

Dossier de presse

Présentation des résultats du sondage sur le stress au travail

Conférence de presse
10 Juin 2009

Contacts presse :

ANACT

Stéphanie JOULLIÉ - Tél : 04 72 56 13 57 - s.joullie@anact.fr

Catherine GUIBBERT - Tél : 04 72 56 13 38 - c.guibbert@anact.fr

Malakoff Médéric

Isabelle Mosneron Dupin - Tél : 01 56 03 38 55

imosnerondupin@malakoffmederic.com

En partenariat avec

Sommaire

- I Invitation à la conférence de presse
- II Communiqué de synthèse des résultats du sondage ANACT-CSA
- III Baromètre de la qualité de vie au travail
- IV Les facteurs de stress au travail
- V Comment les salariés surmontent-ils leur stress ?
- VI Zoom sur...
- VII Ouverture de la 6ème Semaine pour la Qualité de Vie au Travail
- VIII Le Réseau ANACT
- IX Malakoff Médéric



Lyon, le 2 juin 2009

Invitation presse

Conférence de presse

Le Réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail, en partenariat avec le groupe Malakoff Médéric, vous invite à découvrir en exclusivité

les résultats du sondage sur « Le stress au travail »,

réalisé à l'occasion de la 6^e Semaine pour la qualité de vie au travail.

Mercredi 10 juin de 11h à 12h15 aux Salons 113 Paris 7^e

La conférence de presse sera suivie d'un apéritif.

Jean-Baptiste Obéniche, Directeur Général de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, présentera et commentera en exclusivité les résultats de ce sondage national, réalisé par le Réseau ANACT et l'institut CSA.

1 000 salariés actifs français ont été interviewés sur cette thématique du 25 mars au 1^{er} avril dernier.

Alain Quibeuif, Directeur de la Stratégie et du Marketing stratégique du groupe Malakoff Médéric, reprendra certains points clefs du sondage pour en détailler les conséquences au regard de la protection sociale.

Ce sondage s'inscrit dans le cadre de la 6^e Semaine pour la qualité de vie au travail, organisée par le Réseau ANACT du 11 au 19 juin 2009. Chaque année, la semaine est lancée par un sondage national, analyse du ressenti des Français sur leurs conditions de travail. En plus du sondage thématique, deux questions de baromètre sont posées annuellement sur les facteurs de motivation et de satisfaction au travail.

Conférence de presse mercredi 10 juin à 11h aux Salons 113

113, avenue de la Bourdonnais 75007 Paris – métro Ecole Militaire

Merci de confirmer votre présence par courriel avant lundi 8 juin 2009.

Contacts Presse :

ANACT - Stéphanie Joullié - Tél. : 04 72 56 13 57 – s.joullie@anact.fr

Malakoff Médéric - Isabelle Mosneron Dupin - Tél : 01 56 03 38 55 imosnerondupin@malakoffmederic.com

L'ANACT, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, fondée en 1973 est un établissement public administratif dont l'objectif est d'aider les entreprises à mettre en œuvre des démarches qui permettent d'améliorer à la fois l'efficacité des organisations et la situation des salariés. L'ANACT développe des projets innovants touchant au travail. Elle constitue avec les associations régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) un réseau présent dans toute la France. www.anact.fr

Le groupe Malakoff Médéric est le leader de la protection sociale paritaire en France. Malakoff Médéric est le premier groupe de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (205 000 entreprises clientes, 3,2 millions de cotisants et 2,6 millions de retraités), et le 3^e assureur collectif (182 000 entreprises clientes et 3 millions de salariés assurés). Un million de particuliers sont assurés par le groupe à titre individuel. www.malakoffmederic.com



Communiqué de presse de synthèse
Lyon, 10 juin 2009

Le stress au travail touche 4 salariés sur 10 **Sondage Réseau ANACT/CSA**

A l'occasion de la sixième « Semaine pour la Qualité de Vie au Travail », le Réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail a réalisé, avec l'institut CSA, un sondage auprès des salariés français sur leur perception du **stress au travail**.

1 000 salariés ont été interrogés par téléphone à leur domicile. L'échantillon est représentatif des salariés français actifs occupés de 18 ans et plus (quotas de sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle). L'enquête a été menée du 25 mars au 1^{er} avril 2009.

Le stress : tous les salariés sont exposés

Le sondage met en évidence un point essentiel : le stress touche 4 salariés sur 10.

En effet, 41% des salariés sondés se disent stressés dont 13% très stressés, ce chiffre atteint 47% pour les catégories socioprofessionnelles supérieures (CSP +) et 57% pour les cadres supérieurs.

Même si des clivages apparaissent entre les catégories professionnelles, entre les secteurs d'activité, le genre, le statut et l'âge des salariés, le stress touche l'ensemble des catégories de salariés, ce qui tend à démontrer que personne n'échappe au risque d'altération de santé professionnelle.

