois un risque nutrition plus faible (29 % des salariés aquitains contre 33 % en moyenne).

Le risque nutrition est plus marqué pour certaines catégories de salariés et en particulier les ouvriers (41 % d'entre eux, contre 25 % au niveau national), les jeunes (46 % des moins de 29 ans), le secteur du commerce (38 % des salariés en Aquitaine, 26 % au niveau national), les hommes (34 %). Le grignotage entre les repas est très élevé chez les jeunes (62 % des moins de 29 ans en Aquitaine, plus qu'au niveau national : 59 %).

Si la consommation de produits à risques en Aquitaine est identique à celle du niveau national (11 % des salariés), la consommation de boissons alcoolisées est plus élevée dans la région (45 % contre 42 % au niveau national). L'écart est marqué chez les ouvriers : 31 % consomment 6 verres d'alcool au moins une fois par mois contre 25 % au niveau national, dans le commerce (30 % contre 22 %) et chez les hommes (35 % contre 29 %).

37 % des salariés pratiquent un ou plusieurs sports par semaine contre 30 % au niveau national. Ce différentiel est dû à la pratique sportive féminine en Aquitaine : 39 % des femmes pratiquent un sport contre 30 % au niveau national. Elles présentent également un risque lié à l'indice de masse corporelle (IMC) plus faible qu'au niveau national (11 % contre 13 %).

ÉTAT DE SANTÉ : UN RISQUE PLUS ÉLEVÉ CONCERNANT CERTAINS GROUPES DE SALARIÉS

Le risque lié au mauvais état physique (25 % des salariés d'Aquitaine) est quasiment identique au niveau national. Néanmoins, davantage de salariés aquitains ressentent des maux de tête (27 %), des douleurs à la nuque, épaule, bras (33 % contre 30 % en moyenne nationale), dos (40 %). Ils sont 54 % à indiquer que ces douleurs les gênent dans leur travail (fortement ou modérément) contre 49 % au niveau national. Cette gêne est particulièrement marquée chez les femmes (61 % en Aquitaine, 57 % au niveau national), les ouvriers et les employés (57 % en Aquitaine, 52 % au niveau national) et les entreprises de moins de 20 salariés (59 % en Aquitaine, 48 % au niveau national).

UN ENGAGEMENT AU TRAVAIL FORT EN AQUITAINE, ALORS QU'IL FLÉCHIT AU NIVEAU NATIONAL

BÉNÉFICE FORT	AQUITAINE	NATIONAL
	2011	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	46	37
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	43	41
PRÉSENCE	45	45

La région Aquitaine se caractérise par un engagement au travail supérieur à la moyenne nationale de 9 points (46 % des salariés aquitains contre 37 % au niveau national). L'écart entre l'Aquitaine et le niveau national est particulièrement marqué :

- chez les cadres : écart de 15 points avec 59 % des cadres aquitains « engagés » contre 44 % au niveau national,
- chez les plus de 50 ans : écart de 14 points, avec 57 % des salariés aquitains « engagés » contre 43 % au niveau national.

Malakoff Médéric est implanté **depuis 1947 à Bordeaux**.

Fort de **30 collaborateurs**, le groupe accompagne plus de **25 000 entreprises**, et **120 000 salariés**, ainsi que plus de **100 000 retraités** en région Aquitaine.

Les **8 collaborateurs d'Action sociale** basés à Bordeaux assurent une mission de conseil et d'orientation sur l'ensemble des thématiques sociales aussi bien auprès des actifs que des retraités. Plus de **1 800 aides individuelles** ont été accordées aux personnes en situation de rupture sociale en 2010 dont **45 aides d'urgence** en faveur des sinistrés de la tempête Xynthia.

La délégation sociale organise également des sessions de préparation à la retraite, des réunions d'information sur des questions d'actualité, des stages de gestion du deuil, et un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi.

Deux Relais Amicaux, associations de retraités bénévoles, sont implantés à Bordeaux et à Pau.

Depuis l'ouverture de la **boutique** en octobre 2010 à Bordeaux, 3 conseillers commerciaux présentent à nos visiteurs toute la gamme des offres individuelles développée par Malakoff Médéric.

La Déléguée régionale commerciale est Patricia Nédel
Établissement Malakoff Médéric - Cité mondiale
23 parvis des Chartrons - 33074 Bordeaux cedex

DES ATTENTES DE SERVICES IMPORTANTES VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE

ATTENTE DE SERVICES	AQUITAINE	NATIONAL
	2011	2011
Faire de l'exercice	67	65
Mieux entretenir sa santé	62	62
Bien dormir	57	57
Bien maîtriser son alimentation	53	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	53	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	48	43
Être mieux suivi médicalement	40	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	31	29
Perfectionner sa conduite automobile	31	31
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	22	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	19	18
Boire moins d'alcool	14	9

Les attentes en Aquitaine sont, d'une manière générale, proches du niveau national. Néanmoins, la région se distingue par des attentes plus fortes sur les dimensions suivantes :

- « Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle » (48 % contre 43 % au niveau national).
- « Boire moins d'alcool » (14 % contre 9 % au niveau national).

BRETAGNE



Les résultats de la 1^{re} édition de l'étude « Santé en entreprise » en région Bretagne ont été présentés à Rennes le 22 septembre 2011 (Chambre des Métiers et de l'Artisanat d'Ille & Vilaine) par Yann Charron, Directeur Général Opérations et Anne-Sophie Godon, Directrice de la Prévention et des Nouveaux Services du groupe Malakoff Médéric, en partenariat avec Réseau Entreprendre Bretagne.

L'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés bretons.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La structure de la région est très similaire à la répartition nationale. Le tissu économique régional est très diversifié et par là-même très proche de la structuration relevée au niveau national.

UN CONTEXTE SOCIAL MOINS À RISQUE

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	BRETAGNE	NATIONAL
	2011	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	40	38
CONTEXTE SOCIAL	28	33
HYGIÈNE DE VIE	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	17	19
CHARGE DE VIE	9	8

La hiérarchie des indicateurs est la même qu'au niveau national et les résultats sont proches de la moyenne. On constate, néanmoins, que le contexte social est moins en risque et que l'engagement au travail est supérieur de 3 points à la moyenne nationale.

Dans le détail, la Bretagne possède une physionomie contrastée par rapport aux autres régions. Les salariés de Bretagne sont davantage touchés par la pénibilité physique ou le risque routier. Par contre les contraintes liées à l'environnement de travail et la pression psychologique semblent moins importantes. Du point de vue de la santé, les Bretons semblent bien plus manquer de sommeil que dans les autres régions, mais ils sont moins exposés aux risques de maladie ou handicap chronique et de surpoids.

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER : QUELQUES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	BRETAGNE	NATIONAL
	2011	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	40	38
Tension au travail	28	29
Pénibilité physique	27	23
Contraintes liées à l'environnement de travail	21	25
Événements de travail	12	13
Pression psychologique	16	18
Déficit de reconnaissance	35	34
Risque routier	38	32

Le risque routier est fort (38 % vs 32 % en moyenne) en raison d'une utilisation généralisée de la voiture pour se rendre au travail. Elle est utilisée dans 90 % des déplacements domicile travail contre 77 % en moyenne. Les déplacements professionnels concernent davantage de salariés en Bretagne : 66 % contre 62 % en moyenne. Néanmoins, les temps de transport restent limités et n'altèrent pas la conciliation entre vie privée et vie professionnelle : 30 % des salariés bretons ont des difficultés à concilier travail et autres engagements personnels et familiaux contre 34 % en moyenne.

La pénibilité physique est la plus élevée des 9 régions de l'enquête. Elle atteint en Bretagne 27 % des salariés contre 23 % à l'échelle nationale. 34 % des salariés sont contraints de rester longtemps debout ou dans une posture pénible au cours de leur travail (29 % en national). Ils sont également concernés par d'autres contraintes physiques (gestes répétitifs, port de charges lourdes...).

Les salariés bretons sont dans l'ensemble moins satisfaits de leurs outils et postes de travail (69 % de salariés satisfaits contre 73 % en moyenne). Ils sont néanmoins moins exposés aux risques nouveaux (contraintes de l'environnement de travail : 21 % vs 25 % en moyenne) en raison de la moindre diffusion des open spaces (9 % vs 12 % en moyenne).

Le climat interne est également positif et la satisfaction à l'égard des composantes du travail très similaire à celle observée au plan national. Néanmoins, l'écoute des collaborateurs est jugée plus déficitaire en Bretagne (63 % de salariés satisfaits vs 67 % en moyenne) et identifiée comme un axe prioritaire d'amélioration.

CONTEXTE SOCIAL : DES SALARIÉS BRETONS EN FORME SUR LE PLAN PSYCHOLOGIQUE ET MIEUX ENTOURÉS

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	BRETAGNE	NATIONAL
	2011	2011
CONTEXTE SOCIAL	28	33
Isolement	10	12
Manque de confiance en l'avenir	21	23
État psychologique	26	30

Concernant le contexte social, les salariés bretons semblent plutôt en forme sur le plan psychologique. Ils sont moins nombreux à se sentir stressés (43 % vs 47 % en moyenne), et semblent plus dynamiques (67 % vs 63 % en moyenne). Ce dynamisme est particulièrement élevé chez les hommes.

Ce meilleur équilibre sur le plan psychologique s'explique aussi par une moindre intensité des soucis personnels (33 % vs 38 % en moyenne) couplée à un entourage plus présent (+7pts par rapport à la moyenne) et un sentiment de soutien plus marqué : « *En cas de problème, je peux en parler à un proche* » (tout à fait d'accord) : 41 % vs 37 % en moyenne.

CHARGE DE VIE, HYGIÈNE DE VIE, ÉTAT DE SANTÉ : DES RISQUES À DES NIVEAUX SIMILAIRES AU NATIONAL

Le risque nutrition est relativement élevé en Bretagne en raison d'une moindre attention portée à l'équilibre alimentaire : 35 % des salariés déclarent ne pas faire attention à leur alimentation contre 31 % en moyenne. La proximité travail domicile permet cependant à 35 % des salariés de rentrer chez eux en milieu de journée (29 % au niveau national). Ces comportements n'induisent pas pour autant de surpoids. **La région Bretagne est la deuxième région de France derrière Midi-Pyrénées pour la qualité de son IMC.**

La pratique sportive est également largement répandue en Bretagne : 37 % des salariés pratiquent un ou plusieurs sports contre 30 % en moyenne.

Ces pratiques de vie et de santé favorisent un meilleur état physique parmi les salariés bretons et moins de maladies chroniques ou de handicap. Ils jugent plus positivement leur état de santé (74 % vs 71 % en moyenne) et sont moins concernés par les douleurs physiques.

Ce panorama comporte deux autres zones d'ombre : **la forte consommation d'alcool et le manque de sommeil.** Un quart des salariés consomment au moins une fois par mois plus de 6 verres d'alcool au cours de la même soirée ou journée. Ce chiffre n'est que de 21 % au plan national. Ce seuil est celui de l'hyper alcoolisation sur une courte période (ou binge drinking). Dans un contexte de risque routier déjà élevé, ces pratiques peuvent avoir une incidence directe sur la sécurité au-delà de leur effet sur la santé des consommateurs.

La région Bretagne fait partie des régions françaises les plus mal notées en matière de troubles du sommeil. Ils concernent 33 % des salariés contre 30 % sur le plan national. Ces chiffres atteignent 43 % pour les plus de 50 ans (34 % à l'échelle nationale).

DES BÉNÉFICES POUR LES ENTREPRISES BRETONNES DE MÊMES NIVEAUX QU'AU PLAN NATIONAL

Les indicateurs de bénéfices sont globalement dans la moyenne : même niveau de proactivité dans le travail et même sentiment d'usure pour un cinquième des salariés.

BÉNÉFICE FORT	BRETAGNE	NATIONAL
	2011	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	40	37
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	39	41
PRÉSENCE	45	45

DES ATTENTES DE SERVICES FORTES TRÈS CONFORMES À CELLES OBSERVÉES AU NIVEAU NATIONAL

Les attentes de services exprimées par les salariés sont variées et exigeantes. Elles sont légèrement inférieures par rapport aux nationales et plus particulièrement sur la dimension sommeil alors qu'il s'agit d'un enjeu prioritaire pour la région.

ATTENTE DE SERVICES	BRETAGNE	NATIONAL
	2011	2011
Faire de l'exercice	60	65
Mieux entretenir sa santé	62	62
Bien dormir	52	57
Bien maîtriser son alimentation	55	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	49	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	43	43
Être mieux suivi médicalement	37	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	26	29
Perfectionner sa conduite automobile	32	31
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	25	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	21	18
Boire moins d'alcool	7	9

Implantée à **Rennes depuis 1973** et à **Lorient depuis 1996**, Malakoff Médéric compte à ce jour 19 collaborateurs en Bretagne. **30 000 entreprises (dont 9 000 associations)** et leurs salariés font confiance à Malakoff Médéric.

Forte de **7 collaborateurs**, l'**Action sociale** de Malakoff Médéric mène en Bretagne des actions destinées tant aux actifs qu'aux retraités.

Plus de **6 000 personnes** ont ainsi bénéficié en 2010 de contacts « Écoute Conseil Orientation » avec l'équipe sociale ; 230 d'entre elles ont perçu des aides financières après une étude personnalisée de leur situation.

