

L'OBSERVATOIRE « ENTREPRISE ET SANTÉ » 2019

Viavoice - Harmonie Mutuelle

Viavoice Paris. Études Conseil Stratégie
9 rue Huysmans, 75 006 Paris.
+ 33 (0)1 40 54 13 90
www.institut-viavoice.com

François Miquet-Marty, Stewart Chau
Rémy Broc, Robin Taillefer

Sommaire

Modalités de réalisation	3
Synthèse des enseignements	4
Le bien-être en entreprise : priorités et évolutions	7
La conciliation vie pro – vie perso : un enjeu majeur, des mesures à redéfinir	13
La santé des dirigeants et des travailleurs indépendants	19
L'environnement de travail : quel impact sur la performance des entreprises ?	24

Modalités de réalisation

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

Un échantillon représentatif de 1001 salariés
travaillant en France métropolitaine (secteurs publics et privés), interrogés en ligne.

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

Un échantillon représentatif de 305 dirigeants d'entreprises
de plus de cinq salariés, en France métropolitaine, interrogés par téléphone.

Les interviews ont été effectuées du 15 mai 19 juin 2019.

Synthèse des enseignements (1/3)

Les deux chemins d'avenir du « mieux vivre » au travail : « reconnaissance » personnelle, et « réconciliation » des temps de vie

Depuis 2014, L'Observatoire « Entreprise et Santé » Viavoice – Harmonie Mutuelle a pour ambition de mesurer et d'analyser les opinions et les attentes des salariés, dirigeants d'entreprise et travailleurs indépendants concernant les enjeux de santé et de bien-être au travail.

Cette année la nouvelle vague de l'Observatoire a permis de mettre en exergue des enjeux essentiels aux questions de santé et de bien-être au travail : celui de la reconnaissance au travail et de la capacité à œuvrer plus efficacement en faveur d'un équilibre des temps de vie.

En cela, notre étude met en perspective une dynamique positive concernant la conciliation vie pro – vie perso, qui souligne les efforts entrepris par les entreprises en la matière et, plus généralement, qui révèle une prise de conscience véritable de cet enjeu par l'ensemble des acteurs économiques. En cela, la maîtrise des temps de vie représente un axe de réflexion général dont les impacts sont multiples notamment sur la performance des entreprises.

Le « bien-être » en entreprise : l'ancrage d'un enjeu de reconnaissance au travail

Si les questions de santé et de bien-être représentent un enjeu stratégique pour les entreprises, les résultats de l'Observatoire restent contrastés. En effet, si les dirigeants d'entreprises perçoivent une dynamique positive de l'évolution du bien-être au travail en France, 52 % des salariés et 58 % des travailleurs indépendants pointent quant à eux sa dégradation.

Pour œuvrer à l'amélioration du bien-être en entreprise, une pluralité de mesures apparaissent comme prioritaires. Elles sont tout autant pratiques et matérielles que préventives, passant par exemple par une « meilleure prévention des risques professionnels » ou encore par « un management davantage à l'écoute des enjeux de santé des salariés ».

Finalement, l'ensemble de ces mesures est aussi l'expression d'un besoin de reconnaissance bien plus que celui de sens accordé à son travail. En cela les résultats confirment les analyses portées l'an dernier :

- 77 % des salariés, 98 % des dirigeants et 89 % des indépendants donnent du sens à ce qu'ils font dans leur travail ;
- Pourtant, les salariés doutent encore de la reconnaissance de leur travail malgré une légère amélioration : seuls 44 % d'entre eux estiment que leurs compétences et leur mérite sont reconnus, et 33 % que leur salaire correspond à leur engagement et leurs mérites.

Synthèse des enseignements (2/3)

Un équilibre des temps de vie : des actions attendues qui restent encore à définir

Si la question du bien-être en entreprise reste liée à celle de la reconnaissance, un autre facteur est déterminant : celui de la conciliation vie pro – vie perso. Pour autant, les mesures pour agir en la matière restent complexes voire encore floues, notamment pour les salariés français.

En effet, si la dynamique est à l'amélioration des perceptions générales, il reste que pour plus d'un tiers des salariés (42 %), des dirigeants d'entreprise (42 %) et des travailleurs indépendant (46 %), la conciliation vie pro - vie perso reste encore problématique.

Pour agir en faveur de cet enjeu, les mesures attendues plaident pour une meilleure prise en compte des contraintes des salariés et des managers. Quant au droit à la déconnexion, s'il est en enjeu réel pour les publics interrogés, il n'est pas spontanément cité comme mesure prioritaire pour agir en faveur du bien-être. Deux éléments peuvent expliquer ces résultats :

- Une forme d'intériorisation de « mauvaises pratiques » en ce qui concerne le droit à la déconnexion. En cela, 53 % des salariés (+6 points depuis 2018) et 82 % des dirigeants d'entreprises (+ 3 points depuis 2018) déclarent consulter leurs mails professionnels ou répondre à un appel en dehors de leurs heures de travail ;
- Un droit à la déconnexion qui reste une mesure floue et peu perçue. En cela, 42 % des salariés et 38 % des dirigeants estiment qu'aucune mesure concrète n'a été mise en place dans leur entreprise en faveur de ce droit à la déconnexion.

Dès lors, l'enjeu de l'équilibre des temps de vie reste essentiel pour les entreprises de demain, d'autant plus qu'il impacte considérablement la performance des entreprises, notamment selon les dirigeants.

Un équilibre des temps de vie : un enjeu essentiel pour la performance des entreprises

Cette année, plus d'un dirigeant sur trois (37 %) déclarent ne pas prendre suffisamment soin de leur santé. Interrogés sur les facteurs principaux qui impactent le plus leur état de santé, les dirigeants d'entreprises citent : l'équilibre vie professionnelle -vie personnelle (44 %), le temps de sommeil suffisant (41 %) ou encore le temps de repos ou de loisir (30 %).

Ce constat confirme donc la place centrale de l'équilibre des temps de vie pour les dirigeants d'entreprise, dont l'investissement peut être considérable. Presqu'un tiers des dirigeants d'entreprise (29 %) déclarent travailler plus de 60 heures par semaine. Or, au regard de la satisfaction vis-à-vis de ce temps de travail, 59 % des dirigeants déclarant travailler plus de 60 heures par semaine estiment que ce temps consacré à leur activité professionnelle est trop important. Ces résultats confirment par-là une attente généralisée d'un meilleur équilibre des temps de vie.

Synthèse des enseignements (3/3)

Au-delà même de la satisfaction du temps accordé au travail, l'équilibre des temps de vie détient un impact réel sur la performance des entreprises. En cela, l'Observatoire de cette année présente un « indice économique », composé du chiffre d'affaires, du niveau de marge, des résultats de l'entreprise ainsi que des perspectives d'avenir déclarés par les dirigeants. La mesure et l'évolution de cet indice révèlent ainsi une forte corrélation entre le temps de travail et la performance de l'entreprise :

- L'indice d'activité économique atteint son plus haut niveau (6,2) lorsque le temps de travail se situe entre 35 heures et 39 heures par semaine ;
- Au contraire, il est au plus bas (3,2) lorsque le temps consacré au travail est de 55 heures à 59 heures par semaine.

Une corrélation similaire existe entre le temps consacré aux loisirs, à la détente et la performance de l'entreprise :

- L'indice d'activité économique est le plus haut lorsque le temps consacré au repos est important, il atteint 6,4 pour un temps de loisirs et de détente compris entre 5 à 6 heures par semaine
- A l'inverse il atteint 4,7 lorsque le temps de détente et de loisirs ne représente que une heure à deux heures par semaine.

Ces résultats plaident en faveur de mesures de sensibilisation, de prévention, sur l'ensemble de ces enjeux notamment auprès des dirigeants.

L'avenir du travail : la « reconnaissance », futur vecteur de la « réconciliation » des temps de vie ?

Se réaliser hors du travail pour se réaliser dans le travail ? Cette question fait éclore un mouvement nouveau, une réflexion nouvelle concernant le partage des temps de vie. En effet, si la conciliation des « vies », professionnelles et personnelles, constitue un enjeu fondamental, elle participe aussi au cloisonnement de deux mondes devenus trop imperméables. Il s'agit désormais de penser l'un pour penser l'autre, penser l'un avec l'autre.

Dès lors, bien plus que l'enjeu de la conciliation, l'enjeu du bien-être sera peut-être celui de la réconciliation des temps de vie.

Et, loin d'être aux antipodes de cette ambition de « réconciliation », la « reconnaissance » au travail peut en constituer un levier d'avenir majeur : car qui dit reconnaissance dit aussi attention à l'autre, écoute, prise en compte d'une personne singulière et non d'une fonction, et ouvre la voie au respect de l'autre et à la réconciliation des temps professionnels et personnels. C'est un nouvel univers qui se dessine ainsi progressivement, au sein duquel reconnaissance et réconciliation jouent de pair et de manière féconde pour l'avenir.