Un état de stress principalement lié au travail

60% des personnes qui se disent stressées attribuent exclusivement cet état à leur vie professionnelle. 38% l'attribuent conjointement à leur vie professionnelle et personnelle, ce chiffre monte à 41% pour les femmes et descend à 32% pour les hommes.

Le stress accentué par la crise économique

Le contexte économique actuel semble renforcer le niveau de stress des salariés français. 54% des salariés stressés déclarent que la crise économique contribue à leur état de stress au travail.

Les symptômes du stress touchent 64% des personnes interrogées

La cause du stress est avant tout d'origine professionnelle, mais ses répercussions débordent la sphère du travail pour impacter aussi la sphère privée. En effet, les troubles physiques dus aux conditions de travail sont relativement fréquents, notamment en termes de fatigue, de tensions musculaires et de difficultés à penser à autre chose qu'au travail une fois à la maison.

64% des personnes, qu'elles soient stressées ou pas, déclarent avoir ressenti un de ces symptômes : fatigue importante (37%), tensions musculaires (29%), difficultés à ne plus penser au travail une fois à la maison (28%), troubles du sommeil (25%), anxiété (25%), irritabilité (19%), maux de tête (17%) et baisse de vigilance (12%).

En moyenne, elles citent trois symptômes ; le cumul des symptômes apparaît comme un élément susceptible de conduire à des pathologies plus graves. Le premier symptôme de stress cité est une fatigue importante éprouvée souvent par 37% des personnes interrogées.

Un quart des salariés stressés dort mal

60% des personnes se déclarant stressées ressentent souvent une fatigue importante.

Les personnes stressées éprouvent les symptômes suivants : tensions musculaires (45%), troubles du sommeil (44 %), difficultés à ne plus penser au travail une fois à la maison (42%), anxiété (42%) et irritabilité (35%).

L'encadrement : un statut qui n'échappe pas au stress

Dans les catégories supérieures, le taux des personnes se déclarant stressées est nettement supérieur (47% des catégories socioprofessionnelles supérieures et 57% des cadres supérieurs se disent stressés, contre 41% de l'ensemble des salariés). Ce qui laisse penser que le rôle de l'encadrement dans la régulation du stress devient un exercice délicat car cette catégorie elle-même est de plus en plus exposée au stress en tant que catégorie professionnelle.

Plus l'organisation du travail est complexe, plus elle génère du stress

L'influence de l'organisation du travail sur le stress apparaît très affirmée. 40% des salariés répondent que l'organisation du travail génère du stress et 48% des salariés d'entreprises entre 150 et 999 salariés.

Les salariés des petites entreprises apparaissent moins affectés par le stress (68% des salariés de TPE se déclarent non stressés), une des hypothèses pourrait être qu'ils bénéficient d'une organisation du travail moins complexe.

Face au stress, les salariés « font avec », s'adaptent et cherchent leurs propres solutions

A la question « Comment réagissez-vous quand vous êtes stressés par votre travail ? », 91% des salariés déclarent faire la part des choses/s'adapter au mieux à la situation, et 76% disent se ressourcer dans des activités personnelles.

Les aides comme l'encadrement, les collectifs de travail, la médecine du travail sont des recours possibles, même s'ils apparaissent en fin de liste. Lorsque les salariés se tournent vers la médecine, c'est vers le médecin traitant pour rechercher un soutien thérapeutique.

Les résultats complets du sondage sont disponibles en ligne sur www.qualitedevieautravail.org ou envoyés par mail sur demande.

Contacts Presse :

ANACT

Catherine Guibbert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

Stéphanie Joullié – s.joullie@anact.fr - 04 72 56 13 57

L'ANACT, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, fondée en 1973 est un établissement public administratif dont l'objectif est d'aider les entreprises à mettre en œuvre des démarches qui permettent d'améliorer à la fois l'efficacité des organisations et la situation des salariés. L'ANACT développe des projets innovants touchant au travail. Elle constitue avec les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) un réseau présent dans toute la France. www.anact.fr

Baromètre ANACT de la qualité de vie au travail

Comme chaque année, les deux premières questions du sondage réalisé en ouverture de la 6^e Semaine pour la qualité de vie au travail¹ ont permis de mesurer le ressenti des Français sur leurs conditions de travail. De manière assez stable par rapport aux données barométriques des années précédentes, une large majorité des salariés se déclare satisfaite des composantes de son travail. Les déterminants importants de la motivation au travail restent, comme en 2008, marqués par le niveau de rémunération et les conditions de travail.

- **Motivations : rémunération et conditions de travail**

Quand on leur demande ce qui est le plus important pour eux dans leur travail, les Français citent à nouveau le niveau de rémunération à 53% (52% en 2008). Cette préoccupation s'accroît encore dans le secteur privé (58%) et pour les employés et ouvriers (58%).

Les conditions de travail progressent fortement cette année et arrivent en deuxième position, citées par plus de la moitié des sondés (51%), une hausse de 7 points par rapport à 2008.