10 sessions de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrière des entreprises adhérentes Malakoff Médéric ont été organisées au cours de cette même année. L'équipe sociale de Lorient a soutenu la 17^e édition du Défi Voile Bretagne, qui a réuni personnes valides et handicapées autour d'un défi humain sportif et convivial.

Ouverte en mai 2011, la **boutique** Malakoff Médéric de Rennes a permis d'organiser des ateliers sur le thème de la nutrition en juillet 2011 et prochainement sur le thème de l'activité physique et du sommeil.

Le Délégué régional commercial est Philippe Jaouen
Établissement Malakoff Médéric
1 allée Marie Berhaut - CS 81105 - 35011 Rennes cedex

ÎLE-DE-FRANCE



Pour la deuxième année consécutive, l'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés représentatifs du secteur privé en France et de 850 salariés de la région Paris-Île-de-France. Les résultats seront présentés à Paris le 29 novembre 2011 (Shangri-La Hotel) par Guillaume Sarkozy, Délégué général, et Anne-Sophie Godon, Directrice de la Prévention et des Nouveaux Services du groupe Malakoff Médéric.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région se caractérise par une forte présence des grandes entreprises : 44 % des Franciliens travaillent dans une entreprise de plus de 500 salariés contre 34 % en moyenne. La région est marquée par la prédominance du secteur des services (46 % contre 37 % en moyenne) et la surreprésentation des cadres (46 % contre 26 % en moyenne). Les ouvriers sont presque deux fois moins nombreux (18 %) qu'au niveau national (33 %).

RÉSULTATS GLOBAUX : DE BONS RÉSULTATS SUR LES COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER, CONSÉQUENCE DE L'ORIENTATION SERVICE DE L'ÎLE-DE-FRANCE

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	ÎLE-DE-FRANCE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	25	31 ↗	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	28	33 ↗	32	33
HYGIÈNE DE VIE	28	27	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	18	19	19	19
CHARGE DE VIE*	6	8	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La hiérarchie des indicateurs est la même qu'au niveau national, et les chiffres sont pratiquement identiques, hormis sur la dimension Composantes du travail et métier. L'analyse détaillée des résultats régionaux révèle un profil contrasté pour l'Île-de-France sur la sphère professionnelle : en sur-risque sur trois dimensions (la tension au travail, les événements de travail et les contraintes de l'environnement de travail). La région arrive en tête sur la maîtrise de trois risques (risque routier, déficit de reconnaissance et pénibilité industrielle).

LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE MOINS EN RISQUE SUR LES COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER MAIS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS CONTRAIGNANT

RISQUE FORT	ÎLE-DE-FRANCE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	25	31 ↗	36	38
Tension au travail*	-	32	-	29
Pénibilité physique	15	13	25	23
Contraintes liées à l'environnement de travail*	-	43	-	25
Événements de travail*	14	15	12	13
Pression psychologique	21	19	18	18
Déficit de reconnaissance	29	31	34	34
Risque routier	23	22	32	32

* Changement dans la construction de l'indicateur

Du fait de la structure socio-économique particulière de l'IDF (peu d'ouvriers et prédominance des services), la pénibilité physique (13 % contre 23 %) et la pénibilité industrielle y sont particulièrement faibles.

Le risque routier est également peu élevé (22 % contre 32 %) compte tenu de l'importance de l'offre de transports en commun. Néanmoins, le temps de transport pour se rendre au travail est particulièrement élevé en IDF : 59 % des salariés de la région ont plus d'une heure de transport aller-retour entre leur domicile et leur lieu de travail (vs 34 % au niveau national).

D'autre part, le risque de déficit de reconnaissance est moins important qu'au niveau national : 31 % contre 34 % en moyenne. Ce bon résultat s'explique par le fait que les salariés franciliens ont le sentiment de pouvoir compter sur leur supérieur hiérarchique en cas de problème (69 %) et d'être reconnus par leur hiérarchie (61 % contre 58 % en moyenne). Les cadres, de par leur métier et leur positionnement dans la hiérarchie, ont généralement un accès facilité à des possibilités d'évolution de carrière par rapport aux catégories ouvriers ou employés. Leur surreprésentation en Île-de-France diminue mécaniquement le risque de déficit de reconnaissance.

Néanmoins, cette année, les salariés franciliens sont moins nombreux à affirmer avoir la possibilité de développer leurs compétences professionnelles (66 %, -4pts depuis 2010).

En revanche, l'IDF montre quelques signaux d'alerte sur des dimensions liées à l'environnement de travail. Les entreprises de la région sont particulièrement touchées par des restructurations ou des réorganisations (35 % contre 30 % en moyenne). En raison de la forte présence du secteur des services, et donc du travail en bureau partagé, l'indicateur de risque « contraintes liées à l'environnement de travail » est particulièrement élevé (travail sur écran, open space...).

Le risque de tension au travail est légèrement plus élevé en IDF. Le climat interne tend de plus en plus à se dégrader tant en termes de satisfaction professionnelle que sur le plan relationnel.

On constate ainsi une baisse significative des scores de satisfaction au travail ou de bonne entente entre collègues.

- « *Je suis satisfait de mon travail* » (tout à fait d'accord) : 18 %, -7pts.
- « *Il y a une bonne entente là où je travaille* » : 78 % en 2011, -4pts.

Parallèlement, la confiance en son avenir personnel s'érode en Île-de-France alors qu'elle se renforce au plan national : 63 % (-3pts) contre 63 % (+2pts). L'importance des réorganisations et leur impact sur le quotidien professionnel des Franciliens expliquent sans doute en partie cette dégradation. La difficulté croissante à gérer les priorités (41 %, +7pts) peut également contribuer à rendre l'avenir moins lisible.

Au global, les résultats mettent en évidence une baisse générale de la satisfaction à l'égard des principales composantes du travail. Ce phénomène est spécifique à la région.

INDIQUEZ SI VOUS ÊTES (TOTAL D'ACCORD) ? %	ÎLE-DE-FRANCE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Il y a une bonne entente là où je travail	82	78▼	78	79
Mon travail me donne confiance en moi	82	78▼	79	78
Je suis satisfait de mon travail	80	74▼	80	78
Dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions	84	77▼	79	74▼
Mon travail me permet d'apprendre des choses	73	72	68	70
En cas de problème, je peux compter sur mon supérieur hiérarchique	71	69	65	67
J'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles	70	66▼	63	65
Je suis confiant dans mon avenir au sein de l'entreprise	66	63▼	61	63

* Changement dans la construction de l'indicateur

HYGIÈNE DE VIE : UNE PROGRESSION DES CONDUITES ADDICTIVES

RISQUE FORT	ÎLE-DE-FRANCE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	28	27	26	27
Risque nutrition	32	34	30	33 ↗
Manque d'activité physique*	26	20 ↘	31	22 ↘
Manque de sommeil	36	34	34	35
Consommation de produits à risque*	7	12 ↗	7	11 ↗
Déficit de prévention suivi santé	21	23	20	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

Les habitudes en termes d'hygiène de vie sont très similaires à celles observées à l'échelle nationale. Le risque nutrition est en hausse (34 %, +2pts) et suit ainsi la tendance à la hausse mesurée sur l'ensemble du territoire français. La consommation de sodas s'avère particulièrement élevée en Île-de-France : 40 %, supérieure de 4pts à la moyenne nationale. Le grignotage concerne un Francilien sur 2.

La consommation de produits à risques progresse au cours de l'année de 5 points. 15 % des salariés déclarent ainsi prendre des produits stimulants, des somnifères ou des antidépresseurs (+7pts) et 8 % du cannabis (+3pts en 1 an).

Néanmoins, la moindre utilisation de la voiture et l'importance de la marche à pied dans les trajets domicile-travail renforcent la pratique de l'activité physique légère en Île-de-France pour 77 % des Franciliens (+11pts).

Les Franciliens souffrent moins du manque de sommeil que la moyenne des salariés français : 26 % contre 30 %. Ils sont pourtant moins nombreux à déclarer dormir suffisamment : l'importance des temps de transport, des temps de travail mais également l'offre de sorties expliquent sans doute en partie ce résultat.

DES INDICATEURS DE BÉNÉFICES EN DIMINUTION

BÉNÉFICE FORT	ÎLE-DE-FRANCE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	41	33 ↘	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	43	39 ↘	42	41
PRÉSENCE	49	42 ↘	49	45 ↘

Les trois indicateurs de bénéfices sont en baisse par rapport à 2010. L'engagement au travail et l'indicateur de présence sont en-dessous de la moyenne nationale.

Pour les salariés d'IDF, l'entreprise est en retrait sur les dimensions bien-être et sécurité : « *Mon entreprise s'occupe du bien-être des salariés* » perd 5 points alors qu'il se maintient au niveau national. La baisse de l'engagement s'explique principalement par une baisse brutale de la réactivité des salariés : la volonté de faire (tout à fait) le maximum dans son travail passe de 54 % en 2010 à 45 % en 2011. 22 % des salariés (20 % en moyenne nationale) déclarent ne pas être malade mais avoir bien envie de prendre un arrêt maladie.

Le risque d'absentéisme se traduit par une augmentation des arrêts maladie de moins de trois jours qui passe de 20 % à 23 % et des absences non prévues, hors arrêts maladie, qui passent -quant à elles- de 24 % à 33 % (contre 23 % à 29 % pour le national).

UN CONTEXTE D'ATTENTES D'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE PLUS IMPORTANT SUR LES DIMENSIONS ACTIVITÉ PHYSIQUE, ÉQUILIBRE ALIMENTAIRE ET OPTIMISATION DE LA GESTION DE LA VIE PERSONNELLE

ATTENTE DE SERVICES	ÎLE-DE-FRANCE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	69	69	62	65↗
Mieux entretenir sa santé	63	65	61	62
Bien dormir	58	59	55	57
Bien maîtriser son alimentation	58	58	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	50	52	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	44	47↗	40	43↗
Être mieux suivi médicalement	41	42	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	26	27	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	25	28↗	27	31↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	24	25	23	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	17	19	17	18
Boire moins d'alcool	9	9	9	9

Au global, une attente de services stables sur un an, et toujours plus prononcée qu'au plan national. Les salariés franciliens ont été les premiers bénéficiaires de ces nouvelles offres de services : conciergerie, services à la personne, salle de sport...

Les grandes entreprises, dans lesquelles une proportion importante d'entre eux évolue, utilisent ces services comme facteur de différenciation, d'attractivité et de fidélisation de leurs collaborateurs. Leur niveau d'exigence et leur familiarité avec ces offres expliquent ces scores plus élevés. Ces attentes sont plus fortes qu'au niveau national sur les dimensions activité physique, équilibre alimentaire et efficacité dans la gestion du quotidien...

La région Paris-Île-de-France est composée de **6 délégations régionales** : Boulogne (Franck Kouassi), Paris Acacias (Eric Coet), Evry (Bruno Constanza), Aulnay-Maisons Alfort (Rachel Charmes Libera), Paris Tolbiac (Jérôme Boniface), Saint Germain-Cergy-Saint-Quentin-en-Yvelines (Elisabeth Philippe) et d'une délégation régionale individuelle (Christophe Watterlot).

Elle accompagne **54 000 entreprises** clientes et **55 000 clients individuels** pour un chiffre d'affaires estimés en 2011 à **32 M€**.

L'Action sociale compte 25 collaborateurs. Elle accompagne les entreprises, les actifs et les retraités, au travers :

- des **aides financières** attribuées à des personnes en situation de rupture sociale (plus de 500 demandes en 2010),
- un dispositif **d'aide au retour à l'emploi** pour des chômeurs de longue durée, (200 personnes accompagnées pendant 6 mois),
- le pilotage du dispositif Sortir Plus, d'**accompagnement de nos aînés isolés**, ne pouvant sortir seuls de leur domicile,
- des sessions de **préparation à la retraite** et conférences de **prévention santé**,
- du bénévolat, avec **trois Relais Amicaux** et une antenne.

Une **boutique** Malakoff Médéric sur l'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines, commune de Montigny-le-Bretonneux, vient d'ouvrir en septembre 2011. Une boutique Malakoff Médéric ouvrira ses portes à Boulogne en 2012.

Le Directeur Commercial Paris Île-de-France est Jean-Jacques Hiroux
Établissement Malakoff Médéric - Immeuble Ravel
24 rue de la Redoute 78288 - Guyancourt cedex

LORRAINE



Pour la deuxième année consécutive, l'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés de la région Lorraine. Les résultats seront présentés à Metz (Cescom) le 17 novembre 2011.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région se caractérise par la part importante de l'industrie et du BTP (42 % des salariés lorrains contre un tiers au plan national). Les secteurs du commerce (18 %/22 %) et des services (32 %/27 %) sont moins présents. Cette prédominance de l'activité industrielle se traduit par une surreprésentation des ouvriers (43 %/33 %), et une moindre proportion de cadres (20 %/26 %). Ces salariés sont également plus jeunes (29 % de 18-29 ans pour 26 % au national) et plus masculins (60 %/57 %).