François Miquet-Marty et Stewart Chau



LE BIEN-ÊTRE EN ENTREPRISE : PRIORITÉS ET ÉVOLUTIONS

Regards croisés entre salariés, dirigeants et indépendants

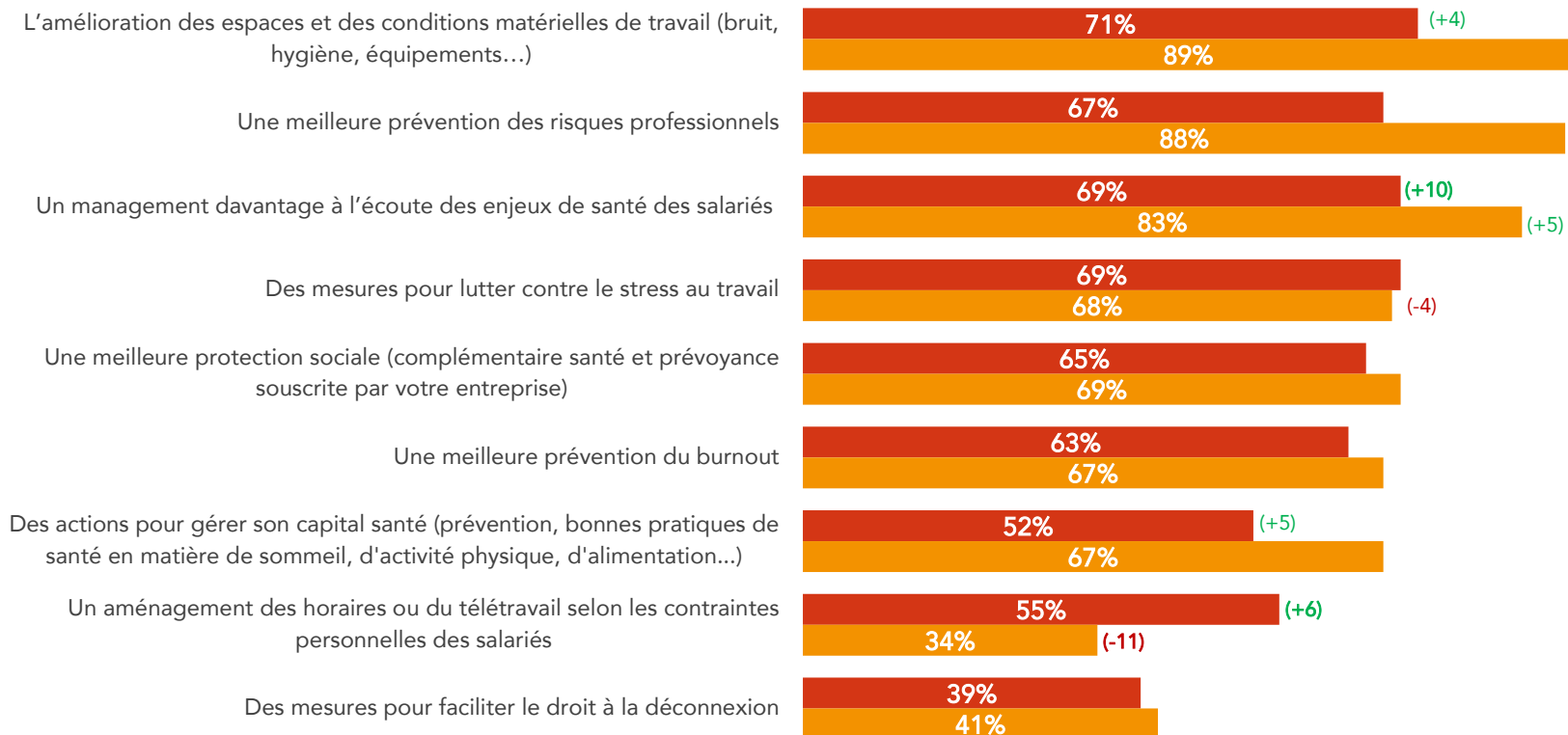


Les priorités pour la santé et le bien-être en entreprise

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

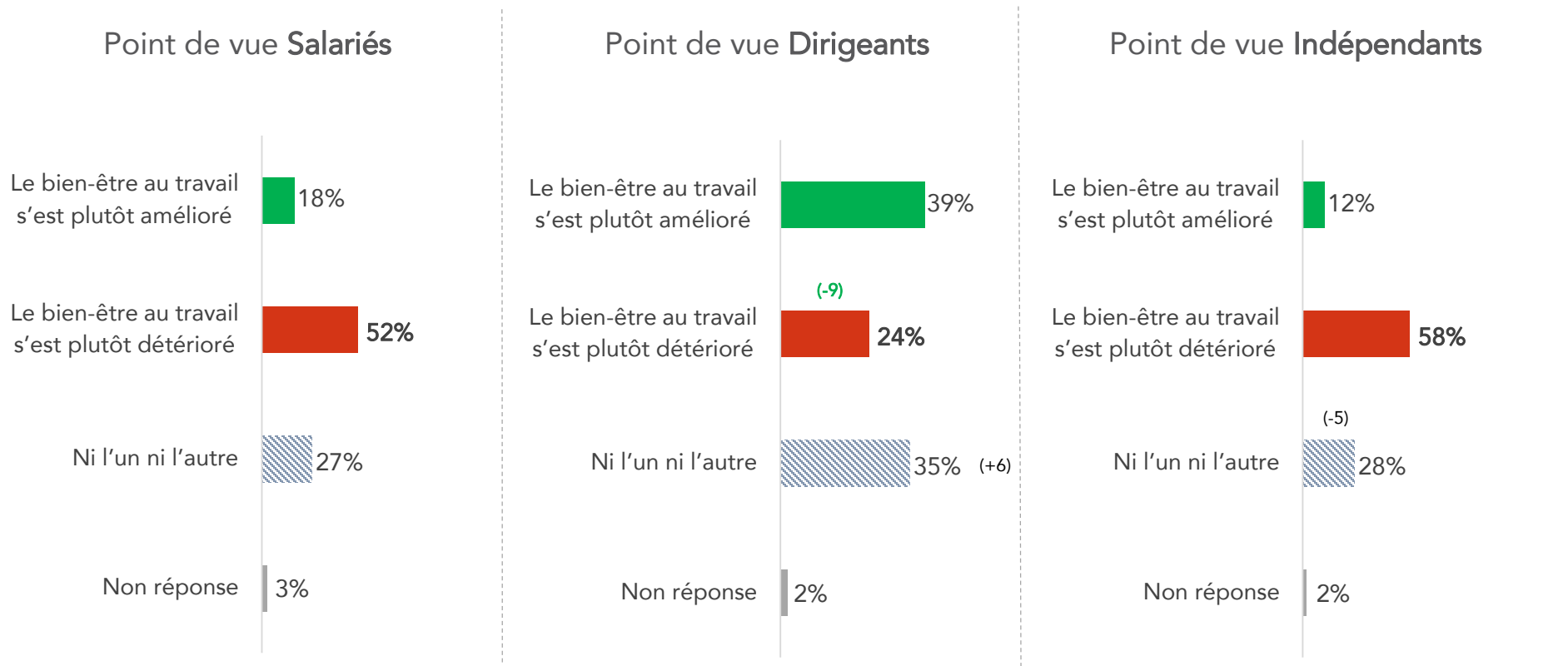
« Prioritaire »

■ Salariés ■ Dirigeants



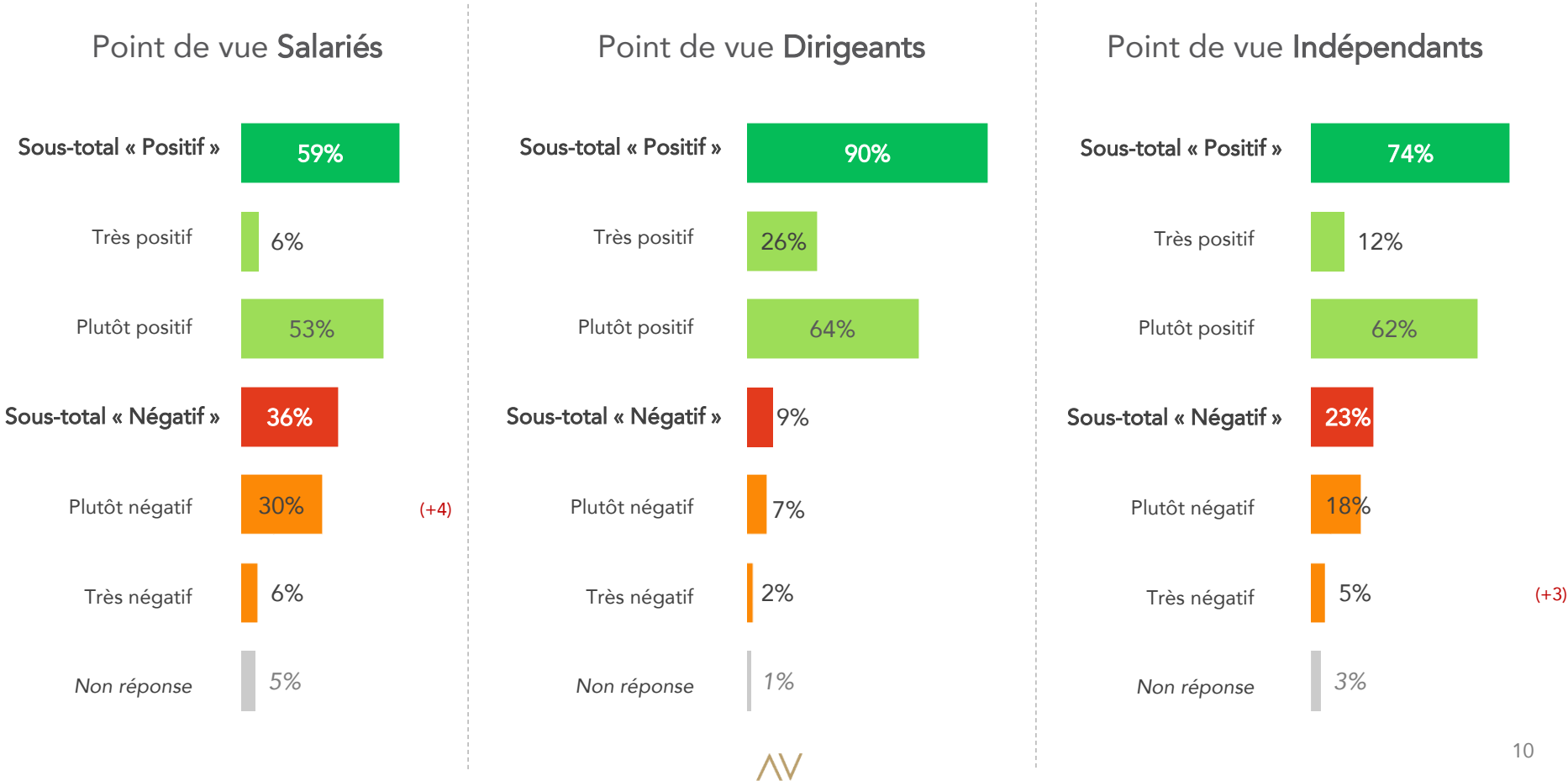
L'évolution perçue du bien-être au travail en France