L'intérêt du métier se place en troisième position avec 44% en 2009 versus 40% en 2008, cité principalement par les catégories socioprofessionnelles supérieures (60%) et par les personnes du secteur public (50%).

- **Des salariés globalement satisfaits**

La satisfaction renvoie à la question de la qualité de vie au travail et à une approche globale des conditions de travail.

Les salariés sont en général satisfaits de leur situation professionnelle.

De manière assez stable par rapport aux éditions de 2006, 2007 et 2008 les **relations avec les collègues**, contribuant à l'ambiance de travail, sont encore en 2009 le sujet de satisfaction numéro un, avec 92% de salariés satisfaits sur ce point (92 % en 2008, 89% en 2007 et 90 % en 2006). Le taux de satisfaction en matière de sécurité sur le lieu de travail atteint 89%, taux qui varie peu (88% en 2007 et 2008).

L'autonomie et les responsabilités sont citées à 88% (90% en 2008), taux qui atteint 90% chez les 25-49 ans, pour lesquels la question de l'évolution professionnelle se joue à cette période, et à 82% pour les 50-64 ans pour lesquels ce sujet est moins d'actualité.

Les relations avec la hiérarchie (80%), le climat social (73%), la reconnaissance (67%) bénéficient également de bons scores.

Notons que les relations avec la hiérarchie suscitent également un très large niveau de satisfaction, 20% des salariés seulement s'en plaignent (un constat habituel dans les baromètres de climat social au sein des entreprises).

Contacts Presse ANACT :

Catherine Guibert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

Stéphanie Joullie – s.joullie@anact.fr - 04 72 56 13 57

Cette année, le sondage, réalisé par le Réseau ANACT et l'institut CSA, porte sur le stress au travail.

1 000 salariés ont été interrogés par téléphone à leur domicile. L'échantillon est représentatif des salariés français actifs occupés de 18 ans et plus (quotas de sexe, âge et catégorie socio professionnelle). L'enquête a été menée du 25 mars au 1^{er} avril 2009.

Communiqué de presse
Lyon, 10 juin 2009

Quels sont les facteurs de stress au travail ?

Le stress au travail a des causes multiples

Le sondage sur le stress au travail a validé l'hypothèse de départ selon laquelle le stress est multiforme et se retrouve au travers de chacune des grandes familles de tensions définies : l'organisation du travail, la satisfaction des exigences personnelles, les changements dans le travail et les relations avec la hiérarchie et les collègues.

En effet, les salariés se retrouvent bien au travers de chacune de ces familles de tension qui génèrent un niveau de stress plus ou moins comparable auprès des salariés interrogés. Arrivent en tête « l'organisation dans le travail » (40%) et « la satisfaction des exigences personnelles » (38%) qui sont les plus marquantes en termes de stress au travail. « Les relations avec la hiérarchie et collègues » ainsi que les « changements dans le travail » viennent juste derrière (31%).

Ces 4 familles de tensions n'affectent pas les catégories de salariés de la même façon. Les salariés des PME (150 à 999) sont les plus exposés alors que les salariés des TPE (1 à 9 salariés) semblent être moins soumis à ce stress.

- Stress lié à l'organisation du travail

Les personnes interrogées invoquent à 36% la surcharge de travail comme première situation perturbante dans l'organisation de leur travail, On notera que cet item est cité à 51% par les personnes se déclarant stressées, facteur qui semble être la source de stress la plus importante pour elles.

Le fait de devoir mener plusieurs tâches de front est cité par 35% des sondés, chiffre qui passe à 41% pour les personnes du secteur public mais descend à 23% chez les 18-24 ans et 25% pour les personnes en CDD.

Le manque de temps pour souffler arrive en troisième position à 31%.

- Stress lié aux exigences personnelles des salariés

Globalement, le sentiment de ne pas être rémunéré à sa juste valeur est le premier motif d'insatisfaction 43% des sondés se déclarent perturbés par le fait de ne pas avoir la rémunération qu'ils souhaitent, 39% pour les catégories socioprofessionnelles supérieures (CSP +) et 45% dans le secteur privé.

C'est donc bien le niveau de rémunération qui perturbe le plus les salariés loin devant le manque de reconnaissance dans le travail (25%) et l'exigence de travailler plus par rapport à leurs capacités (21%).

- Stress lié aux relations avec la hiérarchie et entre collègues

En ce qui concerne les relations de travail, les salariés désignent comme première cause de stress le manque de soutien de la hiérarchie, un ressenti particulièrement cité lorsque des situations compliquées se présentent. Pour 33% des sondés, la hiérarchie n'apporte pas suffisamment de soutien face aux difficultés. Ce chiffre passe à 44 % chez les personnes stressées, population pour qui cette aide semble plus nécessaire. A noter également que ce sont les cadres supérieurs qui se sentent les plus seuls dans leur travail (21 % contre 15 %).