UNE RÉGION EN SUR-RISQUE SUR LES PRATIQUES DE VIE ET LES COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	41	43	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	33	36 ↗	32	33
HYGIÈNE DE VIE	28	31 ↗	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	19	19 ↘	19	19
CHARGE DE VIE*	5	10 ↗	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La Lorraine atteint des niveaux record de risque, dans notre panorama des régions françaises, tant sur des dimensions relevant de la sphère professionnelle que de la sphère personnelle :

Pour la **sphère professionnelle** :

- Sur la pénibilité physique, ce qui est cohérent avec la prédominance de l'activité industrielle et de l'emploi ouvrier dans la région ;
- Mais également sur la pression psychologique qui est habituellement plus caractéristique de l'emploi cadre.

Pour la **sphère personnelle** :

- Les habitudes de vie sont également en risque qu'il s'agisse des dimensions nutrition, consommation de produits à risques et déficit de prévention et suivi santé.
- Le surpoids est presque aussi élevé qu'en Nord-Pas-de-Calais, région où le risque est le plus élevé : risque IMC en Lorraine : 15 % vs 16 % en Nord-Pas-de-Calais.
- Enfin, la charge de vie est forte et l'état psychologique des salariés très en retrait.

A contrario, les indicateurs de bénéfices pour l'entreprise s'avèrent beaucoup plus favorables dans la région. C'est en Lorraine que le risque d'absentéisme est le plus faible sur 9 régions où l'enquête a été conduite.

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER : UNE PRESSION PSYCHOLOGIQUE EN PROGRESSION

RISQUE FORT	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	41	43	36	38
Tension au travail*	-	30	-	29
Pénibilité physique	27	26	25	23
Pénibilité industrielle	23	24	20	18
Contraintes liées à l'environnement de travail*	-	18	-	25
Événements de travail*	12	13	12	13
Pression psychologique	19	23 ↗	18	18
Déficit de reconnaissance	-	33	-	34
Risque routier	35	36	32	32

* Changement dans la construction de l'indicateur

La pénibilité physique (postures pénibles, gestes répétitifs, manipulation de charges lourdes) et la pénibilité industrielle (exposition à des produits toxiques, au bruit, au froid ou au risque de blessure) sont élevées en Lorraine et ne connaissent pas la tendance à la baisse observée au niveau national. Un salarié sur deux en Lorraine déclare rester longtemps debout ou dans une posture pénible dans l'exercice de son métier. Ce chiffre atteint 79 %, en augmentation pour les ouvriers, de 5 points.

Comme au niveau national, le rythme des restructurations ou des réorganisations vécues au cours de l'année reste intense et en augmentation sensible sur l'année. Il touche 29 % des salariés (+5pts). Les grandes entreprises sont particulièrement exposées à ces changements : 43 % (+16pts). Le niveau de confiance en son avenir professionnel tend tout de même à se renforcer : 64 % des salariés lorrains déclarent être optimistes (+4pts). Ce niveau de confiance est similaire à celui relevé au niveau national.

La pression psychologique a augmenté depuis 2010, créant un écart avec la moyenne nationale et accentuant les difficultés à gérer les priorités. Néanmoins, le niveau de confiance procuré par le travail reste élevé.

- « Par moment, j'ai du mal à gérer les priorités » : 35 % en 2011 en Lorraine (+6pts).
- « Mon travail me donne confiance en moi » : 25 % en Lorraine vs 21 % au national.

UN CONTEXTE SOCIAL MOINS FAVORABLE ET UNE CHARGE DE VIE PESANTE

Le moral des salariés lorrains apparaît encore en retrait en 2011 : 35 % de risque fort sur l'indicateur état psychologique vs 30 %. Le dynamisme des salariés lorrains est ainsi inférieur de 5 points à la moyenne.

Les contraintes de charge de vie sont importantes en Lorraine comme au niveau national : 30 % des salariés ont un de leurs proches qui leur cause beaucoup de soucis, score identique à la moyenne. Néanmoins, ils perçoivent plus de difficultés à parler de leur problème 25 % vs 19 %.

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
État psychologique	32	35 ↗	30	30

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Charge de vie*	5 ↗	10 ↗	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

UNE HYGIÈNE DE VIE PLUS DÉGRADÉE

RISQUE FORT	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	28	31 ↗	26	27
Risque nutrition	34	40 ↗	30	33 ↗
Manque d'activité physique*	32	22 ↘	31	22 ↘
Manque de sommeil	30	32	34	35
Consommation de produits à risque*	9	14 ↗	7	11 ↗
Déficit de prévention suivi santé	21	23	20	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

En un an, les pratiques de vie semblent s'être sensiblement dégradées dans la région. Très proches du profil des risques observés au niveau national en matière d'hygiène de vie, les indicateurs lorrains rejoignent désormais les scores de la région la plus exposée : le Nord-Pas-de-Calais.

En premier lieu, une forte augmentation du risque nutrition avec des collaborateurs qui font moins attention à leur équilibre alimentaire (62 %, -7pts) et qui grignotent davantage entre les repas. Simultanément, la consommation de produits à risques atteint un niveau très élevé : 30 % de fumeurs (vs 27 %) et une progression de 4 points de la consommation de cannabis. Ces augmentations s'inscrivent dans une tendance similaire à celle observée au plan national mais plus accentuée en Lorraine.

UN TRÈS BON NIVEAU DE PRÉSENCE

Comme au niveau national, on constate un retrait de l'engagement au travail : 37 % (-5pts). Ceci s'explique par la montée en puissance de signaux d'usure dans le travail : 26 % des salariés lorrains (vs 20 % au niveau national) estiment ne pas être malades mais avouent avoir bien envie de prendre un arrêt maladie. Ils n'étaient que 20 % en 2010.

Néanmoins, la proactivité dans le travail se maintient à un bon niveau : 30 % des salariés déclarent chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler.

BÉNÉFICE FORT	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	42	37 ↘	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	41	40	42	41
PRÉSENCE	51	50	49	45 ↘

DES ATTENTES DE SERVICES EN NETTE PROGRESSION

On observe une forte progression des attentes de services dans les domaines de la prévention et de la santé (mieux entretenir sa santé, bien dormir, bien maîtriser son alimentation, être mieux suivi médicalement). Deux autres dimensions sont également en progression : facilitation de la conciliation vie privée/vie professionnelle, aide à la prise en charge de la dépendance.

ATTENTE DE SERVICES	LORRAINE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	56	59	62	65 ↗
Mieux entretenir sa santé	58	58	61	62
Bien dormir	52	54	55	57
Bien maîtriser son alimentation	49	52 ↗	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	51	47 ↘	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	38	41 ↗	40	43 ↗
Être mieux suivi médicalement	34	42 ↗	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	28	30	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	28	28	27	31 ↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	22	25 ↗	23	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	19	12 ↘	17	18
Boire moins d'alcool	11	11	9	9

FOCUS

L'industrie en Lorraine : une pénibilité industrielle et une pression psychologique importante, mais un sentiment de reconnaissance qui limite les risques d'absentéisme. Le risque de manque de reconnaissance a fortement diminué pour l'industrie lorraine (-13pts par rapport à 2010, alors que le risque reste stable dans l'industrie au niveau national). Les salariés de l'industrie lorraine se sentent davantage reconnus par leur hiérarchie (+5pts par rapport à 2010).

Ils se distinguent également sur l'hygiène de vie. Plus en risque sur l'alimentation (+9pts) et sur la consommation de produits à risques (+6pts), ils sont moins nombreux à être concernés par le manque de sommeil (-8pts).

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	INDUSTRIE LORRAINE	INDUSTRIE NATIONALE
	2011	2011
Risque pénibilité industrielle	41	37
Travailler dans le froid et la chaleur	35	20
Risque pression psychologique	22	16
Mon travail est nerveusement fatiguant	28	24
Risque manque de reconnaissance	29	37
J'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles	71	62
Bénéfice Présence	53	42

Les salariés des TPE lorraines sont plus exposés aux risques relatifs à la sphère professionnelle. Les salariés des TPE ont le sentiment d'avoir un travail plus intense (+5pts par rapport aux TPE sur le plan national), ils ont moins le sentiment de pouvoir compter sur leur supérieur hiérarchique en cas de problème (-12 pts) et ne se sentent pas reconnus par leur hiérarchie (-10pts). Ainsi, ils sont 74 % à se déclarer satisfaits de leur travail contre 83 % au niveau national.

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	-20 SALARIÉS LORRAINE	-20 SALARIÉS NATIONALE
	2011	2011
Tension au travail	35	23
Pression psychologique	20	13
Déficit de reconnaissance	36	28
Pénibilité industrielle	26	16

Malakoff Médéric est implanté depuis **1960 à Nancy et à Metz**. Fort de plus de 210 collaborateurs, le groupe est présent au travers de l'ensemble de ses métiers et accompagne **28 000 entreprises** clientes.

L'Action sociale est présente à Nancy et Metz avec ses **8 collaborateurs**.

Les équipes sociales assurent une mission de conseil et d'orientation sur l'ensemble des thématiques sociales aussi bien auprès des actifs que des retraités, soit **3 300 contacts** en 2010.

En 2010, **290 aides financières** ont été apportées à des personnes en situation de rupture sociale.

A Metz, l'Action sociale Malakoff Médéric gère le dispositif Sortir Plus pour la Moselle, la Picardie, la Marne et l'Aube qui a bénéficié à plus de **1 800 personnes de plus de 80 ans** éprouvant des difficultés pour sortir seules de chez elles.

36 actions collectives ont été organisées sur la région : **accompagnement au retour à l'emploi**, (en partenariat avec Dispo'Cadres) dispositifs en faveur des **personnes handicapées**, sessions de préparation à la retraite, réunions d'information...

L'ouverture d'une **boutique** Malakoff Médéric est **prévue à Nancy en 2012**.

Le Délégué régional commercial est Olivier Poirel
(4 rue Piroux Lorraine, 54000 Nancy)
Établissement Malakoff Médéric
16-18 rue de Queuleu - 57000 Metz

MIDI-PYRÉNÉES



Les résultats de la deuxième édition de l'étude « Santé en entreprise » en région Midi-Pyrénées ont été présentés à Toulouse le jeudi 21 avril 2011 (École Supérieure de Commerce de Toulouse) par Jacques Bignebat, Délégué régional commercial, et Emmanuel Verdenet, Responsable du Pôle Promotion Prévention et Nouveaux Services du groupe Malakoff Médéric. L'événement était organisé par l'IMVE (Institut du Mieux Vivre en Entreprise/Groupe RH&M).

L'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés de la région Midi-Pyrénées.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La part des TPE et PME est plus importante en région Midi-Pyrénées que dans les autres régions françaises : 27 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés (moyenne nationale 24 %).

De manière générale, les salariés sont plus jeunes (58 % ont 39 ans ou moins, contre 54 % en moyenne nationale). La région compte davantage d'employés (33 % contre 29 % en moyenne nationale) et moins d'ouvriers (28 % contre 33 % en moyenne nationale).

UNE RÉGION QUI PRÉSENTE DES FACTEURS DE RISQUE MOINS IMPORTANTS SUR 3 DES 5 GRANDS DÉTERMINANTS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	MIDI-PYRÉNÉES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	41	35 ↘	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	34	33	32	33
HYGIÈNE DE VIE	22	22	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	22	16 ↘	19	19
CHARGE DE VIE*	6	7	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La hiérarchie des déterminants est identique à celle de l'année précédente. Les composantes du travail et métier restent, comme ailleurs, le premier facteur de risque (35 % des salariés en risque en Midi-Pyrénées, contre 38 % au niveau national), et constituent la priorité d'action.

L'état de santé perçu s'est sensiblement amélioré entre 2010 et 2011 (16 % des salariés en 2011 présentent un risque fort contre 22 % en 2010).

Avec les Pays-de-la-Loire, la région Midi-Pyrénées est celle qui possède les niveaux de risques les plus faibles sur 7 des 20 dimensions, tout particulièrement dans le domaine de l'hygiène de vie et de l'état de santé.

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER : UN CLIMAT GÉNÉRAL PLUS SEREIN

RISQUE FORT	MIDI-PYRÉNÉES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	41	35 ▼	36	38
Tension au travail*	-	26	-	29
Pénibilité physique	25	24	25	23
Contraintes liées à l'environnement de travail*	-	25	-	25
Événements de travail*	14	10▼	12	13
Pression psychologique	19	18	18	18
Déficit de reconnaissance	31	34↗	-	34
Risque routier	35	32▼	32	32

* Changement dans la construction de l'indicateur

Une meilleure qualité des relations de travail en Midi-Pyrénées, une situation qui s'améliore encore en 2011.

Le risque lié à la tension au travail est plus faible qu'au niveau national : 26 % des salariés sont en risque contre 29 % au niveau national. Les salariés se disent en effet davantage satisfaits de leur travail et de la qualité de l'ambiance en interne. De même, ils sont plus nombreux à considérer que leur travail leur donne confiance.

- « *Il y a une bonne entente là où je travaille* » (tout à fait d'accord) : 30 % en 2011 en Midi-Pyrénées vs 25 % en moyenne nationale.
- « *Je suis satisfait de mon travail* » (tout à fait d'accord) : 25 % en 2011 en Midi-Pyrénées vs 21 % en moyenne nationale.
- « *Mon travail me donne confiance en moi* » (tout à fait d'accord) : 26 % en 2011 en Midi-Pyrénées (+4pts) vs 21 % en moyenne nationale.