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



Le sentiment de bien-être personnel au travail

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

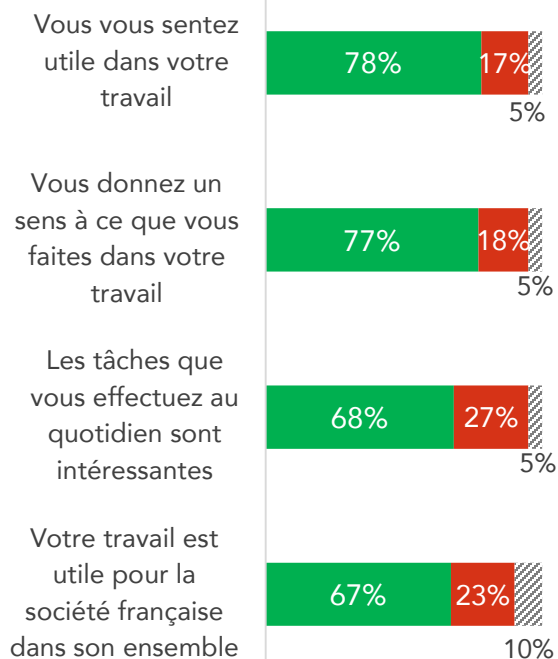


Le sens donné à son travail

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

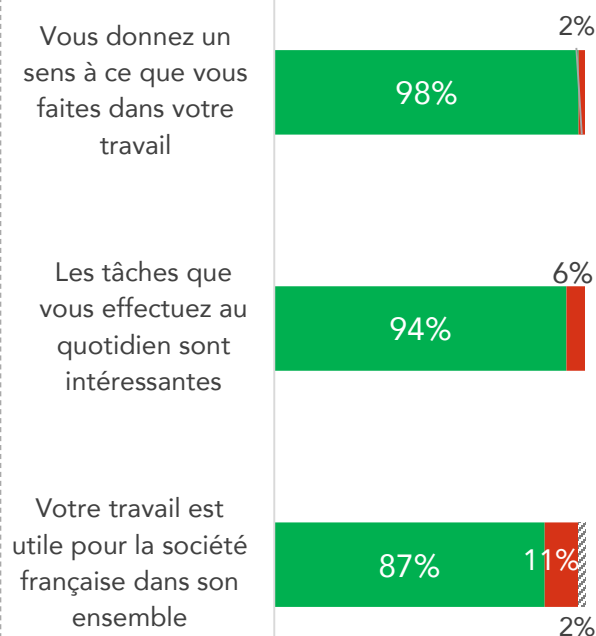
Point de vue Salariés

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



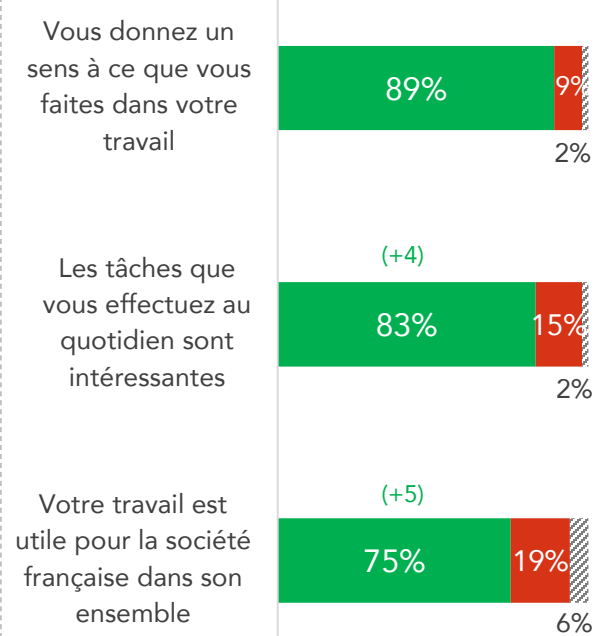
Point de vue Dirigeants

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



Point de vue Indépendants

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

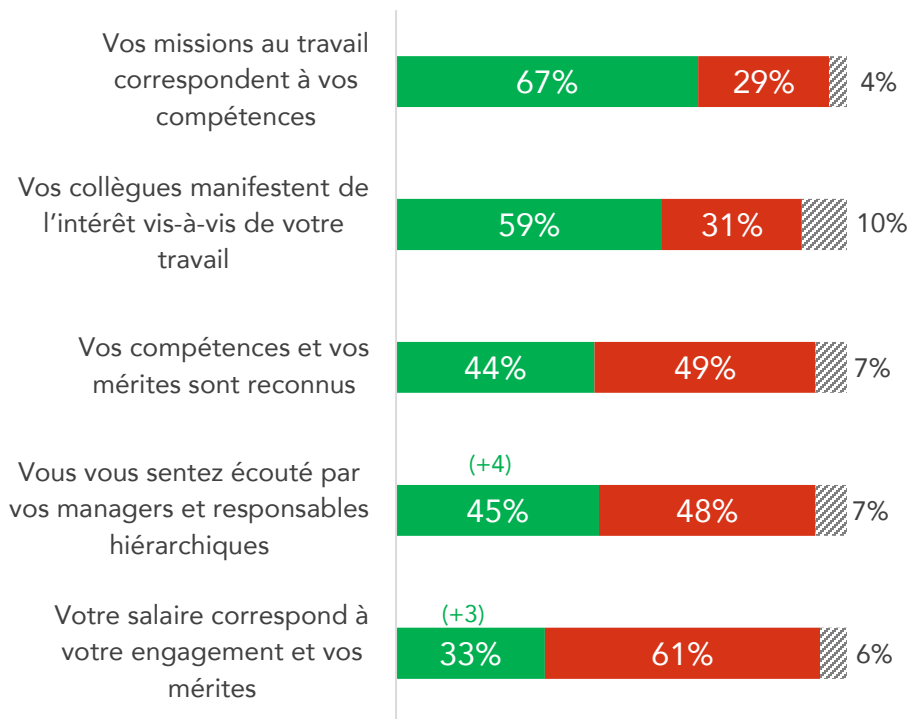


Le sentiment de reconnaissance

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

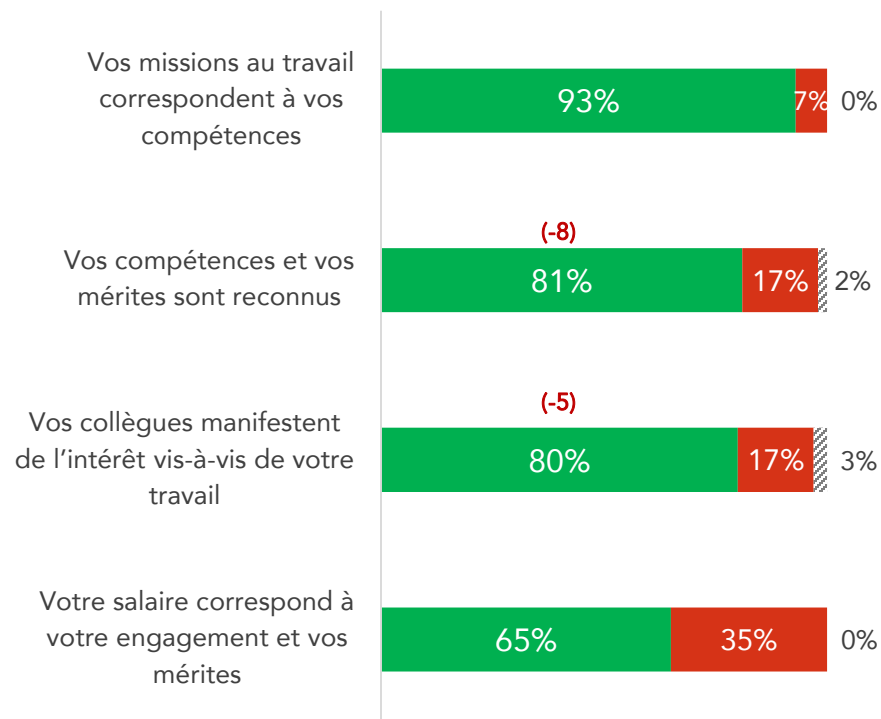
Point de vue Salariés

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



Point de vue Dirigeants

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



LA CONCILIATION
VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE :
UN ENJEU MAJEUR, DES MESURES À REDÉFINIR

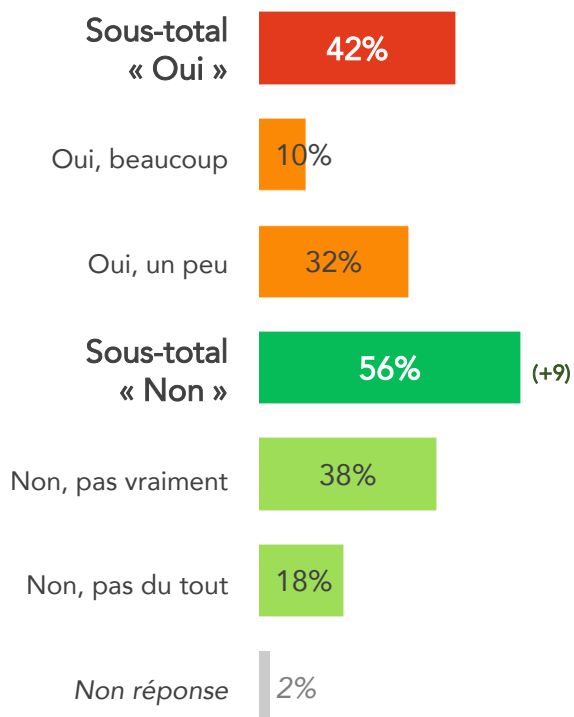
Regards croisés entre salariés et dirigeants



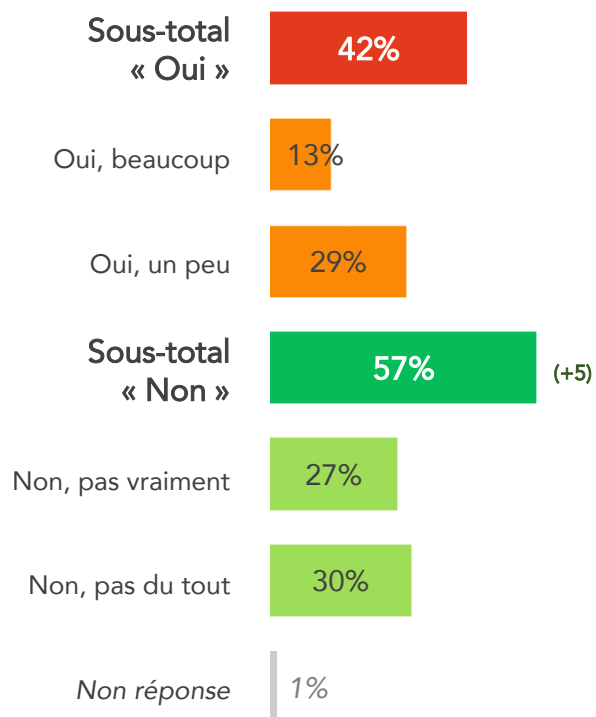
Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle

Au quotidien, avez-vous des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

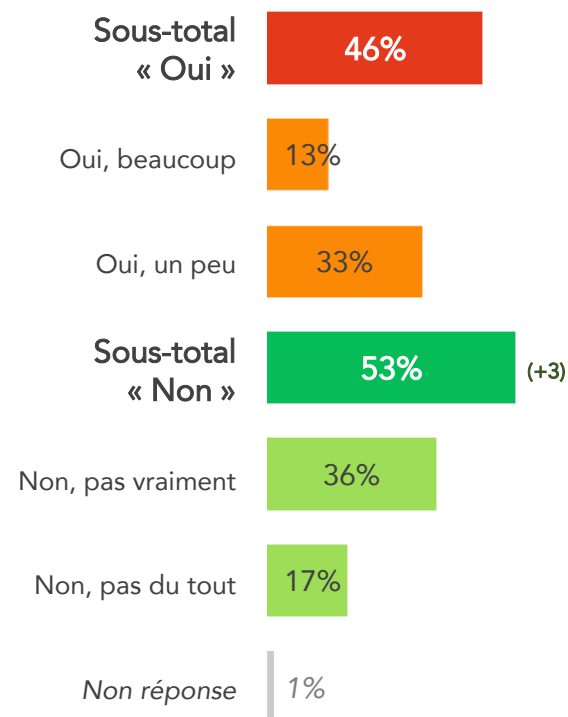
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants

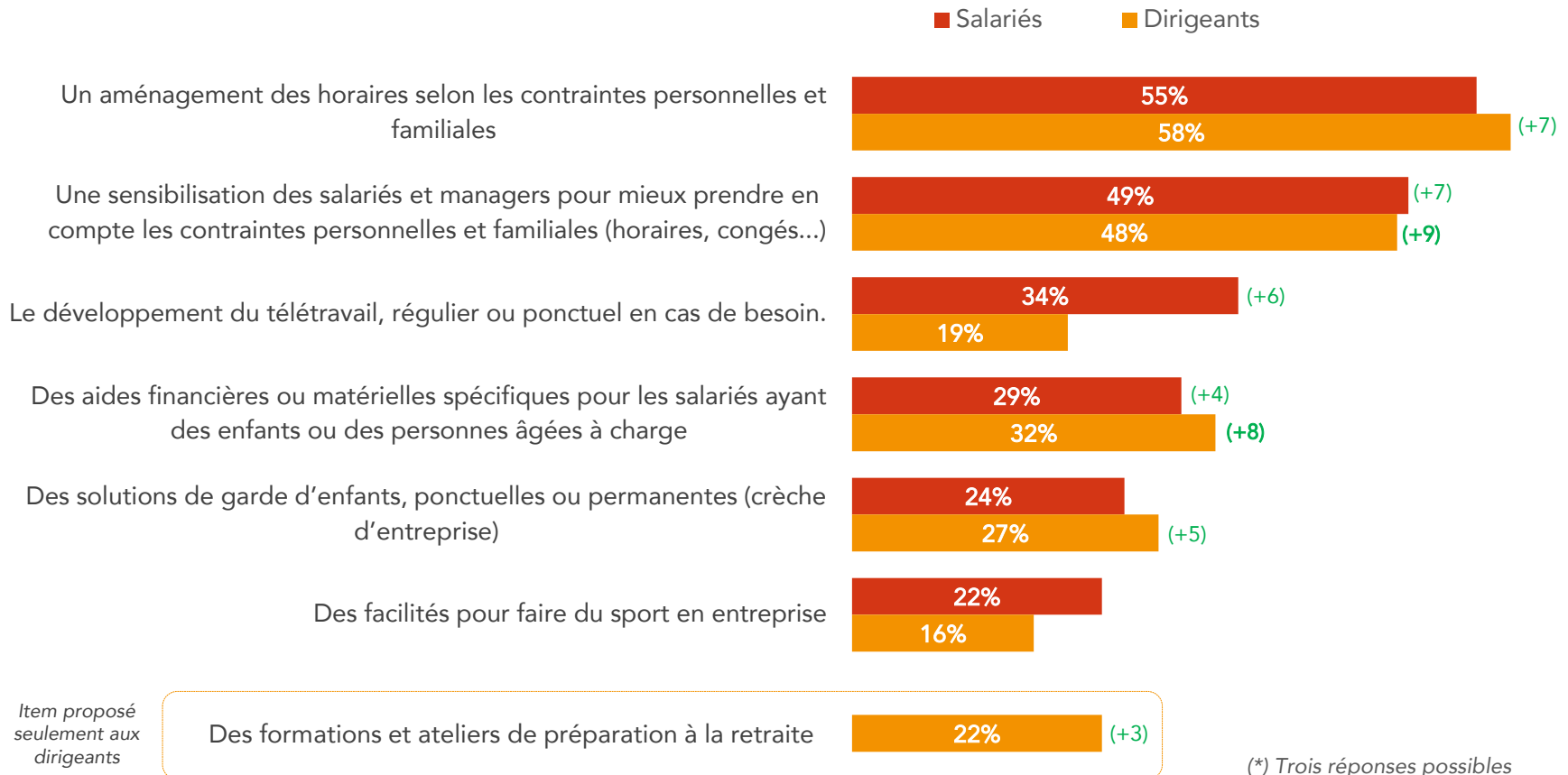


Point de vue Indépendants



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

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



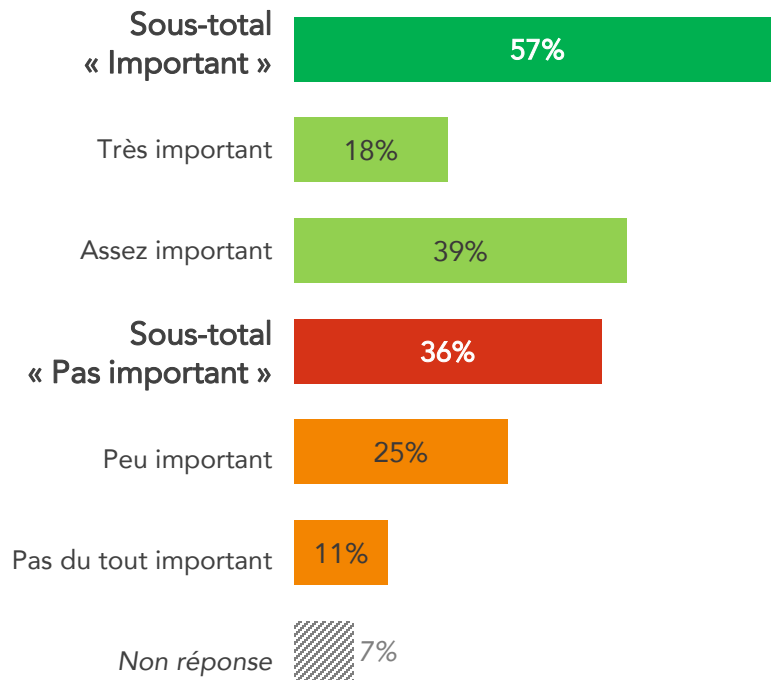
(*) Trois réponses possibles

Le droit à la déconnexion dans l'entreprise : opinions

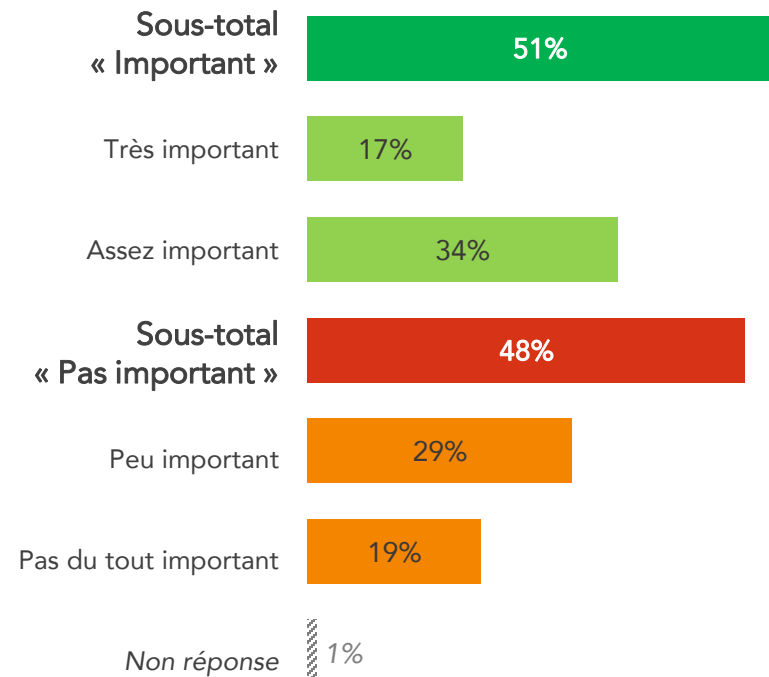
Le droit à la déconnexion vise à réguler l'utilisation des outils numériques (mails, SMS, ou encore téléphones) afin d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés.

Diriez-vous que cet enjeu est dans votre entreprise ... ?

Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants

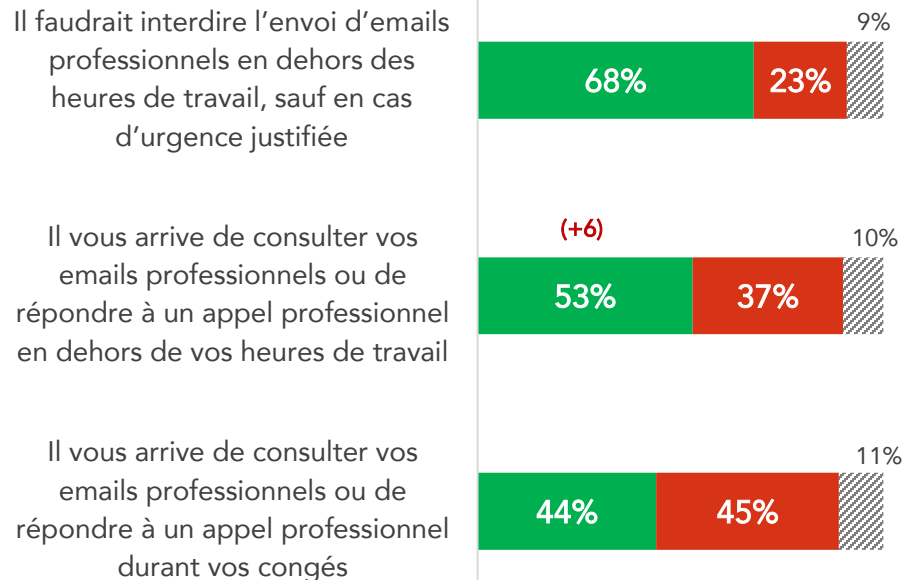


Le droit à la déconnexion dans l'entreprise : pratiques

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

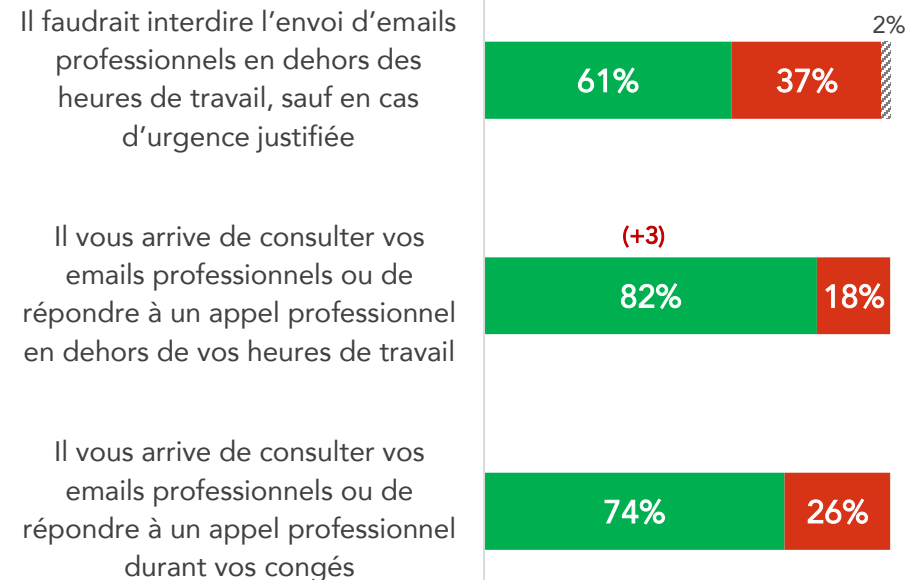
Point de vue Salariés

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



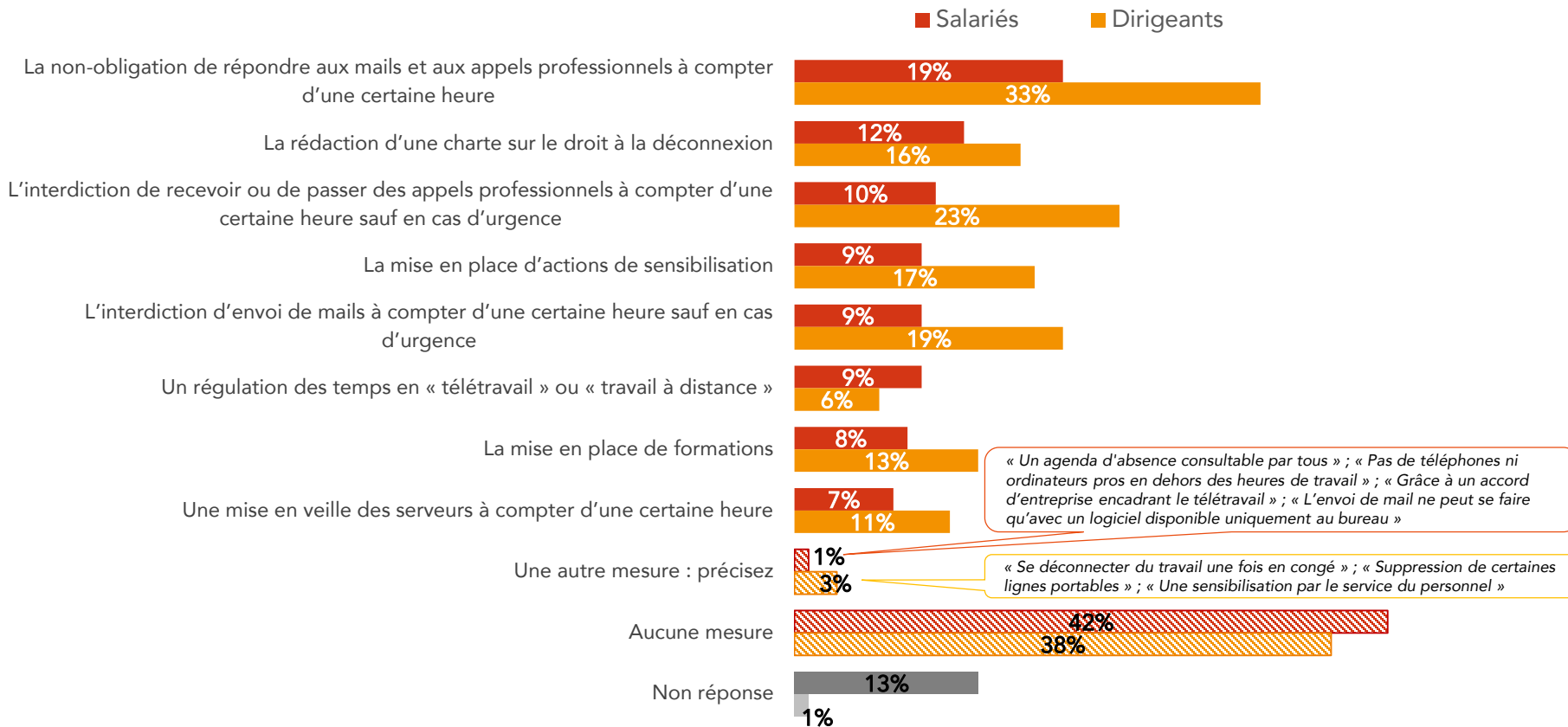
Point de vue Dirigeants

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



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

Concrètement, dans votre entreprise, par quelle(s) modalité(s) le droit à la déconnexion a été mis en place ? *



(*) Trois réponses possibles



LA SANTÉ DES DIRIGEANTS ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Quelles perceptions, quels impacts ?

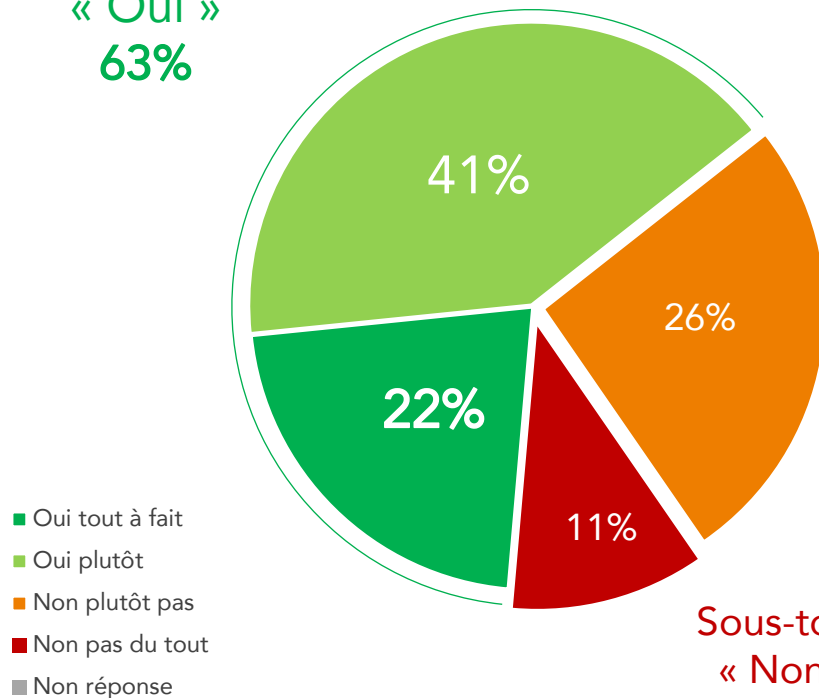


La santé des dirigeants d'entreprise

Point de vue Dirigeants

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

Sous-total
« Oui »
63%



Sous-total
« Non »
37%

Si « Non » : Pourquoi ?

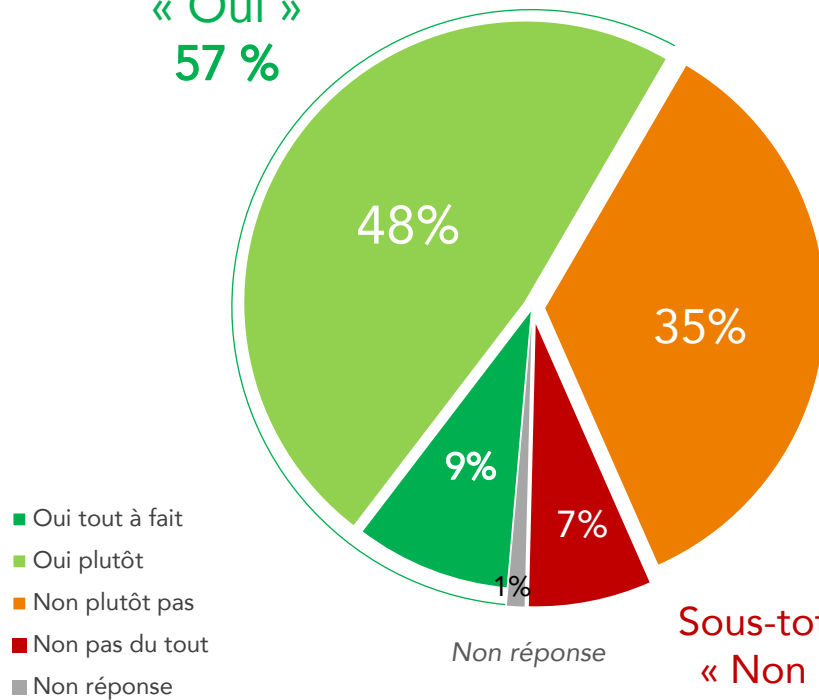
« Je n'ai pas le temps »
;
« Je n'ai pas trop de temps pour faire du sport »
;
« Je m'investis au maximum dans mon travail »
;
« Car j'ai des engagements trop importants au niveau du travail »
;
« Mes horaires de travail ne sont pas adaptés »
;
« Dans notre activité on doit bosser beaucoup pour survivre et avec notre gouvernement on a un couteau sur la gorge, je n'ai pas le temps pour prendre soin de moi »
;
« Par inadvertance »