En deuxième facteur de stress, les salariés sondés pointent les conflits et les tensions comme principales raisons de dégradation de la relation de travail.

Ces situations de tension et de conflits perturbent le travail de 30% des sondés. Ce score s'élève à 33% dans les secteurs des services communication/finance et à 38% dans le secteur public.

A contrario, 29% des sondés (31% dans le secteur privé) répondent qu'ils n'éprouvent pas de difficulté dans leurs relations au travail. Ce chiffre variant fortement entre les non stressés 17% et les stressés 38%, ce paramètre apparaît comme un facteur de stress important.

- **Stress lié aux changements dans le travail**

L'un des problèmes majeurs auquel sont confrontés les salariés est lié à la flexibilité qui leur est souvent imposée : le salarié doit faire face à une charge importante de travail sans avoir forcément ni le temps ni les moyens. La nécessité de flexibilité au travail pèse presque autant que le manque de moyens.

37% des personnes déclarent manquer de moyens pour réaliser leur travail, 45% des CSP+ et 48% dans le secteur public.

L'adaptation permanente est un facteur de stress cité à 31% par l'ensemble des sondés. Ce score est beaucoup plus important chez les personnes stressées (42 %). Le changement de rythme de travail vient ensuite à 23%, chiffre qui tombe à 12% pour les cadres supérieurs, sans doute plus habitués à gérer cette situation.

Le manque de directives claires est cité à 21%, suivi du travail supplémentaire généré par les nouvelles technologies à 19%... ces nouvelles technologies qui sont censées faciliter le travail mais qui peuvent le perturber : temps de traitement des mails chronophage ou logiciels difficiles à maîtriser correctement, par exemple.

Contacts Presse ANACT :

Catherine Guibbert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

Stéphanie Joullie – s.joullie@anact.fr - 04 72 56 13 57

Cette année, le sondage, réalisé par le Réseau ANACT et l'institut CSA, porte sur le stress au travail.

1 000 salariés ont été interrogés par téléphone à leur domicile. L'échantillon est représentatif des salariés français actifs occupés de 18 ans et plus (quotas de sexe, âge et catégorie socio professionnelle). L'enquête a été menée du 25 mars au 1^{er} avril 2009.

Communiqué de presse
Lyon, 10 juin 2009

Comment les salariés surmontent-ils leur stress ?

Solutions pour remédier au stress

26% des salariés ont consulté leur médecin traitant, 39% chez les personnes se déclarant stressées.

Les femmes (33%) et les 50-64 ans (34%) sont plus enclins à s'adresser à leur médecin traitant.

Même si le stress est d'origine professionnelle, seulement 16% en ont parlé avec le médecin du travail (28% pour les personnes stressées).

14% des personnes interrogées déclarent suivre un traitement médical lié à leur état de stress. Ce chiffre s'élève à 23% chez les personnes se déclarant stressées.

Les démarches plus radicales comme démissionner (4%), engager une démarche de reconversion ou de formation (9%), passer en temps partiel (9%) et être en arrêt de travail (11%) ne sont pas envisagées majoritairement, même si ces chiffres augmentent légèrement chez les « stressés ».

A noter que 18% des salariés en CDD ont songé à la formation ou à la reconversion en raison de leur état de stress, pour sortir d'une situation précaire.

Réactions des salariés face au stress

Face au stress, la réaction des salariés est avant tout personnelle : ils préfèrent s'adapter et trouver en eux-mêmes les ressources pour surmonter les difficultés et gérer leur stress, plutôt que de s'appuyer sur leur entourage (famille/collègues) ou fuir leur environnement de travail en levant le pied ou en prenant des congés.

91% des salariés font la part des choses en s'adaptant au mieux à la situation (92% pour les stressées), 76% (84% chez les cadres supérieurs) se ressource dans des activités personnelles. 48% font comme si de rien n'était.

65% en parlent à leurs collègues, 60% cherchent du soutien auprès de leur entourage familial. Seuls 44 % se tournent vers leur supérieur hiérarchique. 40% des salariés lèvent le pied.

Chez les personnes stressées, 80% se ressource dans des activités personnelles, 69 % en parlent à leur collègues, 65 % se tournent vers l'entourage familial, 49% font comme si de rien n'était et 40 % en parlent au supérieur hiérarchique.

38% des salariés très stressés voient leur addiction s'accroître (consommation de nourriture, tabac, alcool).

Contacts Presse ANACT :

Catherine Guibert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

Stéphanie Joullie – s.joullie@anact.fr - 04 72 56 13 57

Communiqué de presse
Paris, 10 juin 2009

Zoom sur...

Les femmes plus stressées par la conciliation vie personnelle, vie professionnelle

Pour les femmes, les conditions de travail sont plus importantes que pour l'ensemble des personnes interrogées. Elles citent l'importance des conditions de travail à 56% contre 51%.