UN CONTEXTE INTERNE DE PLUS GRANDE STABILITÉ DANS LES ENTREPRISES

Les processus de transformation et de restructuration des entreprises ont été menés à un rythme moins intense (risque événements de travail 10 % vs 13 % en moyenne) qu'au plan national. Seuls 27 % des salariés ont connu une restructuration ou une réorganisation au cours des 12 derniers mois contre 30 % en moyenne.

La crise a sans doute un impact sur le processus de décisions et l'autonomie des salariés. En effet, en 2010, la région se caractérisait par un niveau d'autonomie de prise de décision supérieur à la moyenne nationale (83 % des salariés de Midi-Pyrénées estimaient avoir la possibilité de prendre des décisions contre 79 % au niveau national). Ils ne sont plus que 75 % en 2011, proches désormais du niveau national (74 %). Cette évolution est ressentie par les salariés de toutes catégories.

On note également une légère hausse du déficit de reconnaissance qui augmente de 3 points, passant de 31 % à 34 %. La région Midi-Pyrénées rejoint ainsi la moyenne française.

UN MEILLEUR MORAL EN 2011

Le moral des salariés s'améliore significativement en 2011 réduisant ainsi le risque psychologique : 27 % en risque (en baisse de 4 points). Ce phénomène se matérialise par une forte poussée du sentiment de dynamisme exprimé dans la région : 19 % des salariés se sentent très souvent dynamiques contre 10 % un an auparavant. Ils sont à 5 points au-dessus du niveau national. Ce mouvement s'observe dans toutes les catégories de population.

HYGIÈNE DE VIE : DES RÉSULTATS PLUS SATISFAISANTS QU'AU NIVEAU NATIONAL

RISQUE FORT	MIDI-PYRÉNÉES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	22	22	26	27
Risque nutrition	23	27 ↗	30	33 ↗
Manque d'activité physique*	27	18 ↘	31	22 ↘
Manque de sommeil	32	27 ↘	34	35
Consommation de produits à risque*	7	11 ↗	7	11 ↗
Déficit de prévention suivi santé	20	18	20	21
État physique	24	19 ↘	25	23

* Changement dans la construction de l'indicateur

La qualité de sommeil s'est fortement améliorée depuis 2010. Le risque lié au manque de sommeil se résorbe de 5 points pour atteindre 27 % contre 35 % sur le plan national.

La pratique régulière du sport en Midi-Pyrénées est dans la même dynamique vertueuse. Elle reste supérieure comme en 2010 à la moyenne nationale : 35 % contre 30 % en moyenne.

Néanmoins, deux dimensions ne s'inscrivent pas dans cette tendance d'amélioration et nécessitent une plus grande surveillance. Ainsi le risque nutrition a augmenté, face à la progression des mauvaises habitudes alimentaires (grignotage, consommation fréquente de sodas...). La région maintient néanmoins son avance avec un niveau de risque inférieur de 6 points au score national.

La consommation de produits à risques connaît la même progression et confirme la tendance observée au plan national. Les fumeurs sont plus nombreux en matière de consommation de tabac 31 % (+3pts) vs 27 % en moyenne, comme de cannabis (+3pts gagnés en un an).

La forte représentation des moins de 40 ans peut expliquer en partie ce double phénomène.

UNE AMÉLIORATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ QUI PLACE LA RÉGION DANS LE PELOTON DE TÊTE DES RÉGIONS FRANÇAISES

L'enquête met en évidence une diminution globale des risques liés à l'état de santé, en particulier l'état physique et l'indice de masse corporelle (IMC). 75 % des salariés de Midi-Pyrénées jugent leur état de santé général bon (+7pts en 2011), un niveau supérieur en 2011 au niveau national (71 % en 2011, 70 % en 2010).

Le risque lié à l'état physique diminue de 5 points dans la région (19 % en 2011 contre 24 % en 2010) et devient inférieur au niveau national.

Le risque lié à l'IMC diminue (8 %, en baisse de 4pts) et se situe désormais au niveau le plus bas des 9 régions françaises de l'enquête.

COMME AU NIVEAU NATIONAL, UN RETRAIT DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Alors que la région Midi-Pyrénées se caractérisait par un engagement au travail supérieur à la moyenne nationale en 2010 (47 % contre 42 % au national), elle tend à rejoindre le niveau national. L'engagement au travail a baissé de 8 points et dépasse désormais à peine le niveau national. Cette évolution est notable à travers différentes questions :

- « *Je cherche systématiquement à améliorer ma façon de travailler* » : baisse de 10 points entre 2011 et 2010.
- « *J'essaie toujours de faire le maximum dans mon travail* » : baisse de 9 points en Midi-Pyrénées.

Parallèlement, les entreprises de la région Midi-Pyrénées sont perçues comme moins à l'écoute de la santé et du bien-être de leurs salariés avec une diminution de la perception de leur engagement de 4 points « *mon entreprise s'occupe du bien-être de ses salariés* » : 48 % en 2011 contre 52 % en 2010).

BÉNÉFICE FORT	MIDI-PYRÉNÉES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	47	39 ↘	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	41	39	42	41
PRÉSENCE	49	47	49	45 ↘

UNE DEMANDE RELATIVEMENT STABLE D'ENGAGEMENT DE SERVICES DE L'ENTREPRISE

Les attentes de services sont, d'une manière générale, moins marquées en Midi-Pyrénées qu'au niveau national et relativement stables par rapport à l'année précédente, à l'exception de « mieux entretenir sa santé » (+4pts en 2011).

ATTENTE DE SERVICES	MIDI-PYRÉNÉES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	64	63	62	65↗
Mieux entretenir sa santé	58	62↗	61	62
Bien dormir	54	55	55	57
Bien maîtriser son alimentation	53	55	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	49	51	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	39	43↗	40	43↗
Être mieux suivi médicalement	38	37	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	31	23↘	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	28	28	27	31↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	24	22	23	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	19	19	17	18
Boire moins d'alcool	9	9	9	9

FOCUS

L'industrie en Midi-Pyrénées : elle se caractérise par une moindre prévalence des facteurs de pénibilité physiques et environnementaux (gestes répétitifs, exposition à des produits toxiques, ...). Elle compte également une proportion plus importante de cadres et d'agents de maîtrise qu'au plan national ce qui explique en grande partie les écarts constatés par rapport au national.

Par ailleurs, les salariés de ce secteur en Midi-Pyrénées s'inscrivent dans la même dynamique vertueuse que l'ensemble des salariés de la région en matière d'activité physique et de faible niveau de surpoids. La maladie et le handicap y sont beaucoup plus faibles que pour l'ensemble du secteur industriel.

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	INDUSTRIE MIDI-PYRÉNÉES	INDUSTRIE NATIONAL
	2011	2011
Risque pénibilité physique	22	34
Fait des gestes répétitifs	28	36
Risque pénibilité industrielle	33	37
Respirer des produits toxiques ou poussières	44	56
Manque d'activité physique	16	23
Activité physique légère au moins une fois par semaine	62	56
Manque de sommeil	26	35
Dort suffisamment	58	50
Maladie Handicap	13	19
IMC	4	14

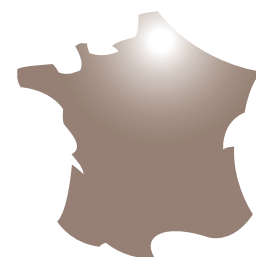
Avec **20 collaborateurs**, Malakoff Médéric accompagne près de **17 000 entreprises**, essentiellement des TPE et PME dont de nombreuses associations, en région Midi-Pyrénées.

Les **4 collaborateurs d'Action sociale**, basés à Toulouse, assurent une mission de conseil et d'orientation sur l'ensemble des thématiques sociales aussi bien auprès des actifs que des retraités.

Près de **1 000 personnes** en situation de rupture sociale résidant dans la région ont bénéficié d'une aide financière en 2010. La délégation sociale propose également, en partenariat avec l'APEC et le Cabinet Auditek à Toulouse, un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi.

Les **Relais Amicaux Malakoff Médéric**, association de retraités bénévoles, sont présents à Albi et Toulouse.

Le **Délégué régional commercial est Jacques Bignebat**. Établissement Malakoff Médéric, 3 rue Alaric II - 31000 Toulouse



NORD-PAS-DE-CALAIS

Pour la deuxième année consécutive, l'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés de la région Nord-Pas-de-Calais.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région Nord-Pas-de-Calais présente beaucoup de similitudes avec le tissu économique français en matière de taille d'entreprises comme de secteurs d'activité. Deux spécificités caractérisent néanmoins la région : la surreprésentation de l'emploi ouvriers (38 % vs 33 % en moyenne) et des hommes (60 % vs 53 % en moyenne).

UN RISQUE ÉLEVÉ SUR L'HYGIÈNE DE VIE

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	NORD-PAS-DE-CALAIS		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	39	40	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	34	31 ▼	32	33
HYGIÈNE DE VIE	31	33	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	24	22	19	19
CHARGE DE VIE*	5	5	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La hiérarchie des indicateurs diffère un peu de celle du national. Les composantes du travail et métier restent bien la première famille de risques. Les risques liés à l'hygiène de vie y sont pour leur part plus importants que ceux liés au contexte social. En effet, l'indicateur hygiène de vie de la région est 6 points supérieur à celui du national. De plus, le contexte social est en amélioration du fait de salariés qui se sentent plus dynamiques (+8pts en un an). L'autre caractéristique majeure concerne l'indicateur de présence qui a fortement baissé depuis 2010 et se place bien en-dessous du niveau national.

Par rapport aux huit autres régions, le Nord-Pas-de-Calais est la région la plus en risque sur de nombreux indicateurs concernant l'état de santé et l'hygiène de vie (nutrition, activité physique, IMC, état physique), et sur des dimensions professionnelles (déficit de reconnaissance).

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER : DES POINTS DE VIGILANCE SUR LA RECONNAISSANCE

La région se caractérise par un fort déficit de reconnaissance et des contraintes importantes liées à l'environnement de travail. Le déficit de reconnaissance est un enjeu particulièrement sensible auprès des ouvriers qui cumulent des perspectives de développement professionnel plus restreintes et un sentiment de manque de reconnaissance émanant de la direction. La région Nord-Pas-de-Calais, où l'emploi ouvrier est prédominant, s'avère particulièrement exposée à ce risque.

RISQUE FORT	NORD-PAS-DE-CALAIS		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	39	40	36	38
Tension au travail*	-	31	-	29
Pénibilité physique	29	25 ↘	25	23
Contraintes liées à l'environnement de travail*	-	31	-	25
Événements de travail*	12	13	12	13
Pression psychologique	21	20	18	18
Déficit de reconnaissance	37	39	-	34
Risque routier	35	32 ↘	32	32

* Changement dans la construction de l'indicateur

Les contraintes liées à l'environnement de travail sont, quant à elles, caractéristiques de l'emploi dans le monde des services. Cet indicateur est plus dégradé en Nord-Pas-de-Calais en raison de l'importance du travail en open-space (33 %/27 % en moyenne).

Le risque de déficit de reconnaissance, déjà plus fort en 2010 dans la région par rapport à la moyenne nationale, se creuse cette année (39 %/34 % en moyenne). Seuls 54 % des salariés ont le sentiment d'être reconnus par leur hiérarchie contre 58 % en moyenne. Ce résultat est en baisse de 3 points par rapport à l'année précédente. De même le sentiment de pouvoir compter sur son supérieur hiérarchique est inférieur de 4 points à ce que l'on constate en moyenne : 63 % vs 67 %.

Au global, les niveaux de satisfaction dans la sphère du travail sont moins élevés sur des éléments tels que l'ambiance dans l'équipe de travail, la possibilité de donner son avis, la prise en compte des souhaits professionnels... On retrouve également une satisfaction moindre concernant la relation avec le supérieur hiérarchique direct.

POINTS DE SATISFACTION DANS SON TRAVAIL	NORD-PAS-DE-CALAIS	NATIONAL
	2011	2011
L'ambiance dans votre équipe	74	79
La relation avec votre supérieur hiérarchique direct	64	70
La clarté de votre rôle dans l'activité de l'entreprise	65	69
La possibilité de donner son avis	63	67
La prise en compte de vos souhaits professionnels	43	47

HYGIÈNE DE VIE : NUTRITION ET ACTIVITÉ PHYSIQUE, DES INDICATEURS À L'ORANGE

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	NORD-PAS-DE-CALAIS		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	31	33	26	27
Risque nutrition	38	46 ↗	30	33 ↗
Manque d'activité physique*	38	31 ↘	31	22 ↘
Manque de sommeil	36	32 ↘	34	35
Consommation de produits à risque*	9	10	7	11 ↗
Déficit de prévention suivi santé	20	19	20	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

Le risque hygiène de vie a peu augmenté au niveau global en 2011, mais l'écart avec la moyenne nationale reste important : la région présente un sur-risque de 6 points.

C'est en particulier le risque nutrition qui a fortement progressé (+8pts vs +3pts en moyenne nationale). Si les salariés de la région Nord-Pas-de-Calais ont le sentiment de faire attention à leur équilibre alimentaire à 64 % (vs 69 % en moyenne nationale), leur consommation de sodas (50 % vs 36 % en moyenne) ou encore les grignotages entre les repas (56 % vs 48 % en moyenne) ont particulièrement augmenté au cours de l'année (respectivement de +9pts et +8 pts). A cela s'ajoute un risque de surpoids élevé (16 % vs 13 % en moyenne) et une activité physique insuffisante : 31 % des habitants de la région sont trop sédentaires contre 22 % pour la moyenne nationale. L'activité physique légère est inférieure de 9 points à la moyenne nationale, la pratique régulière d'un sport est de 27 % vs 30 % en moyenne.