La santé des travailleurs indépendants

Point de vue Indépendants

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

Sous-total
« Oui »
57 %



Sous-total
« Non »
42 %

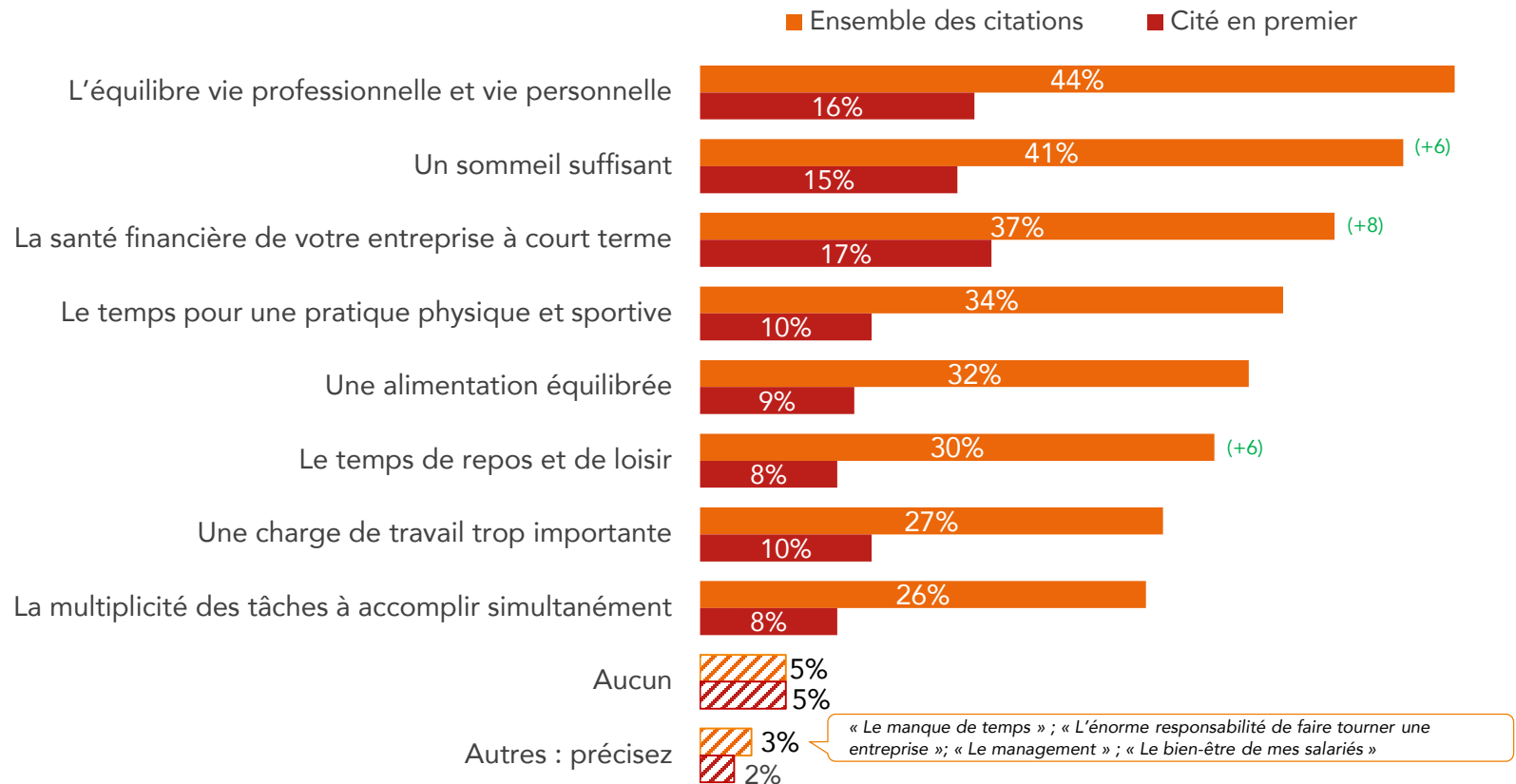
Si « Non » : Pourquoi ?

« Je manque de temps » ; « Je n'ai pas le temps »
;
« Le rythme et le stress au quotidien font que l'on n'y pense pas »
;
« Il y a une gestion de l'urgence au quotidien »
;
« Le travail est trop sédentaire »
;
« Le système de santé est mal fait (pour les indépendants) »
;
« Je vais rarement chez le médecin »
;
« J'ai des problèmes d'argent, je n'ai pas l'argent »
;
« Par négligence »
;
« Je suis fatigué, je manque de sommeil »

Les impacts sur la santé des dirigeants d'entreprise

Point de vue Dirigeants

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

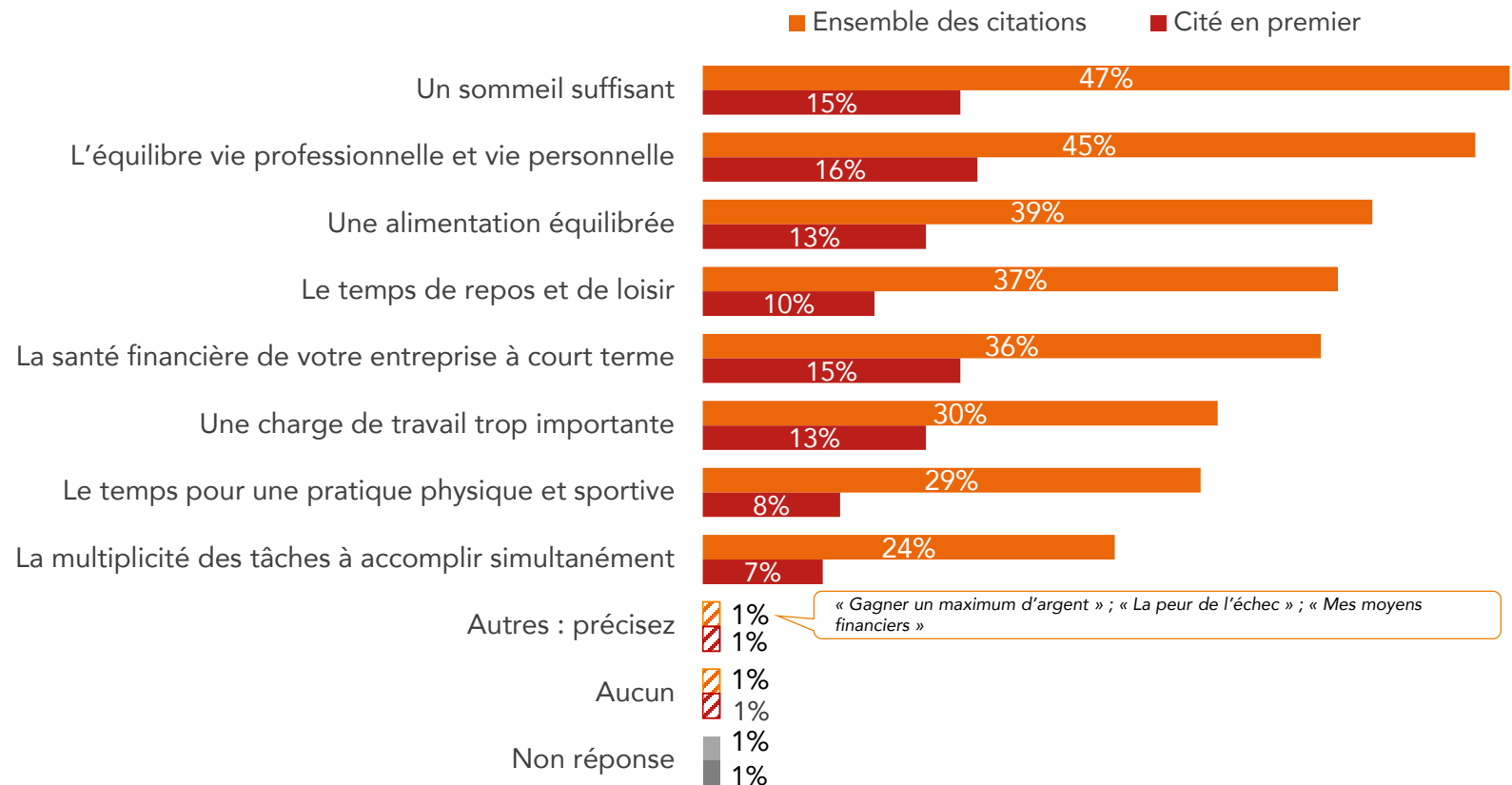


(*) Trois réponses possibles

Les impacts sur la santé des travailleurs indépendants

Point de vue Indépendants

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



(*) Trois réponses possibles



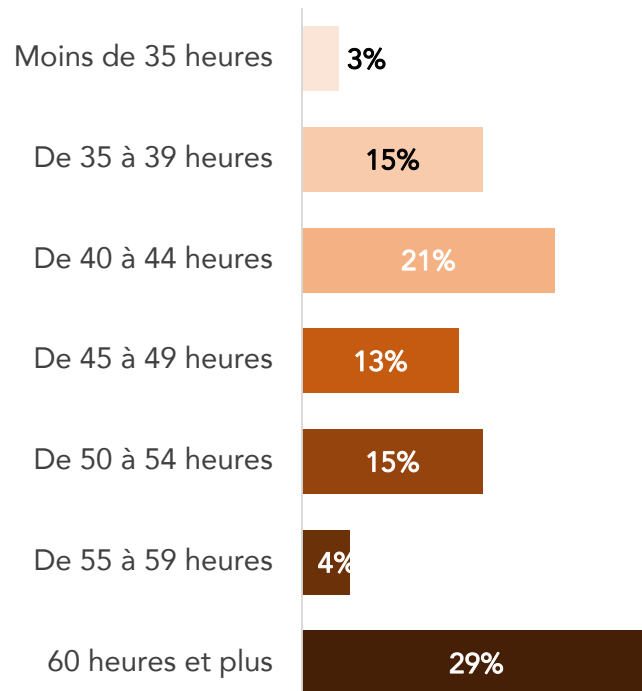
L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : QUEL IMPACT SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES ?



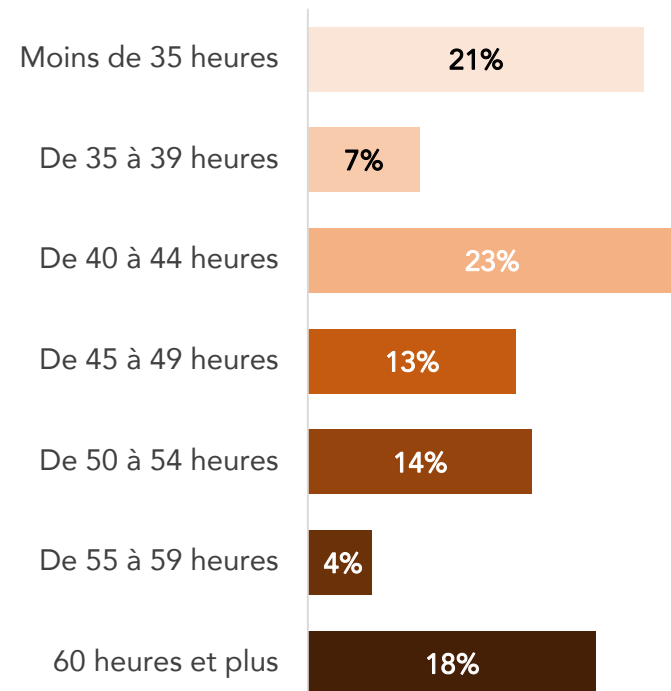
Le temps de travail par semaine

Combien de temps travaillez-vous par semaine en moyenne ?

Point de vue Dirigeants



Point de vue Indépendants



Satisfaction sur le temps de travail par semaine

Et cela vous paraît-il ...

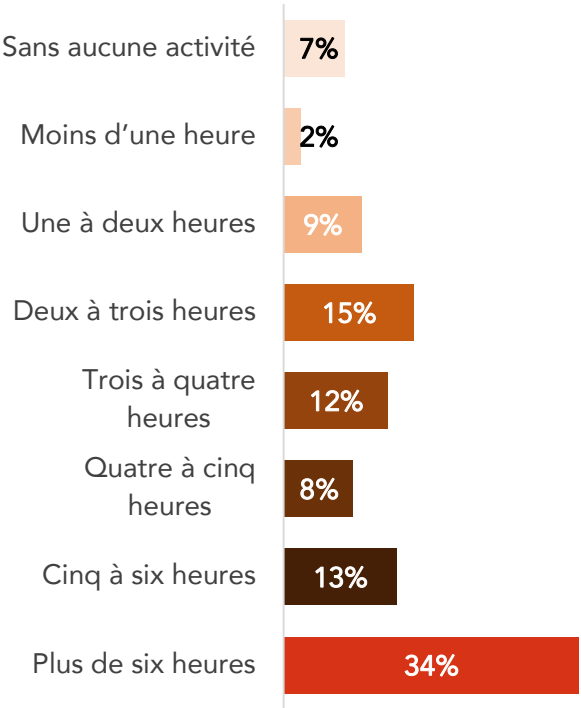
Point de vue Dirigeants

Temps de travail	Moins de 35h	35-39h	40-44h	45-49h	50-54h	55-59h	60h et+
Beaucoup	10 %	-	19 %	25 %	34 %	42 %	<u>59 %</u>
Normal	<u>90 %</u>	<u>97 %</u>	<u>81 %</u>	75 %	66 %	59 %	42 %
Pas assez	-	3 %	-	-	-	-	-

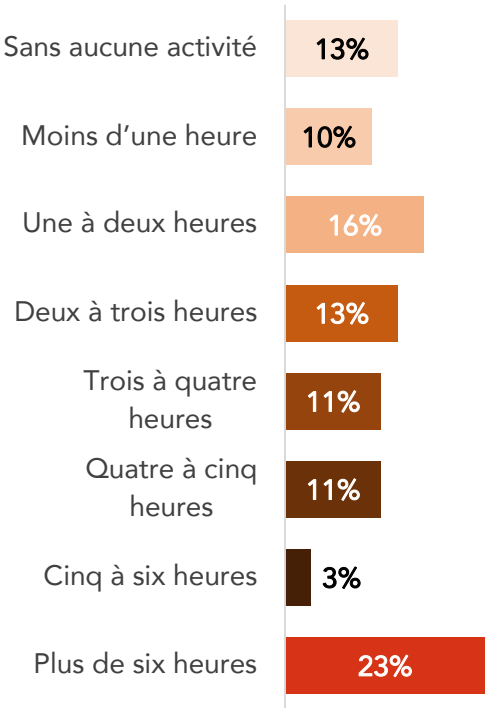
Temps consacré aux activités de détente et de loisirs

Concernant vos activités de détente, de loisirs (activités physiques et sportives, activités culturelles, cinéma, musique, bénévolat, etc.) combien de temps y consacrez-vous chaque semaine, en moyenne ?