En ce qui concerne le stress, 41% de femmes l'attribuent à la fois à leur vie professionnelle et personnelle contre 32 % pour les hommes, la double journée restant toujours l'apanage des femmes. 35% des femmes imputent leur stress au fait de manquer de temps pour souffler contre 31% pour l'ensemble des personnes sondées.

En cas de stress au travail, les femmes sont plus nombreuses à passer à temps partiel 13% contre 9%.

Les hommes satisfaits de leurs possibilités d'évolution professionnelle

Les hommes sont davantage satisfaits de leurs possibilités d'évolution professionnelle (64% contre 61% pour l'ensemble des sondés). Ils sont moins nombreux que l'ensemble des sondés à chercher du soutien auprès de leur entourage familial (52% contre 60%) en cas de stress.

Davantage de stress dans le secteur public

Les salariés du secteur public attribuent à 42% leur stress à une charge de travail trop importante contre 36%. 41% l'imputent au fait de devoir mener de front plusieurs tâches (contre 35% pour l'ensemble). 38% disent vivre des situations de tension et de conflits au travail contre 30%. Ils sont plus nombreux à estimer manquer de moyens pour faire leur travail (48% contre 37%) 74% d'entre eux se tournent vers leurs collègues en cas de stress contre 65% pour l'ensemble des sondés.

Dans le secteur public, les attentes et les aspirations des salariés ne sont pas identiques à celle de l'ensemble des salariés. Le sens donné au métier a toute son importance, 50% citent l'intérêt du métier comme un des composants essentiels du travail contre 44% pour l'ensemble des sondés. Les salariés du public accordent plus d'importance au temps libre dont ils disposent (21 % contre 16 %).

Les CSP + et les cadres supérieurs, plus stressés

Sans surprise, cette population accorde plus d'importance à l'intérêt du métier que le reste des sondés (60% contre 44%).

47% des CSP + et 57% des cadres supérieurs se déclarent stressés, chiffre bien plus important que pour la moyenne des salariés (41%) et .

Les CSP + sont 40% à attribuer leur stress à une charge de travail trop importante contre 36%. 18% (21% pour les cadres supérieurs) se sentent seuls dans leur travail contre 15% pour l'ensemble des sondés et 45% considèrent manquer de moyens pour faire leur travail (contre 37%).

Face au stress, 71% en parlent à leurs collègues contre 65%. Les cadres supérieurs, quant à eux, se ressourcent à 84% dans des activités personnelles (76% pour le reste des sondés).

Contacts Presse ANACT :

Catherine Guibbert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

Stéphanie Joullie – s.joullie@anact.fr - 04 72 56 13 57

Lyon, 10 juin 2009

Communiqué de presse

Ouverture de la 6^e Semaine pour la qualité de vie au travail

Le Réseau ANACT organise la 6^e édition de la « Semaine pour la qualité de vie au travail » du 11 au 19 juin 2009.

L'objectif de la « Semaine pour la qualité de vie au travail » est de diffuser le plus largement possible initiatives et bonnes pratiques sur les conditions de travail pour améliorer la situation des salariés et l'efficacité des entreprises. Inscrite depuis 2004 au calendrier du Réseau ANACT, cette semaine est devenue un moment incontournable de la vie sociale et économique. Elle s'adresse aux DRH, consultants, responsables sécurité, médecins du travail, managers, partenaires sociaux, institutionnels mais aussi à tous les salariés désireux de s'informer, témoigner et agir pour améliorer les conditions de travail.

Cette année, le groupe de protection sociale Malakoff Médéric est partenaire de la Semaine pour la qualité de vie au travail.

Au programme du 11 au 19 juin 2009

- **Le forum « Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail » qui ouvre la semaine accueillera 1500 participants** au CNIT Paris la Défense le 11 juin 2009. Le forum s'articule autour d'une table ronde de présentation du sondage du Réseau ANACT – CSA, commentée par des experts, de cinq ateliers thématiques concrets et pratiques, d'un espace exposition. Des interviews sur un plateau télé tout au long de la journée, des projections de films, un espace librairie viendront compléter la journée.
- **Un sondage sur le stress au travail**
Le sondage qui lance la semaine porte également sur le stress au travail. Les questions concernent la perception qu'ont les salariés français de leur propre stress au travail. Deux questions de baromètre permettent de mesurer la qualité de vie au travail. Le sondage a été réalisé par l'ANACT et CSA. Les résultats sont communiqués à la presse le 10 juin. Quatre ARACT ont décliné le sondage en région : Auvergne, Haute-Normandie, Limousin, Nord-Pas-de-Calais.
- **Un numéro spécial du bimestriel « Travail & Changement »**
Travail & Changement, le bimestriel du Réseau ANACT, consacre son numéro de mai-juin 2009 à la qualité de vie au travail. Ce numéro présente des expériences d'entreprises centrées sur les priorités nationales de la qualité de vie au travail : prévention du stress et des risques psychosociaux au travail, prévention des troubles musculo-squelettiques et gestion des âges.
- **Et toujours, une centaine de manifestations partout en France**
Colloques, tables rondes, visites d'entreprises, films, débats, expositions, pièce de théâtre, concours de nouvelles...
- **Toutes les informations sur cette semaine en ligne sur : www.anact.fr.**