En revanche, le risque lié au manque de sommeil a diminué depuis 2010. Les salariés de la région semblent être moins sujets à des troubles du sommeil (28 %, -4pts).

DES INDICATEURS DE BÉNÉFICES EN DIMINUTION

Comme au niveau national, les indicateurs de bénéfices sont en retrait. Le risque d'absentéisme est devenu particulièrement élevé depuis l'année dernière, en comparaison avec la moyenne nationale. Les arrêts maladies de moins d'une semaine sont bien plus fréquents dans la région, comparés à la moyenne nationale. Et les absences non prévues, hors arrêt maladie, ont également augmenté depuis 2010.

La diminution de l'indicateur d'engagement, similaire à la tendance nationale, s'explique en partie par le comportement des salariés qui sont moins nombreux à toujours essayer de faire le maximum dans leur travail.

- « *J'essaye toujours de faire le maximum dans mon travail* » (tout à fait d'accord) : 48 % en 2011 en Nord-Pas-de-Calais (-13pts) vs 49 % en moyenne nationale (-12pts).

BÉNÉFICE FORT	NORD-PAS-DE-CALAIS		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	40	36 ↘	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	40	39	42	41 ↘
PRÉSENCE	50	41 ↘	49	45 ↘

DES ATTENTES DE SERVICES NOMBREUSES ET VARIÉES

Des attentes de services similaires aux résultats nationaux. Davantage de salariés sont intéressés par des services de sevrage tabagique dans la région. Pour mémoire, la région compte 31 % de fumeurs, en progression de 4 points depuis un an.

ATTENTE DE SERVICES	NORD-PAS-DE-CALAIS		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	61	63	62	65↗
Mieux entretenir sa santé	61	61	61	62
Bien dormir	55	56	55	57
Bien maîtriser son alimentation	53	55	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	53	50↘	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	42	44	40	43↗
Être mieux suivi médicalement	38	39	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	29	29	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	26	23↘	27	31↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	24	21↘	23	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	18	22↗	17	18
Boire moins d'alcool	10	11	9	9

FOCUS

Les ouvriers du Nord-Pas-de-Calais cumulent les surrisques observés à l'échelle de la région et ceux rencontrés habituellement au sein de ce segment de population. Ils apparaissent dès lors particulièrement vulnérables dans le domaine professionnel sur les aspects de déficit de reconnaissance (50 % vs 39 % pour les ouvriers à l'échelon national), de tension au travail (42 % vs 34 %), de pression psychologique (23 % vs 16 %), et sur le plan personnel en matière de nutrition (56 % vs 40 %) et de manque d'activité physique (33 % vs 25 %). Au global, ces ouvriers affichent une relative distance vis-à-vis de l'entreprise (engagement 26 % vs 32 %) et un scepticisme à l'égard des actions mises en œuvre par cette dernière sur le plan santé-sécurité et bien-être (30 % vs 36 %).

Malakoff Médéric est implanté depuis **1974 à Lille**. Fort de **130 collaborateurs**, Malakoff Médéric est très actif dans la région et accompagne près de **21 000 entreprises** clientes en région Nord-Pas-de-Calais et leurs **100 000 salariés**.

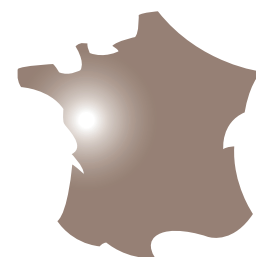
Les **7 délégués à l'Action sociale** sont présents dans les délégations de Valenciennes et de Lille. Les équipes sociales assurent une mission de **conseil et d'orientation** sur l'ensemble des thématiques sociales, aussi bien auprès des actifs que des retraités. En 2010, ce sont près de **1 000 demandes d'aides sociales** qui ont été gérées. Le service social organise également des conférences d'information et de préparation à la retraite.

Cinq Relais Amicaux, associations de bénévoles retraités, sont présents dans la région : à Lille, Dunkerque, Valenciennes, Douai et Maubeuge.

Depuis fin 2009, **trois boutiques** Malakoff Médéric ont été ouvertes à Dunkerque, Lille et Valenciennes.

Le Délégué régional commercial est Romuald Dehon.
Établissement Malakoff Médéric
96 rue Nationale - 59000 Lille

PAYS-DE-LA-LOIRE



L'étude présentée ci-après a été réalisée, pour la deuxième année consécutive, en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés de la région Pays-de-la-Loire.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région se caractérise par la prédominance de l'activité industrielle (40 % vs 33 % au niveau national) et par une moindre présence du secteur du commerce (16 % vs 22 %). Cela se traduit par une forte représentation des ouvriers (39 %/33 %).

DES LIGÉRIENS ENTOURÉS ET EN BONNE FORME PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PAYS-DE-LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	35	37	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	35	26↘	32	33
HYGIÈNE DE VIE	27	24↘	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	21	17↘	19	19
CHARGE DE VIE*	7	4↘	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La région Pays-de-la-Loire se situe parmi les régions françaises où il fait à la fois bon vivre et où l'on sait prendre soin de soi. Parmi les 9 régions analysées, elle possède les risques les plus faibles sur les indicateurs de contexte social et de charge de vie, ainsi que sur des sous-indicateurs liés à la santé et l'hygiène de vie (nutrition, consommation de produits à risques, état physique).

Les risques sont moins élevés qu'au plan national mais la hiérarchie des indicateurs reste la même. Les composantes du travail et métier sont le premier facteur de risque identifié par l'enquête.

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER : UNE AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PAYS-DE- LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	35	37	36	38
Tension au travail*	-	25	-	29
Pénibilité physique	31	25↘	25	23↘

* Changement dans la construction de l'indicateur

La diminution de la pénibilité physique perçue entre 2010 et 2011 (-6pts) permet à la région de rattraper son retard par rapport à la moyenne nationale qui n'est plus que de 2 points. Les salariés déclarent en effet être moins confrontés à des postures pénibles ou à des charges lourdes à déplacer. **Pour une région plus industrielle comme le Pays-de-la-Loire, cette tendance apparaît comme particulièrement positive.**

Un rythme de travail moins intense et une qualité de l'ambiance interne en amélioration

Sur le plan du rythme de travail, un phénomène identique à celui de la pénibilité physique est observable en Pays-de-la-Loire. En 2011, l'intensité du rythme de travail et la qualité du climat interne sont positivement impactées.

- « Mon travail me demande de travailler très vite ou très intensément » : 67 % (-4pts).
- « Mon travail est nerveusement fatiguant » : 62 % en Pays-de-la-Loire (-4pts).

Ces dimensions sont stables au plan national.

- « Il y a une bonne entente là où je travaille » (tout à fait d'accord) : 28 % en 2011 en Pays-de-la-Loire (+7pts).

L'ambiance de travail est perçue comme un point de satisfaction par 83 % des salariés de la région (vs 79 % en moyenne nationale) devant les outils de travail ou les relations avec la hiérarchie.

Un environnement personnel favorable

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PAYS-DE- LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
CONTEXTE SOCIAL*	35	26↘	32	33
Isolement*	-	9	-	12
Manque de confiance en l'avenir *	-	16	-	23
État psychologique	28	24↘	30	30
CHARGE DE VIE*	7	4↘	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

De très bons résultats sont observés sur la dimension contexte social (26 % en région Pays-de-la-Loire vs 33 % en moyenne).

Les salariés sont en bonne forme psychologique et moins exposés à des risques personnels lourds. En Pays-de-la-Loire, les salariés manifestent davantage de confiance dans leur avenir personnel et affichent globalement un bon moral. Les salariés sont moins stressés, moins déprimés et moins touchés par les soucis personnels. De manière générale, leur charge de vie personnelle est moins intense. Cette qualité de l'environnement personnel et de l'état psychologique des Ligériens tend encore à s'améliorer en 2011.

En matière de stress, on mesure 7 points d'écart entre les résultats régionaux (40 % de salariés se disent stressés) et ceux de l'ensemble du territoire français en 2011 (47 %). En 2010, cet écart n'était que de 3 points. Même phénomène sur la déprime exprimée par 12 % des salariés vs 20 % au plan national.

Parallèlement, les soucis personnels baissent en intensité : 31 % déclarent avoir des soucis personnels (-5pts) contre 38 % au plan national (+4pts) et la confiance en l'avenir personnel est forte pour 74 % des salariés de la région.

Le risque fort sur la dimension charge de vie est également le moins élevé parmi les 9 régions analysées.

Un risque nutrition en baisse

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PAYS-DE-LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	27	24 ↘	26	27
Risque nutrition	31	27 ↘	30	33 ↗
Manque d'activité physique*	36	21 ↘	31	22 ↘
Manque de sommeil	34	32	34	35
Consommation de produits à risque*	6	8	7	11 ↗
Déficit de prévention suivi santé	17	19	20	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

Des améliorations entre 2010 et 2011 sont nettes sur les habitudes alimentaires en Pays-de-la-Loire : l'attention portée à l'équilibre alimentaire progresse au cours de la période et les phénomènes de grignotage tendent à se résorber. Cette tendance à la baisse du risque nutrition s'inscrit dans un contexte de plus de sérénité des Ligériens face à l'avenir qui peut avoir un impact sur les « compulsions alimentaires ».

Un état de santé en nette amélioration

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PAYS-DE-LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ÉTAT DE SANTÉ	21	17 ↘	19	19
État physique	25	18 ↘	25	23
Handicap maladie chronique	20	19	18	19
IMC	11	9	13	13

Deux dimensions bénéficient fortement de la baisse du risque en matière d'état de santé. Tout d'abord, l'auto-évaluation de l'état physique par les salariés des Pays-de-la-Loire indique des douleurs physiques moins fréquentes et des salariés qui se sentent globalement en bonne santé. Le pourcentage des populations dont l'état physique est fortement dégradé est inférieur de 5 points à la moyenne nationale.

Parallèlement à la diminution du risque nutrition, l'indice de masse corporelle (IMC) des populations en surpoids est aujourd'hui un des plus faibles de France : 9 % des salariés sont en surpoids contre 13 % pour la moyenne nationale.

La région rattrape son retard en matière de perception de l'engagement santé sécurité de l'entreprise.

Les salariés de la région Pays-de-la-Loire ont davantage le sentiment que leur entreprise s'occupe du bien-être de ses collaborateurs. Cette augmentation depuis 2010 a permis de rattraper le retard de la région par rapport à la moyenne nationale. Néanmoins, on constate simultanément que le risque d'absentéisme a augmenté depuis l'année dernière et s'inscrit ainsi sur une tendance similaire à celle relevée au plan national. Ainsi, le nombre de journées d'absence non-prévues, hors arrêt maladie, a augmenté de 7 points.

L'engagement au travail reste stable en 2011 et contraste ainsi avec la très forte détérioration de cet indicateur au plan national. Les salariés de la région semblent plus engagés en termes de présence :

- « *Je ne suis pas malade mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie* » (totalement d'accord) : 18 % en Pays-de-la-Loire (=), 20 % au niveau national (+3pts).
- « *Faire de la présence pour la présence* » (très souvent ou souvent) : 8 % en Pays-de-la-Loire (-2pts), 11 % au niveau national (+3pts).

BÉNÉFICE FORT	PAYS-DE-LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	41	40	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	35	39 ↗	42	41
PRÉSENCE	52	47 ↘	49	45 ↘

UNE ATTENTE D'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE PLUS DIRECTEMENT SUR LE SOMMEIL ET L'OPTIMISATION DE LA VIE PERSONNELLE

ATTENTE DE SERVICES	PAYS-DE-LA-LOIRE		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	56	63↗	62	65↗
Mieux entretenir sa santé	59	55↘	61	62
Bien dormir	50	54	55	57
Bien maîtriser son alimentation	50	48↗	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	49	46↘	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	35	40↗	40	43↗
Être mieux suivi médicalement	35	32↘	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	25	27	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	30	29	27	31↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	21	22	23	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	22	17↘	17	18
Boire moins d'alcool	10	17↗	9	9

Les attentes de services apparaissent moins prioritaires sur les dimensions où les salariés des Pays-de-la-Loire ont déjà réalisé par eux-mêmes des progrès significatifs dans leurs habitudes de vie (suivi santé, équilibre alimentaire notamment). La demande d'accompagnement sur l'activité physique reste, comme au niveau national, la demande prioritaire des salariés.

FOCUS

Les cadres en Pays-de-la-Loire : un niveau record d'engagement au travail et un cadre de vie beaucoup plus favorable.

Les cadres de la région manifestent sur le plan professionnel un niveau de satisfaction beaucoup plus élevé en matière de climat interne, de facteurs de reconnaissance et de développement professionnel. Ils font preuve dans leur travail de plus de réactivité et au global d'un niveau d'engagement presque supérieur de 10 points à ce que l'on constate chez les cadres au niveau national. Enfin, ils font preuve dans leurs habitudes de vie de pratiques très favorables à leur santé à l'instar de ce que l'on observe dans l'ensemble de la région.