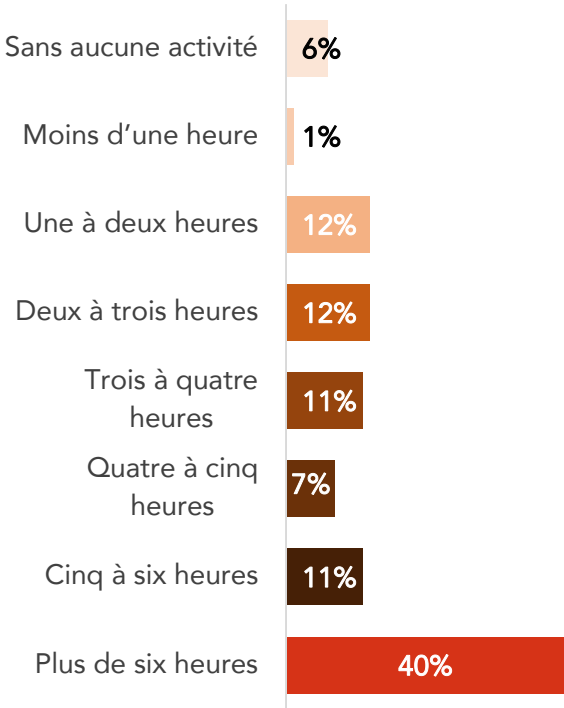
Point de vue **Salariés**



Point de vue **Dirigeants**



Point de vue **Indépendants**



Satisfaction sur le temps de détente et de loisir

Et cela vous paraît-il satisfaisant ?

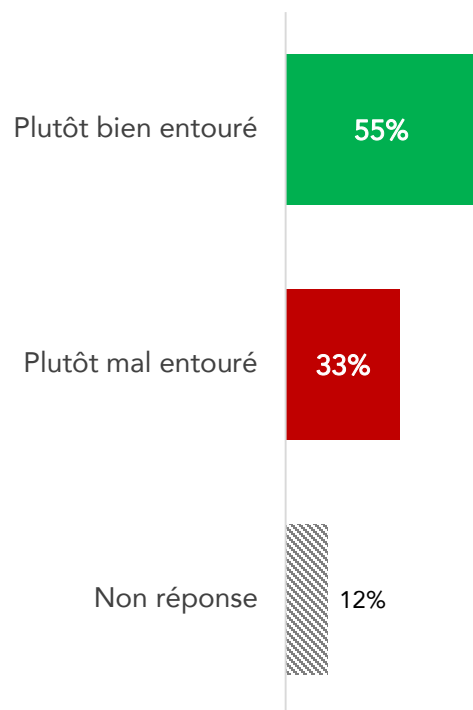
Point de vue **Dirigeants**

Temps de détente, loisir	Aucune	-1h	1-2h	2-3h	3-4h	4-5h	5-6h	+6h
Sous-total « Satisfaisant »	17 %	16 %	31 %	43 %	48 %	60 %	100 %	79 %
Oui, tout à fait	10 %	7 %	6 %	13 %	21 %	22 %	19 %	36 %
Oui, plutôt	7 %	9 %	25 %	30 %	27 %	38 %	81 %	43 %
Sous-total « Insatisfaisant »	84 %	84 %	69 %	57 %	52 %	40 %	-	21 %
Non, plutôt pas	24 %	40 %	45 %	37 %	37 %	35 %	-	18 %
Non, pas du tout	59 %	44 %	24 %	20 %	15 %	5 %	-	3 %

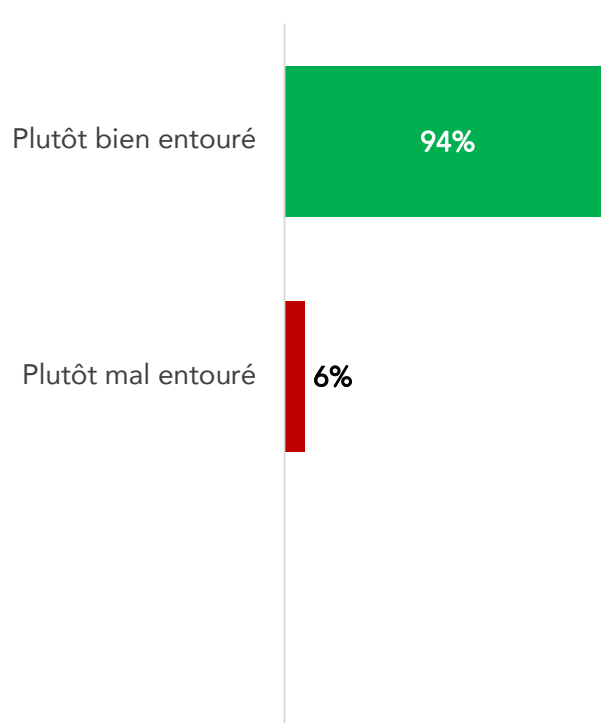
Entourage professionnel

De manière générale, diriez-vous que vous êtes plutôt bien entouré ou plutôt mal entouré (conseils, prestataires, réseaux professionnels, etc.) dans vos missions quotidiennes ?

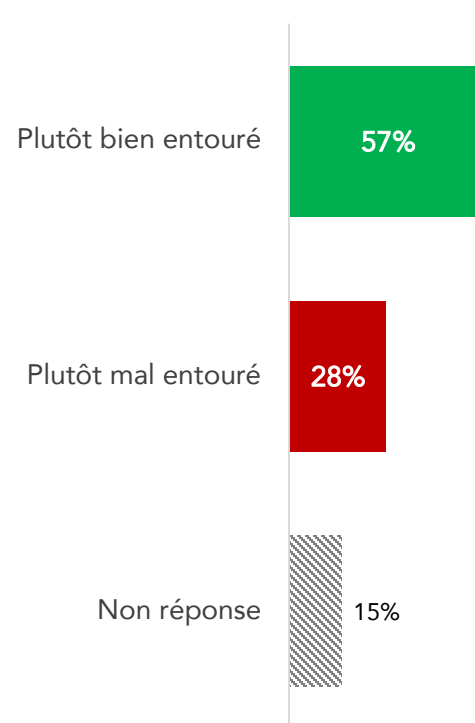
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants



Point de vue Indépendants



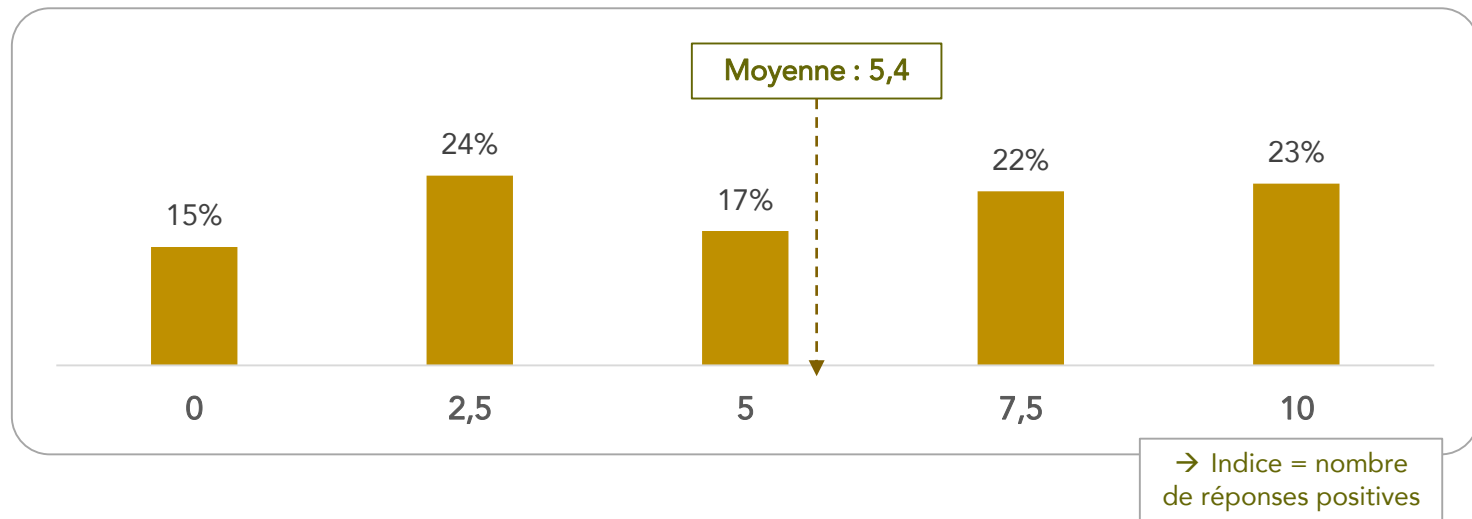
Mesure de l'indice économique – Dirigeants d'entreprise

Un « indice d'activité économique » a été calculé à partir des réponses des dirigeants d'entreprises aux questions suivantes :

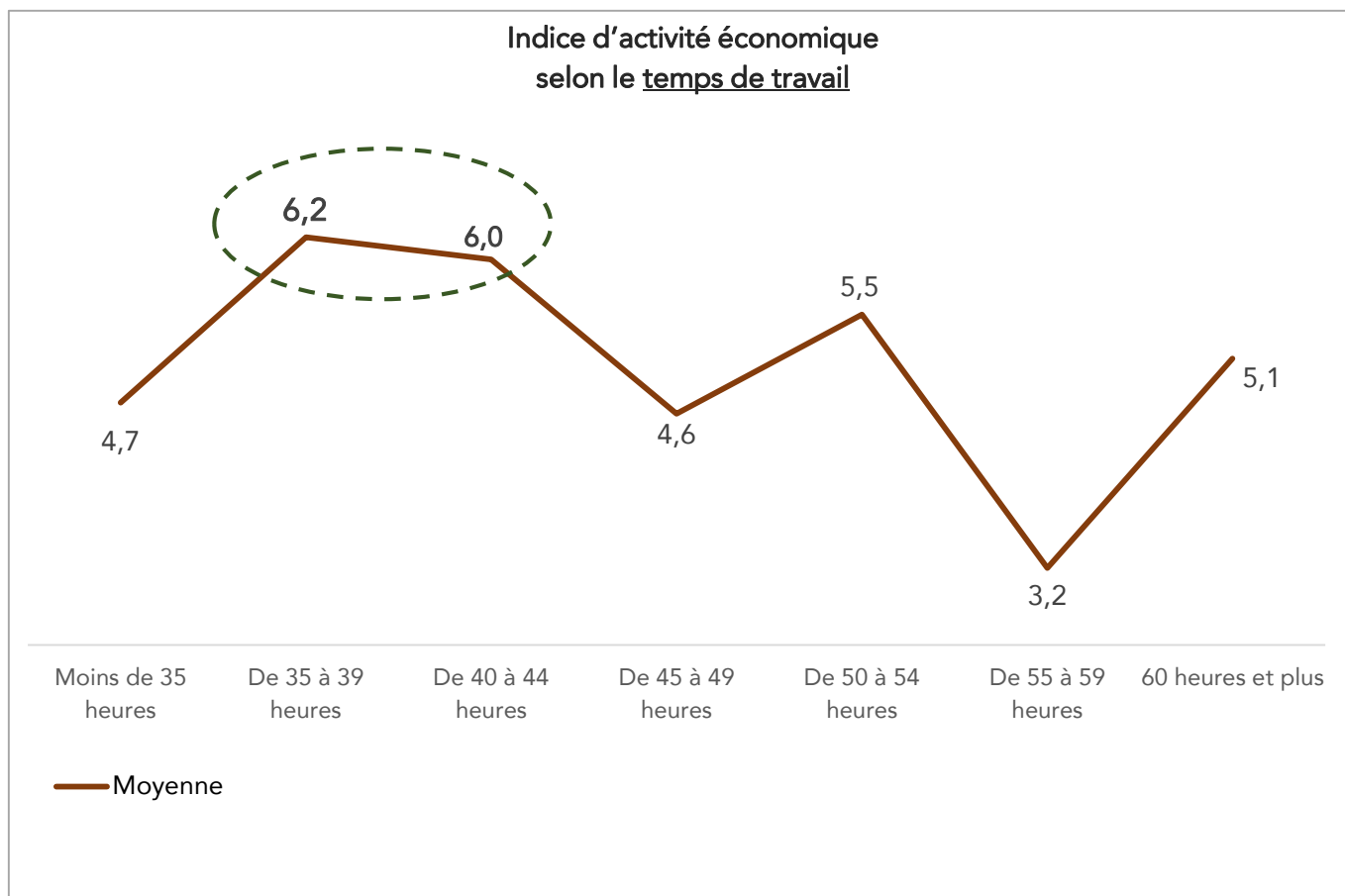
- Chiffre d'affaires
- Résultat
- Niveau de marge
- Perspectives d'avenir

= **Note sur 10** correspondant,
pour chaque dirigeant d'entreprise interviewé, au nombre de
réponses positives sur ces variables.