Contacts Presse :

ANACT - Stéphanie Joullié - Tél. : 04 72 56 13 57 – s.joullie@anact.fr

Malakoff Médéric - Isabelle Mosneron Dupin - Tél : 01 56 03 38 55 imosnerondupin@malakoffmederic.com

L'ANACT, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, fondée en 1973 est un établissement public administratif dont l'objectif est d'aider les entreprises à mettre en œuvre des démarches qui permettent d'améliorer à la fois l'efficacité des organisations et la situation des salariés. L'ANACT développe des projets innovants touchant au travail. Elle constitue avec les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) un réseau présent dans toute la France. www.anact.fr

Le groupe Malakoff Médéric est le leader de la protection sociale paritaire en France. Malakoff Médéric est le premier groupe de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (205 000 entreprises clientes, 3,2 millions de cotisants et 2,6 millions de retraités), et le 3^e assureur collectif (182 000 entreprises clientes et 3 millions de salariés assurés). Un million de particuliers sont assurés par le groupe à titre individuel. www.malakoffmederic.com



Présentation du Réseau ANACT

Un Réseau actif sur tout le territoire français

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) est un établissement public créé en 1973 installé à Lyon.

Son objectif est de concevoir, de promouvoir et d'animer dans les entreprises, des politiques, des outils et des méthodes permettant une amélioration durable des conditions de travail.

L'ANACT s'appuie sur un réseau de 25 associations régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT).

Les administrateurs du Réseau

L'ANACT est gérée par un conseil d'administration tripartite : des représentants du patronat et des salariés, l'état et des experts.

Président du conseil d'administration : Rémi Descosse, directeur général adjoint Industrie du Groupe Seb.

Directeur général : Jean-Baptiste Obéniche

Les ARACT, associations de droit privé, ont des conseils d'administration paritaires présidés à tour de rôle par un représentant des salariés ou un représentant du patronat.

Une équipe de 280 collaborateurs

Le Réseau ANACT compte 280 personnes réparties entre le siège à Lyon (80 personnes) et en région dans les ARACT (200 personnes).

150 chargés de mission interviennent dans les entreprises soit plus de 50% de l'effectif du Réseau. Ils sont psychologues, sociologues, ergonomes, gestionnaires, économistes de formation.

Les principales ressources financières du Réseau

Les activités du Réseau sont financées par la subvention du ministère du travail et par des ressources complémentaires (Fonds Social Européen, Conseils régionaux, Direction du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle).

Le Réseau finance également une partie de son fonctionnement par ses interventions rémunérées en entreprises, ses activités d'évaluation et d'accompagnement de structures publiques et ses ventes d'ouvrages.

Le cadre contractuel

Le contrat de progrès quadriennal avec l'État fixe les priorités, modes d'action et objectifs assignés au Réseau. Le 4^e contrat de progrès viendra à échéance fin 2012.

Le contrat de progrès quadriennal avec l'État a été adopté le 6 novembre 2008 par le Conseil d'Administration de l'ANACT. Ce contrat fixe les priorités, les modes d'action et les objectifs du Réseau ANACT-ARACT pour l'amélioration des conditions de travail sur la période 2009-2012.

Ce quatrième contrat de progrès vise à :

- favoriser la diffusion d'outils et méthodes vers un plus grand nombre d'entreprises (notamment les PME-TPE)
- favoriser la transversalité des approches, pour des projets innovants d'amélioration des conditions de travail
- proposer aux partenaires sociaux des outils adaptés à la mise en œuvre d'actions pour l'amélioration des conditions de travail
- développer la dimension européenne et internationale des actions du Réseau ANACT.

6 thématiques d'expertise ont été définies comme champ d'action pour l'amélioration des conditions de travail :

- la promotion de la santé au travail
- les mutations du travail, changements techniques et organisationnels
- les liens entre travail, compétences et développements des personnes, tout au long de la vie
- la gestion des âges, l'approche par genre et la prise en compte de la pluralité des populations au travail

- les pratiques de pilotage des conditions de travail en entreprise
- les conditions de travail, la performance durable des entreprises et le développement économique.

L'action du Réseau ANACT est orientée vers trois cibles prioritaires :

- les PME-TPE
- les partenaires sociaux
- les acteurs relais (DRH, consultants, acteurs de la prévention...).

Les activités du Réseau ANACT

1- Une veille active sur l'évolution des conditions de travail

Le Réseau ANACT mène une activité de veille documentaire sur :

- l'évolution des conditions de travail
- les expériences et les méthodologies de changement innovantes
- les politiques mises en œuvre et le rôle des différents acteurs
- les questions nouvelles apparues lors des interventions de ses équipes.