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	CADRES PAYS-DE-LA-LOIRE	CADRES NATIONAL
Tension au travail	14	22
Déficit de reconnaissance	14	25
CONTEXTE SOCIAL	21	27
Manque de confiance en l'avenir	6	14
État psychologique	24	29

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	CADRES PAYS-DE-LA-LOIRE	CADRES NATIONAL
HYGIÈNE DE VIE	17	21
Manque de Sommeil	30	36
Consommation de produits à risque*	1	8
ÉTAT DE SANTÉ	11	15
IMC	5	11

* Changement dans la construction de l'indicateur

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	CADRES PAYS-DE-LA-LOIRE	CADRES NATIONAL
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	55	44
PRÉSENCE	57	50

Pénibilité et déficit de reconnaissance pour les ouvriers de la région

Les ouvriers comme les cadres ligériens possèdent sur le plan personnel une hygiène de vie, un état de santé ou encore un soutien personnel qui les prémunissent contre de nombreux facteurs de risque.

Sur le plan professionnel au contraire, ils s'avèrent plus exposés aux risques de pénibilité physique et au manque de reconnaissance. Ces risques sont supérieurs de 5 points en moyenne à ceux observés parmi les ouvriers sur le plan national. Les ouvriers du Pays-de-la-Loire sont plus exposés aux risques physiques tel que le port de charges lourdes (+10pts par rapport au national). Par ailleurs, ils sont moins nombreux à avoir le sentiment d'être reconnus par leur hiérarchie (-6pts par rapport au national) ou de pouvoir compter sur leur supérieur hiérarchique en cas de problème (-4pts).

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	OUVRIERS PAYS-DE-LA-LOIRE	OUVRIERS NATIONAL
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER	49	47
Pénibilité physique	54	49
Pénibilité industrielle	47	42
Déficit de reconnaissance	45	39
Pression psychologique	12	16
CONTEXTE SOCIAL	26	37
Isolement	8	12
Manque de confiance en l'avenir	20	28
État psychologique	24	30
% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	OUVRIERS PAYS-DE-LA-LOIRE	OUVRIERS NATIONAL
CHARGE DE VIE	2	8
HYGIÈNE DE VIE	19	34
ÉTAT DE SANTÉ	17	25

Malakoff Médéric est très actif dans la région Pays-de-la-Loire. Fort de **127 collaborateurs**, Malakoff Médéric accompagne plus de **34 000 entreprises** essentiellement des TPE et PME, ainsi que **10 000 associations**.

L'Action sociale, avec ses 16 collaborateurs, remplit une **mission d'écoute et d'aide** auprès des actifs et des retraités de la région : en 2010, plus de **10 000 personnes** ont été accompagnées et 400 personnes en situation de rupture sociale ont bénéficié d'une aide financière. La délégation sociale organise des conférences d'information et des sessions de préparation et d'adaptation à la retraite (25 en 2010).

Depuis son ouverture en octobre 2010, la **boutique** Malakoff Médéric de Nantes a organisé une quarantaine d'ateliers de prévention « nutrition » et une quinzaine d'ateliers « accidents de la vie courante ».

Le Délégué régional commercial est Laurent Urbaniak.
Établissement Malakoff Médéric - 10 rue du Président Edouard Herriot - BP 91204 - 44012 Nantes

PROVENCE-ALPES- CÔTE D'AZUR



Pour la deuxième année consécutive, l'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 350 salariés de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région se caractérise par une forte orientation :

- **Commerce** : 27 % de salariés dans ce secteur contre 22 % en moyenne,
- et **Services** : 40 % en PACA contre 37 % en moyenne.

De manière générale, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte davantage d'employés (35 % des salariés contre 29 % en moyenne nationale) et moins de techniciens et d'agents de maîtrise (9 % contre 12 % en moyenne nationale). La part des salariés masculins (56 %) est plus importante qu'au niveau national (53 %), ainsi que la tranche d'âge des 40-49 ans (29 % contre 26 %).

La **part des TPE est plus importante** que dans les autres régions françaises : 32 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés, contre 24 % au niveau national.

UNE RÉGION MOINS EN RISQUE SUR LES DIMENSIONS COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER, UN PROFIL SIMILAIRE À LA MOYENNE NATIONALE EN TERMES DE RISQUES SANTÉ

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PACA		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	36	35	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	34	31 ↘	32	33
HYGIÈNE DE VIE	25	26	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	19	19	19	19
CHARGE DE VIE*	7	8	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La hiérarchie des indicateurs est la même qu'au niveau national et est identique à celle de l'année précédente.

La région PACA se classe parmi les meilleures régions françaises sur de nombreuses dimensions à la fois professionnelles comme personnelles. Ces bons résultats portent à la fois :

- sur la **sphère professionnelle** : la qualité du climat interne en entreprise, un contexte de plus forte stabilité pour les salariés, la reconnaissance témoignée par la hiérarchie, des contraintes plus faibles de l'environnement de travail ;
- sur la **sphère personnelle** : la qualité du sommeil, l'équilibre psychologique et la prévention santé.

Elle compte a contrario deux indicateurs dans le rouge : la **consommation de produits à risques et le manque de confiance en l'avenir**.

La région PACA s'inscrit par ailleurs dans la même tendance que celle observée sur le plan national avec des indicateurs de bénéfices en baisse en matière d'engagement au travail et de présence.

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER : DES RISQUES PLUS LIMITÉS

RISQUE FORT	PACA		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	36	35	36	38
Tension au travail*	-	20	-	29
Pénibilité physique	23	22	25	23
Contraintes liées à l'environnement de travail*	-	21	-	25
Événements de travail*	11	11	12	13
Pression psychologique	22	21	18	18
Déficit de reconnaissance	31	29	-	34
Risque routier	31	33	32	32

* Changement dans la construction de l'indicateur

Une moindre tension au travail et un meilleur climat interne en PACA

La tension au travail est particulièrement faible chez les salariés de la région PACA. Les collaborateurs sont près d'un quart à être tout à fait satisfaits de leur travail et estiment travailler dans une ambiance agréable.

- « Il y a une bonne entente là où je travaille » : 84 % (+3pts) en 2011 contre 79 % au niveau national.

Les échanges se caractérisent par une moindre agressivité : seuls 8 % des salariés estiment risquer de recevoir des remarques blessantes ou agressives au sein de leur entreprise, un score inférieur de 5 points à la moyenne nationale.

Des conditions d'exercice du travail plus favorables en PACA

Les contraintes liées à l'environnement de travail sont moindres en raison de l'organisation des espaces de travail. Les salariés de PACA, bien que surreprésentés dans le secteur des services, sont peu nombreux à travailler en plateau : 23 % vs 27 % en moyenne nationale. Ils travaillent plus fréquemment à l'extérieur : 16 % vs 11 % en moyenne du fait de l'importance du tourisme et du commerce dans la région.

Néanmoins, la réduction de la pénibilité physique reste un enjeu majeur dans la région : la proportion des salariés exposés à ce risque est aussi élevée qu'au plan national. La perception de la pénibilité physique a même tendance à augmenter en 2011 : 48 % des salariés (vs 45 % en moyenne nationale) indiquent devoir rester longtemps debout ou dans une posture pénible, en augmentation de 4 points depuis 2010.

La pénibilité industrielle a beaucoup diminué depuis 2010, passant de 21 % à 14 %, la baisse au niveau national n'est que de 2 points. Les salariés sont moins exposés à des conditions de travail difficiles telles que le travail dans le bruit, le froid ou la chaleur, la manipulation de produits toxiques ou les machines pouvant exposer à des blessures graves.

Un meilleur sentiment de reconnaissance grâce à la qualité du management

Enfin, le risque de déficit de reconnaissance a diminué, creusant l'écart avec la moyenne nationale. **La région PACA obtient sur cette dimension le meilleur résultat des 9 régions françaises de l'enquête.** Les salariés ont le sentiment de pouvoir compter sur le supérieur hiérarchique en cas de difficultés (72 % en PACA vs 67 % en moyenne) et d'avoir la possibilité de développer leurs compétences professionnelles (69 % en PACA vs 65 %).

Au global, les salariés de la région semblent plus satisfaits sur la plupart des composantes du travail (ambiance, relation avec le supérieur, organisation du travail, relation entre les services...).

INDIQUEZ SI VOUS ÊTES (TOTAL D'ACCORD) ? %	PACA		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Il y a une bonne entente là où je travaille	81	84 ↗	78	79
Mon travail me donne confiance en moi	79	82 ↗	79	78
Dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions	80	80	79	74 ↘
Mon travail me permet d'apprendre des choses	70	73 ↗	68	70
En cas de problème, je peux compter sur mon supérieur hiérarchique	69	72 ↗	65	67 ↗
J'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles	65	69 ↗	63	65
Je suis confiant dans mon avenir au sein de l'entreprise	62	65 ↗	61	63

Un contexte de transformation des entreprises et des organisations mais une confiance en l'avenir qui se renforce

Les salariés des entreprises en PACA ont encore connu en 2011 des changements internes importants. 12 % ont vécu une perte d'emploi pour eux-mêmes ou pour leur conjoint. Ce chiffre est en progression de 4 points par rapport à 2010. Les TPE ont été les premières affectées par ces licenciements. Néanmoins, le niveau de confiance en l'avenir professionnel tend à se renforcer : 65 % de salariés sont confiants en PACA en 2011 (+3pts) contre 63 % en moyenne nationale.

UN CONTEXTE SOCIAL PLUS SEREIN

31 % des salariés de PACA présentent un risque fort lié au contexte social, soit un score légèrement inférieur à la moyenne nationale (33 %).

La région se distingue notamment par un risque lié à l'état psychologique faible (24 % en PACA, 30 % au niveau national), en diminution de 5 pts par rapport à l'année précédente. Moins de collaborateurs en risque psychologique, un sentiment de dynamisme plus élevé, en augmentation de 6 pts depuis 1 an. Si au niveau national le sentiment de stress progresse en 2011 (+2pts), celui-ci est en baisse en PACA en 2011 :

- « *S'est senti stressé au cours des dernières semaines* » (très souvent ou souvent) : 43 % des salariés de PACA contre 47 % au niveau national.

UN BILAN CONTRASTÉ EN MATIÈRE D'HYGIÈNE DE VIE AVEC NOTAMMENT UNE MONTÉE DES RISQUES NUTRITION ET DES ADDICTIONS

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	PACA		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	25	26	26	27
Risque nutrition	27	31 ↗	30	33 ↗
Manque d'activité physique*	29	20 ↘	31	22 ↘
Manque de sommeil	32	29 ↘	34	35
Consommation de produits à risque*	11	15 ↗	7	11 ↗
Déficit de prévention suivi santé	17	17	20	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

Cette année, deux indicateurs sont à la hausse. Le risque nutrition a augmenté de 4 points pour atteindre 31 % mais reste en-dessous de la moyenne nationale. Bien que les salariés de PACA aient le sentiment de faire attention à l'équilibre de leur alimentation (+3pts), leurs habitudes alimentaires se sont dégradées : grignotage (+10pts) et consommation régulière de sodas (+5pts).

D'autre part, la consommation de produits à risques a également augmenté et dépasse désormais de 4 points la moyenne nationale. La consommation de tabac est particulièrement forte en PACA avec 32 % de fumeurs contre 27 % au niveau national. La consommation de cannabis est parmi les plus élevées des 9 régions observées : 8 % de fumeurs déclarés.

En revanche, la région est moins en risque sur deux autres indicateurs : la prévention santé et le manque de sommeil. L'indicateur déficit prévention santé est resté stable d'une année sur l'autre : 17 % de salariés en risque contre 21 % en moyenne. Les salariés de la région ont globalement le sentiment de faire ce qu'il faut pour avoir un mode de vie sain et entretenir leur santé. Ils jugent cette dernière d'ailleurs bonne pour les trois quarts d'entre eux. Alors que le risque de manque de sommeil reste stable au niveau national depuis 2010, il diminue en PACA (-3pts). Les salariés sont en effet moins nombreux à se dire touchés par des troubles du sommeil.

DES SIGNAUX D'ALERTE FORTS : UN RISQUE ABSENTÉISME EN AUGMENTATION ET UN ENGAGEMENT AU TRAVAIL QUI FLÉCHIT

Comme au niveau national, l'engagement au travail se résorbe chez les salariés de PACA. Les collaborateurs sont moins nombreux à chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler ou à essayer de toujours faire le maximum dans leur travail (-5pts en PACA depuis 2010).

De même l'indicateur de présence connaît une diminution de 5 points en raison des arrêts courts plus nombreux (+6pts/2010) et d'un nombre plus élevé des journées d'absence non prévues.

BÉNÉFICE FORT	PACA		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	42	36 ↘	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	42	42	42	41
PRÉSENCE	53	48 ↘	49	45 ↘

UNE FORTE ATTENTE DE SERVICES ÉMANANT DE L'ENTREPRISE

Globalement, la hiérarchie des attentes de services est la même qu'au plan national. Les attentes augmentent légèrement pour le dépistage, l'efficacité dans la gestion de sa vie personnelle ou le perfectionnement de la conduite automobile.