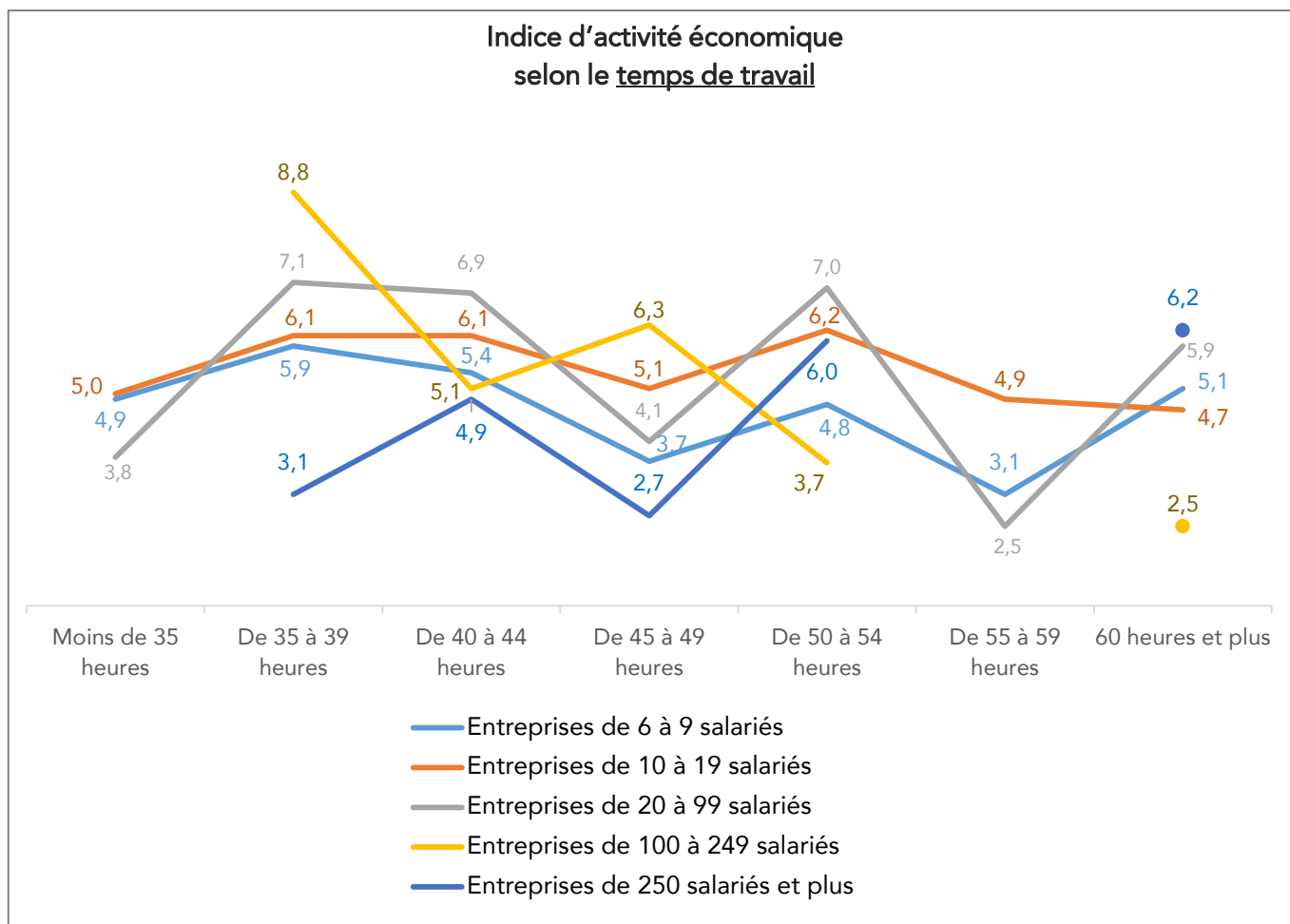
Après de l'ensemble de l'échantillon, la distribution de l'indice est la suivante :



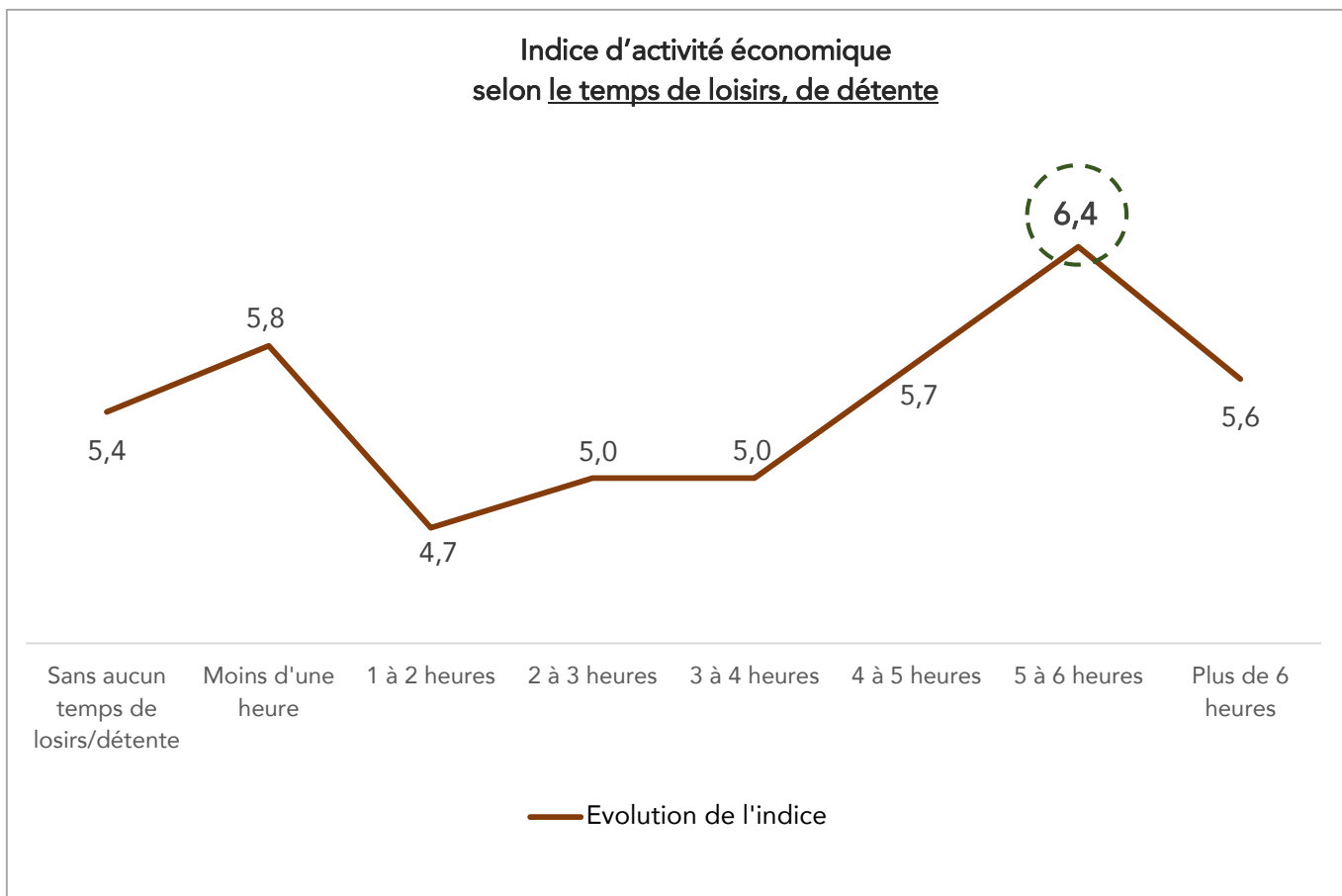
Indice économique par le temps de travail – Dirigeants d’entreprise (1/2)



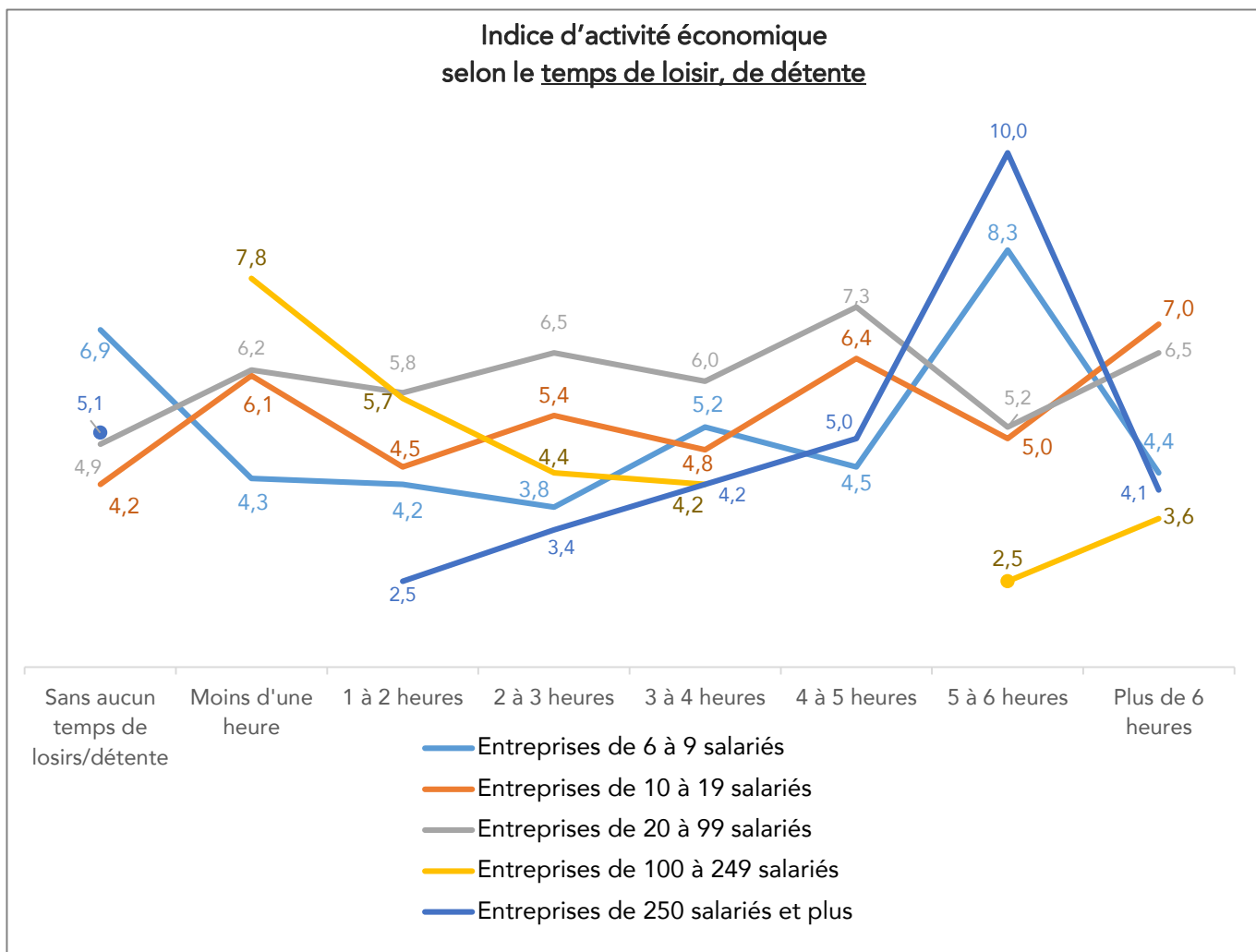
Indice économique par le temps de travail – Dirigeants d’entreprise (2/2)



Indice économique par le temps de loisirs – Dirigeants d'entreprise (1/2)



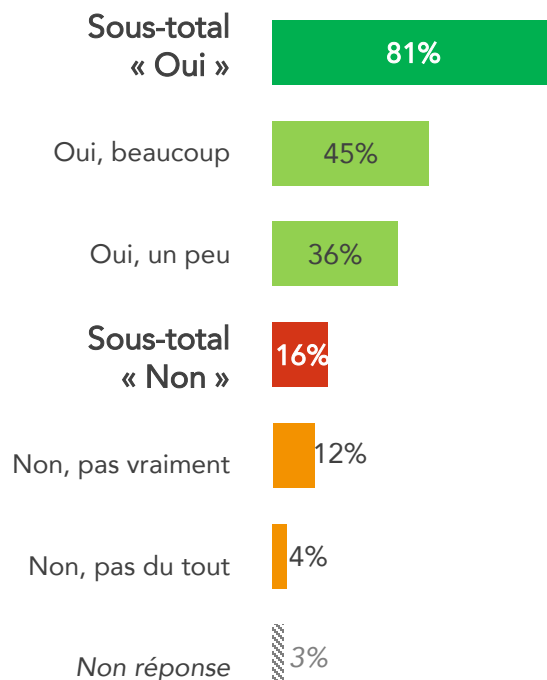
Indice économique par le temps de loisirs – Dirigeants d'entreprise (2/2)



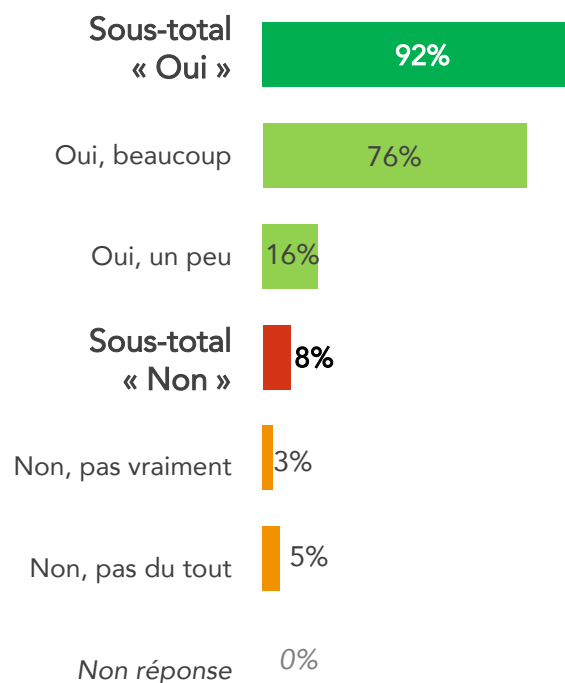
Soutien de la famille, des proches

Pouvez-vous compter, en cas de difficultés professionnelles, sur le soutien de votre famille et de vos proches ?