2- Les interventions en entreprise

Les équipes pluridisciplinaires du Réseau travaillent en collaboration étroite avec un réseau de consultants et de chercheurs. Elles interviennent à la demande des entreprises, des associations et des administrations selon trois modalités :

Les « interventions courtes » en entreprise visent à favoriser le diagnostic partagé des enjeux par les parties prenantes ou à évaluer des démarches de changement.

Ex. : diagnostic court, aide à la rédaction de cahiers des charges, accompagnements méthodologiques, évaluations de réalisations. D'une durée moyenne de cinq jours, ces interventions sont gratuites.

Les actions collectives territoriales de branche ou interprofessionnelles sont destinées aux petites et très petites entreprises. Ces actions en partenariat comportent des investigations de terrain, des actions de capitalisation et de transfert.

Les interventions longues en entreprise permettent d'expérimenter de bonnes pratiques en accompagnant des projets d'entreprise et d'en évaluer l'impact.

3- La capitalisation et le transfert des acquis de l'intervention

La diversité et la multiplicité des actions du Réseau ANACT montrent la spécificité de chaque cas. Il est donc essentiel, à partir de ces expériences, d'en faire la synthèse, d'en tirer des enseignements susceptibles de construire des actions cohérentes, innovantes et homogènes.

La diffusion des acquis capitalisés par le Réseau ANACT est un élément important de la stratégie de transfert. Elle permet d'offrir aux usagers du Réseau (entreprises, partenaires sociaux, consultants, experts...) un appui en termes de connaissances, de méthodes, de pratiques permettant de mieux accompagner leurs démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Contacts Presse ANACT

Stéphanie Joullié – s.joullie@anact.fr - 04 72 56 13 57

Catherine Guibert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

MALAKOFF MEDERIC PARTENAIRE DES ENTREPRISES POUR ACCOMPAGNER LEURS EFFORTS DE PREVENTION SANTE

Améliorer le bien-être au travail : un enjeu de santé et un enjeu économique

Le mal-être au travail est devenu un enjeu majeur pour les entreprises et pour la société dans son ensemble. Parmi les principales causes de mal-être : le stress. Le sondage réalisé pour l'ANACT à l'occasion de la 6^{ème} « Semaine pour la Qualité de Vie au Travail » le met en évidence : **le stress touche 4 salariés sur 10 en France**. Un chiffre confirmé par les statistiques internes du groupe Malakoff Médéric : le stress est la deuxième cause des arrêts de longue durée indemnisés par le groupe (TMS : 38% des arrêts, troubles psychosociaux : 28%).

La plupart des risques santé au travail pourraient être évités ou mieux maîtrisés par la prévention santé. Sur le plan économique, face à de nouvelles dégradations des équilibres (augmentation des dépenses de santé, hausse des indemnités journalières après quelques années d'accalmie...), **la prévention est un levier pour contenir l'augmentation des cotisations**, voire dégager des marges de manœuvre permettant d'augmenter les garanties, ou d'inclure plus de services pour les salariés.

C'est parce qu'il est convaincu que les actions visant à l'amélioration ou la préservation de la santé des salariés engendrent de multiples bénéfices pour les différentes parties prenantes (salariés, entreprises et financeurs de la protection sociale) que le groupe Malakoff Médéric, leader de la protection sociale paritaire en France, accompagne les entreprises dans leurs efforts de prévention santé.

Répondre à l'appel des entreprises dans leur démarche de prévention

L'enquête récente du Credoc/CTIP met en évidence que 53% des entreprises interrogées déclarent ne pas avoir mis en œuvre d'actions de prévention auprès de leurs salariés. Pourtant, une étude¹ récente menée auprès de DRH et de salariés montre que **97% des DRH reconnaissent que le bien-être psychologique des salariés est un enjeu important pour l'entreprise. Le principal obstacle** à la mise en place d'une politique de prévention du mal-être : **la difficulté à faire un diagnostic de la situation** (pour plus de 60% d'entre eux).

Les causes du stress : un sujet complexe et multifactoriel

38% des sondés attribuent le stress à la fois à la vie professionnelle et à la vie personnelle. L'interaction entre vie personnelle et professionnelle dans l'analyse des causes du stress est confirmée par une recherche du Groupe sur les déterminants de la santé et leurs impacts sur

¹ Baromètre Santé au Travail 2008 réalisé par l'IFOP auprès d'un échantillon représentatif de salariés et de DRH en septembre 2008

la présence au travail. Selon cette étude, réalisée fin 2008 par Sociovision, **deux tiers des salariés ont du mal à concilier travail et vie personnelle.**

Adopter une vision globale de la santé au travail

La prévention santé dans l'entreprise est avant tout une **approche collective**, afin de **diminuer les facteurs de risque liés à l'environnement physique ou social de travail**. Cette approche collective doit bien entendu se poursuivre par des démarches individuelles visant à changer les comportements personnels (alimentation, activité physique, sommeil...), à accompagner les salariés dans les difficultés du quotidien, et à mieux prendre en charge les personnes fragilisées. Ainsi, selon l'étude de Sociovision pour Malakoff Médéric, 23% des salariés déclarent souffrir d'une maladie chronique ou d'un handicap. Pour 64% d'entre eux, cela occasionne une gêne dans les activités quotidiennes, en particulier dans le travail.