ATTENTE DE SERVICES	PACA		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	66	68	62	65 ↗
Mieux entretenir sa santé	61	63	61	62
Bien dormir	54	55	55	57
Bien maîtriser son alimentation	52	54	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	51	54 ↗	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	41	44 ↗	40	43 ↗
Être mieux suivi médicalement	38	35 ↘	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	29	29	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	27	30 ↗	27	31 ↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	26	21 ↘	23	23
Arrêter de fumer ou fumer moins	20	21	17	18
Boire moins d'alcool	10	10	9	9

FOCUS

Les ouvriers en PACA se distinguent fortement de leurs homologues sur le plan national. C'est dans le domaine de la sphère professionnelle que les écarts sont les plus importants. Les ouvriers de la région bénéficient d'un dynamisme professionnel élevé. Ils souffrent moins du manque de reconnaissance, de la pénibilité. Ils sont globalement mieux reconnus, plus engagés et plus satisfaits de leur travail. Sur le plan personnel, ils sont également mieux entourés.

	OUVRIERS PACA	OUVRIERS NATIONAL
	2011	2011
COMPOSANTES TRAVAIL ET MÉTIER	41	47
Événements de travail	10	14
Déficit de reconnaissance	26	39
Pénibilité industrielle	35	42
Tension au travail	21	34
CONTEXTE SOCIAL	28	37
État psychologique	22	30
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	36	32

Implanté **depuis 1947** dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Malakoff Médéric a deux délégations, **Marseille et Nice**.

Ses **160 collaborateurs** accompagnent près de **45 000 entreprises et leurs salariés** ainsi que **218 000 retraités**.

Son Action sociale apporte écoute, conseil et orientation aux personnes, actifs ou retraités, dans les moments sensibles de la vie : près de **500 aides financières** individuelles ont été attribuées en 2010, **dont 130 aides d'urgence** en faveur des sinistrés des inondations dans le Var.

Cinq Relais Amicaux Malakoff Médéric, associations de bénévoles qui permettent aux jeunes retraités de valoriser leur temps libre, sont implantés dans la région. Une dizaine de sessions de préparation à la retraite est organisée chaque année.

Depuis l'ouverture de la **boutique** à Nice en mars 2011, 3 nouveaux conseillers commerciaux présentent à nos visiteurs toute la gamme des offres individuelles développée par Malakoff Médéric.

Le Délégué régional commercial à Nice est Yves Delanglade.

**Établissement Malakoff Médéric
37 boulevard Carabacel - 06046 Nice Cedex**

RHÔNE-ALPES



Les résultats de la deuxième édition de l'étude « Santé en entreprise » en région Rhône-Alpes ont été présentés à Lyon en conférence de presse, le jeudi 5 mai 2011 (Aquarium du Grand Lyon) par Christophe Scherrer, Directeur du Développement et Anne-Sophie Godon, Directrice de la Prévention et des Nouveaux Services du groupe Malakoff Médéric et par Isabelle Vray-Echinard, Directrice d'Opcalia Rhône-Alpes.

L'étude présentée ci-après a été réalisée en mars et avril 2011 par la société d'études Sociovision auprès de 3 500 salariés du secteur privé en France et de 500 salariés de la région Rhône-Alpes.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION

La région présente un tissu économique et une population très similaires à la composition nationale. L'industrie est légèrement plus présente sur le territoire (35 % vs 33 %), néanmoins cela ne se traduit pas par une présence plus forte des ouvriers (31 % vs 33 %).

DES NIVEAUX DE RISQUES IDENTIQUES À LA MOYENNE NATIONALE, UNE MEILLEURE HYGIÈNE DE VIE

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	RHÔNE-ALPES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	31	39 ↗	36	38
CONTEXTE SOCIAL*	29	32 ↗	32	33
HYGIÈNE DE VIE	21	22	26	27
ÉTAT DE SANTÉ	17	19	19	19
CHARGE DE VIE*	5	8	6	8

* Changement dans la construction de l'indicateur

La hiérarchie des indicateurs est la même qu'au niveau national, et les résultats sont proches. La région Rhône-Alpes se distingue essentiellement sur l'indicateur « hygiène de vie » qui présente un risque plus faible.

Des risques liés au travail et métier plus stables qu'au niveau national

RISQUE FORT	RHÔNE-ALPES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	31	39 ↗	36	38
Tension au travail*	-	26	-	29
Pénibilité physique	21	21	28↘	23↘
Contraintes liées à l'environnement de travail*	-	26	-	25
Événements de travail*	10	14↗	9	13↗
Pression psychologique	20	20	22	18↘
Déficit de reconnaissance	-	35	-	34
Risque routier	31	33	32	32

* Changement dans la construction de l'indicateur

Les risques liés aux composantes du travail et métier sont proches de la moyenne nationale. **La tension au travail perçue par les salariés est la seule dimension sensiblement moins forte** qu'au niveau national (26 % en Rhône-Alpes vs 29 % au plan national), en partie grâce à une ambiance de travail plus sereine.

- « *Il y a une bonne ambiance là où je travaille* » : 82 % vs 79 % au niveau national.

Deux indicateurs se distinguent des résultats nationaux : la pénibilité physique et la pression psychologique qui restent stables en Rhône-Alpes, tandis qu'ils diminuent sur le plan national. Le national tend à rattraper son retard par rapport à la région : en avance de 5 points en matière de pénibilité physique en 2009, la région n'a désormais plus qu'une avance de 2 points.

Des améliorations sont observables entre 2009 et 2011 en Rhône-Alpes sur des dimensions telles que l'intensité du travail et la fatigue nerveuse.

- « *Mon travail me demande de travailler très vite ou très intensément* » : 71 % (-5pts/2009) vs 72 % au niveau national.

- « *Mon travail nécessite de longues périodes de concentration* » : 73 % (-6pts/2009) vs 73 % (-1pt) au niveau national.

Une meilleure hygiène de vie qui dissimule des mouvements disparates

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	RHÔNE-ALPES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
HYGIÈNE DE VIE	21	22	26	27
Risque nutrition	28	31↗	30	33↗
Manque d'activité physique*	26	17↘	31	22↘
Manque de sommeil	32	33	34	35
Consommation de produits à risque*	8	8	7	11↗
Déficit de prévention suivi santé	18	18	20	21

* Changement dans la construction de l'indicateur

En deux ans, **l'hygiène de vie des salariés de la région Rhône-Alpes** n'a pratiquement pas bougé, tandis que ce risque a légèrement augmenté au niveau national.

C'est essentiellement **l'activité physique, ainsi que la prévention et le suivi santé des Rhônaïses, qui participent à ce bon résultat**. Néanmoins, **le risque nutrition a pour sa part augmenté**, se rapprochant de la moyenne nationale. Le manque de sommeil et la consommation de produits à risques restent stables alors qu'ils augmentent sur le plan national.

■ Une pratique sportive plus courante en Rhône-Alpes
« *Pratique un ou plusieurs sports au moins une fois par semaine* » : 34 % vs 30 % en moyenne nationale.

■ Des habitudes de grignotage qui se sont renforcées...
« *Grignote entre les repas souvent ou de temps en temps* » : 47 % (+4pts/2009) vs 48 % (+2pts) en moyenne nationale.

■ ... et pourtant le sentiment de faire plus attention à son équilibre alimentaire.
« *Fait attention à l'équilibre de son alimentation* » : 73 % (+4pts/2009) vs 69 % en moyenne nationale.

Un état psychologique qui tend à se dégrader

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	RHÔNE-ALPES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
État psychologique	27	31 ↗	30	30

En Rhône-Alpes, le risque « état psychologique » a augmenté de 4 points en deux ans alors qu'il reste stable au niveau national. Les salariés de la région sont plus nombreux à s'être sentis déprimés (17 % en 2009, 23 % en 2011) et stressés. La détérioration du moral des salariés est particulièrement forte chez les ouvriers (+6pts) et chez les femmes (+9pts).

UN RETRAIT PLUS PRONONCÉ DES SALARIÉS EN RHÔNE-ALPES SUR L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL ET LA PRÉSENCE

Alors que la région se caractérisait par un engagement au travail supérieur à la moyenne, la baisse de cet indicateur est en 2011 **plus forte qu'au niveau national** (-6pts en Rhône-Alpes vs -4pts au niveau national). Ce mouvement est particulièrement marqué chez les cadres, les employés et dans les secteurs du commerce, des transports, de l'énergie, et des télécoms.

Il est couplé au sentiment que l'entreprise, en particulier les plus grandes, s'engage moins sur les dimensions santé, sécurité, bien-être.

- « *La sécurité est une priorité pour mon entreprise* » (tout à fait d'accord) : 22 % (-7pts/2009) vs 23 % (-2pts) au niveau national.

Le retrait de l'engagement des salariés se traduit également par une forte progression des arrêts maladies d'une semaine ou plus et des journées d'absence non prévues (hors arrêt maladie), particulièrement chez les employés, dans l'industrie comme dans les services. Les arrêts maladies de plus d'une semaine concernent 22 % des salariés de la région (+7pts/2009) contre 18 % au niveau national (-1pt/2009).

BÉNÉFICE FORT	RHÔNE-ALPES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	42	38 ↘	42	37 ↘
PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE	42	41	42	41
PRÉSENCE	47	43 ↘	49	45 ↘

UNE PROGRESSION DES ATTENTES DE SERVICES « BIEN-ÊTRE » DE LA PART DE L'ENTREPRISE

Des attentes de services en progression, en particulier sur les dimensions liées à la santé et à l'hygiène de vie.

A noter, la progression des attentes suivantes :

- Bien maîtriser son alimentation (+10pts en deux ans) ;
- Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (+12pts en deux ans) ;
- Être mieux suivi médicalement (+10pts) ;
- Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade (+9pts).

ATTENTE DE SERVICES	RHÔNE-ALPES		NATIONAL	
	2010	2011	2010	2011
Faire de l'exercice	66	64	62	65 ↗
Mieux entretenir sa santé	55	61 ↗	61	62
Bien dormir	52	58 ↗	55	57
Bien maîtriser son alimentation	46	56 ↗	52	54
Être mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques	50	53 ↗	51	51
Être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...)	31	43 ↗	40	43 ↗
Être mieux suivi médicalement	35	45 ↗	38	40
Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles	32	31	28	29
Perfectionner sa conduite automobile	30	33 ↗	27	31 ↗
Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade	16	25 ↗	23	23 ↗
Arrêter de fumer ou fumer moins	16	17	17	18
Boire moins d'alcool	8	10	9	9

FOCUS

L'industrie en Rhône-Alpes

Une moindre pénibilité et une tension au travail maîtrisée impactent l'engagement des salariés et la perception de l'engagement de leur entreprise.

	INDUSTRIE RHÔNE-ALPES	INDUSTRIE NATIONAL
	2011	2011
Risque pénibilité physique	23	34
Risque pénibilité industrielle	30	37
Risque tension au travail	22	30
Bénéfice engagement au travail	38	34
Bénéfice perception engagement sécurité de l'entreprise	44	41

La population féminine active en Rhône-Alpes

Des états psychologique et physique plus préoccupants que dans le reste de la France.

Les indicateurs de risque liés à l'état psychologique, au mauvais état physique et au manque de confiance dans l'avenir sont plus élevés que la moyenne nationale, avec des écarts de 7 points pour chacun de ces 3 indicateurs.

	FEMMES RHÔNE-ALPES	FEMMES NATIONAL
	2011	2011
Risque état psychologique	41	34
Risque isolement	17	12
Risque manque de confiance dans l'avenir	32	25
Risque mauvaise état physique	36	29

Les seniors en Rhône-Alpes plus exposés à des risques professionnels

Les seniors dans la région sont plus exposés au risque de pénibilité compte tenu du poids de l'emploi industriel dans ce segment de population.

Les quinquagénaires sont également en première ligne des réorganisations et des changements internes opérés par les entreprises en Rhône-Alpes : 41 % ont vécu une restructuration ou une réorganisation au cours des 12 derniers mois vs 28 % pour les quinquagénaires sur le plan national.

% DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE FORT	RHÔNE-ALPES	NATIONAL	
	50 ANS ET PLUS	TOTAL POPULATION	50 ANS ET PLUS
	2011	2011	2011
COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER*	41	38	31
Tension au travail*	27	29	27
Pénibilité physique	21	23	18
Contraintes liées à l'environnement de travail*	23	25	21
Événements de travail*	21	13	14
Pression psychologique	20	18	17
Déficit de reconnaissance	35	34	33
Risque routier	41	32	33

* Changement dans la construction de l'indicateur

Les seniors en Rhône-Alpes portent une attention marquée à la prévention santé (avec seulement 8 % de salariés de cette catégorie en risque) et à l'activité physique.

Fort de ses **206 collaborateurs** répartis sur 7 sites (**Lyon, Valence, Annecy, Chambéry, Grenoble, Saint-Etienne et Roanne**), Malakoff Médéric accompagne **30 000 entreprises clientes, 340 000 retraités et 260 000 actifs ainsi que plusieurs milliers d'associations**. L'Économie sociale et solidaire regroupe en région Rhône-Alpes plus de 220 000 salariés et près de 22 000 établissements employeurs, soit 10 % de l'emploi régional.

Le service **Action sociale** en région Rhône-Alpes est composé de **15 collaborateurs**, présents dans les délégations d'Annecy, Grenoble, Lyon, Roanne et Saint-Etienne. Les équipes sociales assurent une **mission de conseil et d'orientation** sur l'ensemble des thématiques sociales, aussi bien auprès des actifs que des retraités. Des aides peuvent être apportées aux personnes en situation de rupture sociale sous réserve d'analyse sociale et conditions de ressources.