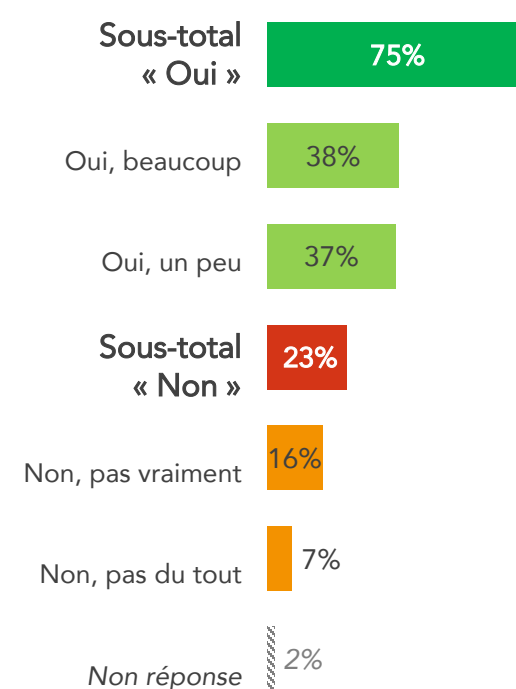
Point de vue Salariés



Point de vue Dirigeants



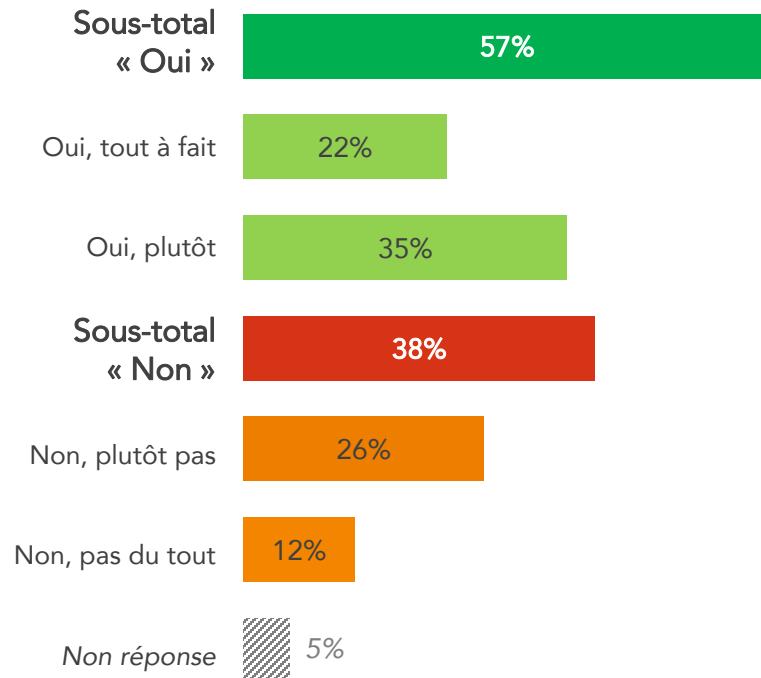
Point de vue Indépendants



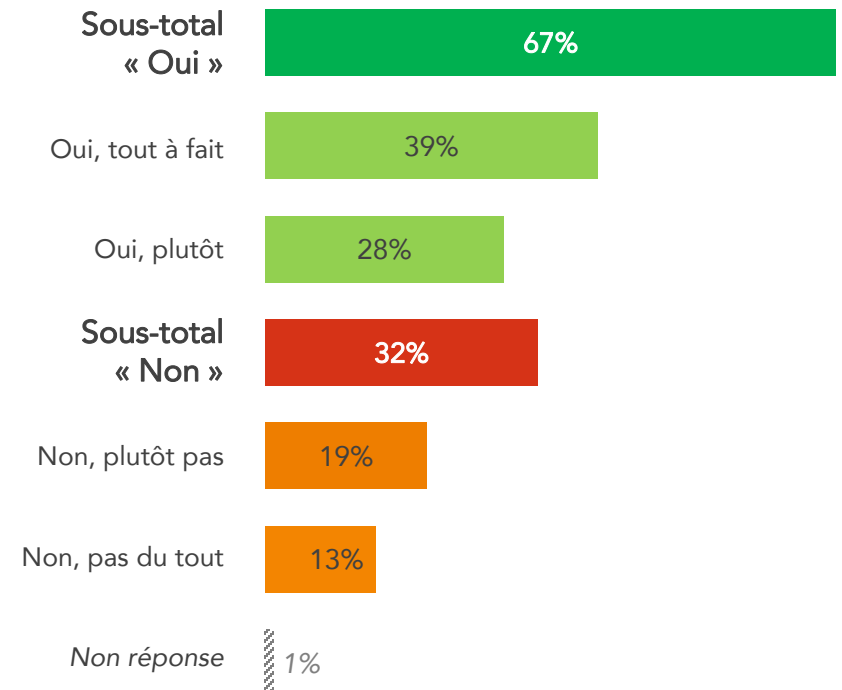
Entourage professionnel

Avez-vous la possibilité, en cas de problèmes de santé, de vous arrêter quelques jours en confiant vos missions urgentes à un (ou plusieurs) collègues ?

Point de vue Salariés



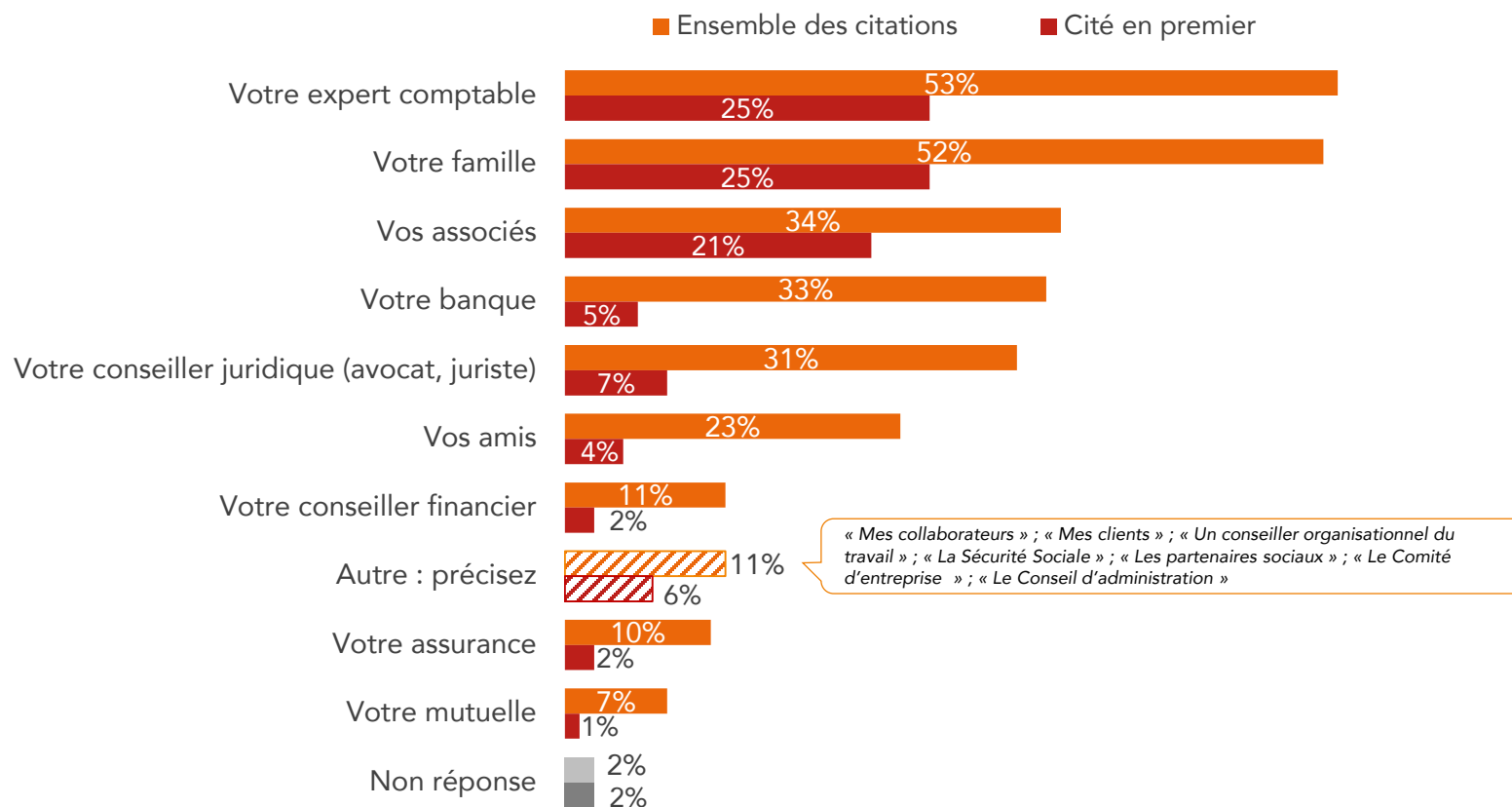
Point de vue Dirigeants



Partenaires de confiance - Dirigeants

Point de vue Dirigeants

En cas de difficultés liées à votre entreprise, qui contacteriez-vous en priorité ? (Trois réponse possible, à classer en 1er, 2ème, 3ème)

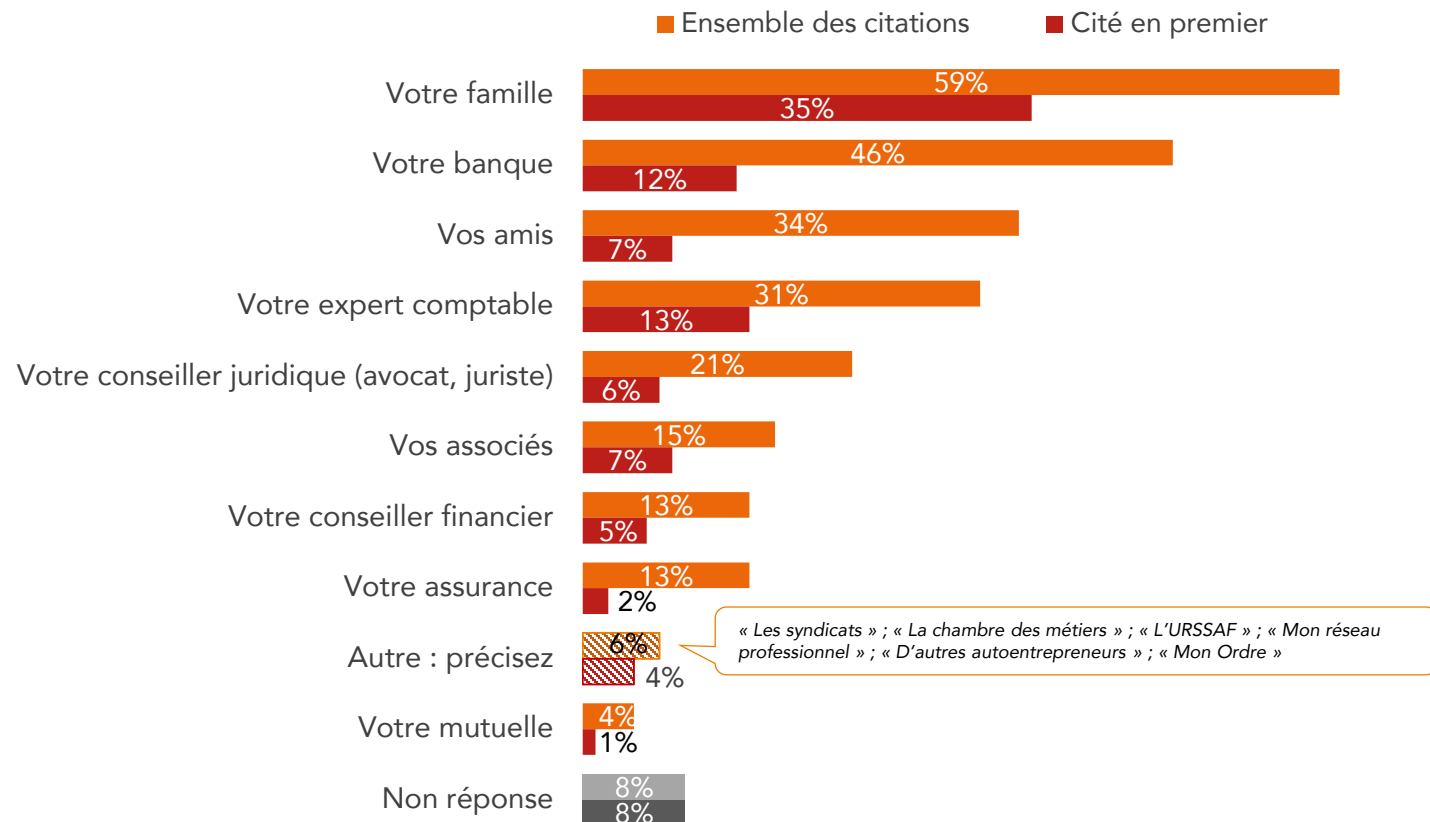


(*) Trois réponses possibles

Partenaires de confiance - Indépendants

Point de vue Indépendants

En cas de difficultés liées à votre entreprise, qui contacteriez-vous en priorité ? (Trois réponse possible, à classer en 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème})



(*) Trois réponses possibles

VI^{VOICE}

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



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

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