C'est dans cette **vision nécessairement globale de la santé au travail** que Malakoff Médéric inscrit aujourd'hui son action. Au-delà de son rôle financier de remboursement ou d'indemnisation, le groupe Malakoff Médéric étend ses services aux entreprises et aux salariés en situation difficile, dans le domaine de l'aide au retour à l'emploi notamment. Le groupe s'appuie pour cela sur des partenaires spécialisés, et mobilise son réseau de professionnels de l'action sociale (plus de 200 professionnels dans toute la France), dont la vocation est d'aider les personnes en situation de fragilité du fait de la maladie, du handicap ou du chômage.

Apporter des réponses concrètes aux entreprises

En partenariat avec des acteurs publics ou privés, Malakoff Médéric a construit un **ensemble de réponses** adaptées à toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité, **autour de 3 objectifs : s'informer, faire le diagnostic, agir.**

1. S'informer

Malakoff Médéric a mis en place un site à l'usage des RH, partenaires sociaux et médecins du travail, www.sante-entreprise-malakoffmederic.com.

Ce site propose une veille réglementaire et de l'actualité hebdomadaire, ainsi que des dossiers thématiques rédigés par des experts.

2. 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... Disposer d'outils de mesure et d'évaluation est clé. Malakoff Médéric propose un ensemble de solutions aux entreprises : questionnaires de sensibilisation, analyse des données d'absentéisme,...

Ce dispositif sera complété dès septembre 2009 par un outil permettant à chaque entreprise, à travers une enquête menée auprès des salariés, de disposer d'une vision synthétique des questions de santé au travail, de se comparer avec d'autres entreprises et de mesurer les progrès accomplis.

3. Agir

Pour aider les entreprises à agir, Malakoff Médéric propose des kits clés en main sur les principaux thèmes de la prévention (tabac, nutrition, activité physique...) : les **Cubes Santé Entreprise** ©. Plus d'informations sur www.malakoffmederic.com/cubesante

Par ailleurs, en partenariat avec le groupe DEMOS, Malakoff Médéric a mis en place un catalogue de formations intégralement dédiées à la santé au travail, **Enjeux Santé au travail** © : www.enjeuxsante.fr.

Enfin, Malakoff Médéric peut développer, à la demande des entreprises, des réponses sur-mesure.

Apporter une veille sur des pratiques innovantes

Malakoff Médéric observe les démarches réussies dans certains pays, comme le Québec qui, depuis plusieurs années, pense *santé* (prévention) avant de penser *médecine* (curatif) dans son approche des problématiques de santé au travail.

Cette démarche a ainsi conduit le Québec à élaborer, par une méthode de concertation entre les différentes parties prenantes (représentants de salariés et des entreprises, experts, Etat...), une norme publique qui répond aux objectifs :

- de fournir un cadre pour la mise en œuvre et le maintien de pratiques de gestion favorables à la santé des personnes en milieu de travail (référentiel méthodologique),
- de reconnaître les efforts des entreprises, au moyen d'une certification.

Le groupe Malakoff Médéric réalise actuellement une étude pour vérifier la réceptivité d'une telle démarche en France, les besoins d'adaptation éventuels et le niveau de reconnaissance attendu (labels, normes, référentiels...).

Contacts presse :

Isabelle Mosneron Dupin, tél : 01 56 03 38 55 - imosnerondupin@malakoffmederic.com

Fanny Delorme, tél : 01 49 09 25 59 – fanny.delorme@tbwa-corporate.com

Malakoff Médéric :

Malakoff Médéric est le leader de la protection sociale paritaire en France. Le groupe exerce deux métiers : la gestion de la retraite complémentaire et l'assurance des personnes (santé, prévoyance, épargne, dépendance).

Avec ses 6 500 collaborateurs, son ambition est d'optimiser la protection sociale de ses clients, individus et entreprises, et de contribuer au bien-être de ses assurés et retraités.

En 2008, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 3,3 Mds € dans ses activités d'assurances et il a versé 13,3 Mds € d'allocations retraite.

Malakoff Médéric est le premier groupe de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (205 000 entreprises clientes, 3,2 millions de cotisants et 2,6 millions de retraités), et le 3ème assureur collectif (182 000 entreprises clientes et 3 millions de salariés assurés). Un million de particuliers sont assurés par le groupe à titre individuel.

www.malakoffmederic.com / www.sante-entreprise-malakoffmederic.com