Par ailleurs, le service social propose des sessions de préparation à la retraite et des réunions d'information sur des questions d'actualité sociale, des sessions de gestion du deuil, et un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi, en partenariat notamment avec l'Espace Emploi Cadres de Lyon.

Cinq Relais Amicaux, associations de retraités bénévoles Malakoff Médéric, sont présents dans la région.

L'ouverture de la **boutique** Malakoff Médéric à Lyon est prévue en octobre 2011.

Le Délégué régional commercial est Florent Pavetto.
Établissement Malakoff Médéric
5 rue Juliette Récamier France
69456 Lyon cedex 06 - Tél. 04 72 83 23 50



ANNEXES

LES INDICATEURS DE MESURE MANAGEMENT SANTÉ

LES INDICATEURS DE MESURE MANAGEMENT SANTÉ

COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER

La dimension « composantes du travail et métier » permet de porter le regard sur le fonctionnement interne de l'entreprise, les conditions de travail, les enjeux managériaux et la pression exercée sur les collaborateurs. Sept sous-indicateurs couvrent ces différents champs.

La tension au travail mesure un risque lié au manque de satisfaction à l'égard de son travail, à une ambiance de travail dégradée entre collègues, et à la multiplicité des remarques blessantes ou agressives au sein de l'entreprise. Il couvre les dimensions centrales du lien au métier (suis-je ou non satisfait de mon travail ?) et des qualités des relations internes (qualité des relations avec les collègues et respect mutuel dans les échanges). Quand ces éléments sont altérés, il est très difficile de s'engager dans son travail et son entreprise.

Cet indicateur est extrêmement sensible au contexte interne de l'entreprise et au moral des salariés. D'une façon générale, les ouvriers sont aujourd'hui plus en risques sur cette dimension.

Les événements de travail mesurent un risque lié à la multiplicité des changements dans son environnement professionnel : restructuration, changement de fonction, licenciement ou accident. Dans un contexte de crise économique, ce risque est susceptible d'être très élevé dans certains secteurs d'activité.

La pénibilité physique mesure l'exposition des salariés à des postures pénibles, des gestes répétitifs ou à la manipulation de charges lourdes. En moyenne nationale, cette pénibilité du travail touche en premier lieu les ouvriers, mais également les employés dans l'industrie, le commerce...

La pénibilité industrielle évalue la fréquence d'exposition à un certain nombre de risques (produits toxiques, vibrations, poussières...) ou conditions de travail difficiles (travail dans le bruit, dans la chaleur, travail sur machine...). Un risque fort peut engendrer douleurs, fatigue, maladies professionnelles, TMS (troubles musculo-squelettiques), voire incapacité. Les ouvriers restent les plus exposés à ces risques.

Les contraintes liées à l'environnement de travail mesurent une exposition à des risques nouveaux particulièrement répandus dans le domaine des services. Ce risque évalue le cumul de facteurs de risques : travail sur écran, risque d'insultes par les clients ou le public, travail en bureau paysager. Il est d'autant plus élevé que l'on cumule ces risques.

La pression psychologique est un risque lié à la nécessité de répondre à des exigences croisées de qualité et d'extrême rapidité pouvant occasionner une fatigue nerveuse potentiellement plus importante.

Le déficit de reconnaissance évalue le risque lié à l'insatisfaction à l'égard des relations avec le management de proximité. Il intègre le manque de reconnaissance témoigné par la hiérarchie et le déficit de soutien face aux difficultés. Il prend également en compte l'absence de perspectives de développement des compétences professionnelles.

Le risque routier mesure le degré d'exposition des collaborateurs au risque routier à travers l'évaluation de la durée et fréquence des trajets pendulaires (domicile / travail) et professionnels en voiture ou deux roues. Les données confirment la forte exposition des collaborateurs du secteur des transports (38 %), de l'industrie et du BTP (36 %) à ce risque.

HYGIÈNE DE VIE

La dimension hygiène de vie approfondit les pratiques de vie des salariés. Il mesure un déficit global dans les pratiques de vie des salariés sur différentes facettes : sommeil, exercice physique, nutrition, conduites à risques ... Il est extrêmement prédictif de la qualité de l'état de santé global et souligne la capacité individuelle des salariés à réduire ce risque. Les ouvriers sont plus particulièrement exposés à ces risques.

Le risque nutrition mesure le manque d'attention porté à l'équilibre alimentaire, la propension au grignotage et à la boisson de sodas. C'est un risque particulièrement fort parmi les jeunes collaborateurs.

Le manque d'activité physique mesure le risque lié à la faible pratique de toute forme d'activité physique ou sportive. Ce risque est plus élevé chez les femmes.

Le manque de sommeil mesure le risque lié au sentiment de dormir mal ou insuffisamment et à l'expérience de troubles du sommeil.

La consommation de produits à risques mesure certaines conduites à risques (consommation de tabac, café, alcool, substances dopantes, etc.) qui ont un impact sur l'état de santé et potentiellement, pour certaines, sur la qualité du travail des collaborateurs.

Le déficit de prévention suivi santé mesure la capacité des individus à mener un mode de vie sain et à assurer un suivi régulier de leur propre état de santé. Les hommes, de par leur faible fréquentation des médecins, se révèlent plus à risque sur cette dimension. A travers cet indicateur, les salariés jugent leur mode de vie (sain, peu sain...) et leurs visites de contrôle (dentiste ou généraliste) (irrégulières ou non).

ÉTAT DE SANTÉ

L'état physique mesure le risque lié à l'état de santé dégradé des salariés, à la présence de douleurs physiques. C'est un bon prédicteur des risques potentiels de TMS (troubles musculo-squelettiques).

L'IMC (Indice de masse corporelle) mesure le risque lié à l'obésité, évalué à partir des déclarations des salariés de leur poids et de leur taille.

Handicap, maladie chronique évalue les déclarations des salariés de leur handicap et/ou maladie chronique ainsi que la gêne qu'ils éprouvent dans leur travail.

CONTEXTE SOCIAL

L'indicateur de contexte social met en évidence le risque lié au déficit d'insertion sociale (isolement) des salariés, à un état psychologique fragilisé et à un manque de confiance dans l'avenir. Il s'agit d'un indicateur prédictif du soutien des salariés en cas de situation difficile. Sont-ils seuls ou entourés face aux difficultés de la vie ?

La qualité du tissu social et de l'état d'esprit face à l'avenir sont également clefs pour faire face aux aléas de la vie professionnelle.

L'état psychologique mesure le risque lié au sentiment de stress éprouvé par les salariés, à leur difficulté à se détendre et au sentiment de manquer de dynamisme.

L'isolement prend en compte l'état d'esprit général de la personne dans sa vie personnelle et la qualité des relations qu'elle entretient avec ses collègues de travail. Quand les risques liés à l'isolement sont forts, c'est signe que les

salariés se sentent mis en marge dans leur vie personnelle (désocialisation) ou professionnelle (mésententes entre collègues).

Le manque de confiance dans l'avenir mesure le risque lié aux soucis et préoccupations personnels qui affectent les salariés : leur avenir personnel mais aussi les problèmes affectifs ou de santé.

CHARGE DE VIE

La charge de vie identifie les salariés qui ont des charges familiales fortes : personnes seules avec enfants, et personnes ayant des parents dépendants à charge. 8 % des femmes sont seules avec enfants, les hommes ne sont que 3 %. Les personnes seules avec enfants évoluent dans un environnement à fortes contraintes et sont particulièrement exposées à une multiplicité de risques. En moyenne nationale, les femmes sont particulièrement concernées.

IMPACTS POSITIFS POUR L'ENTREPRISE

ENGAGEMENT AU TRAVAIL

L'engagement au travail mesure l'attention portée à son travail, la faible envie de prendre des arrêts maladies, la volonté des salariés de se dépasser et d'améliorer la qualité de leur performance professionnelle.

Ce bénéfice est sur-représenté parmi les salariés de plus de 50 ans et les ouvriers.

PRÉSENCE

L'indicateur présence comptabilise le nombre et la fréquence des arrêts maladies ainsi que les journées d'absence non prévues.

PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT SANTÉ, SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE

L'indicateur mesure la perception de l'engagement de l'entreprise en matière d'intérêt porté au bien-être des salariés et à la sécurité et la qualité perçue du poste de travail (bien adapté).

2011	National	Aquitaine	Bretagne	IDF	Lorraine	Nord PDC	PACA	Pays-de-la-Loire	Midi-Pyrénées	Rhône-Alpes
Total interrogés	3 499	354	350	854	350	350	350	350	350	500
Base interrogés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
INDICATEURS SYNTHÉTIQUES										
COMPOSANTE TRAVAIL	38	41	40	31 +	43	40	35	37	35	39
MANQUE HYGIÈNE DE VIE	27	25	26	27	31	33	26	24	22	22
CONTEXTE SOCIAL	33	33	28	33 +	36	31	31	26	33	32
CHARGE DE VIE	8 +	8	9	8	10 +	5	8	4	7	8
ÉTAT DE SANTÉ	19	21	17	19	19	22	18	17	16	19
ENGAGEMENT AU TRAVAIL	37 --	46	40	33 -	37	36	36	40	39	38
PERCEPTION ENGAGEMENT ENTREPRISE	41	43	39	39	40	39	42	39	39	41
PRÉSENCE/ABSENCE	45 -	45	45	42 -	50	41 -	48	47	47	43
INDICATEURS										
TENSION AU TRAVAIL	29 ++	27	28	32 ++	30 ++	31 ++	20 ++	25 ++	26	26
PÉNIBILITÉ PHYSIQUE	23 -	24	27	13	26	25	22	25	24	21
ÉVÈNEMENTS AU TRAVAIL	13	10	12	15	13	13	11	13	10	14
PRESSION PSYCHOLOGIQUE	18	22	16	19	23	20	21	15	18	20
DÉFICIT DE RECONNAISSANCE	34	33	35	31	33	39	29	33	34	35
RISQUE ROUTIER	32	39	38	22	36	32	33	32	32	33
PÉNIBILITÉ INDUSTRIELLE	18	18	19	10	24	20	14 -	21	18	17
CONTRAINTES ENVIRONNEMENT TRAVAIL	25 ++	21	21	43 ++	18 ++	31 ++	21 ++	27 ++	25	26
NUTRITION	33 +	29	36	34	40	46 +	31	27	27	31
MANQUE ACTIVITÉ PHYSIQUE	22 --	23	21	20 -	22 -	31 -	20 -	21 --	18	17
MANQUE SOMMEIL	35	34	38	34	32	32	29	32	27	33
CONSOMMATION PRODUITS À RISQUE	11 ++	11	13	12 +	14 +	10	15	8	11	8
ABSENCE PRÉVENTION	21	21	21	23	23	19	17	19	18	18
ISOLEMENT	12 +	11	10	11	11	10	11	9	11	12
MANQUE CONFIANCE	23 -	23	21	23	21	21	24 -	16 -	21	24
ÉTAT PSYCHOLOGIQUE	30	30	26	29	35	29	24	24	27	31
CHARGE DE VIE	8 +	8	9	8	10 +	5	8	4	7	8
MAUVAIS ÉTAT PHYSIQUE	23 -	25	21	21	23	25	23	18 -	19	25
MALADIE OU HANDICAP	19	21	15	19	17	19	19	19	18	17
IMC	13	11	9	11	15	16	13	9	8	12

Malakoff Médéric : Prendre soin de la santé, du bien-être, et du bien-vieillir de toutes les générations

Nous sommes, de par notre histoire, acteurs de la santé, du bien-être et du bien-vieillir de toutes les générations.

Leader de la retraite complémentaire par répartition, acteur majeur de la santé et de la prévoyance depuis plus d'un siècle et présent en épargne salariale depuis 40 ans, Malakoff Médéric est un groupe paritaire, mutualiste, à but non lucratif.

Paritaire : c'est-à-dire gouverné à parts égales par les organisations syndicales et patronales.

Mutualiste : c'est-à-dire administré par des représentants des cotisants.

À but non lucratif : c'est-à-dire sans actionnaires ni dividendes. Nos excédents sont totalement investis au profit de nos cotisants, en services et en action sociale.

En un mot, que ce soit à travers notre gouvernance, nos métiers, et notre Action Sociale, nous participons à défendre une et une seule idée : **l'intérêt général**.

C'est cette mission qui nous pousse à œuvrer jour après jour pour la protection sociale :

- Mieux protéger les salariés en entreprise mais aussi dans leur vie personnelle,
- Ne pas se contenter de bien les rembourser mais aussi les conseiller et les orienter.

Chez Malakoff Médéric, notre ambition est, et restera toujours, de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien-vieillir de nos cotisants et de leurs familles tout au long de leur vie.

C'est notre quotidien.

Pour nous, c'est ça **défendre l'intérêt général**.

Malakoff Médéric

Présents pour votre avenir. malakoffmederic.com

CHIFFRES CLÉS*

6 000 collaborateurs

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

- 207 000 entreprises clientes
- 3,1 millions de salariés cotisants
- 2,8 millions de retraités

ASSURANCE DE PERSONNES

- 180 000 entreprises clientes avec leurs 3,4 millions de salariés assurés
- 1,1 million de particuliers assurés

ACTION SOCIALE

- 122 300 personnes accompagnées
- 100 millions d'euros de ressources dédiées

* au 31 décembre 2010