

# Étude relative à la santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail

**Jun 2020**



**Projet suivi par :**

Audrey DARRIGRAND FRADELLE,  
Solutions Productives

Jean-Michel SCHWEITZER,  
Pact

## **PARTIE 1**

### **CONTEXTE INTRODUCTIF ..... 6**

<b>1. Origines et contexte de l'étude .....</b>	<b>7</b>
1.1 La branche Bétic et ses 4 secteurs d'activité principaux .....	7
1.2 L'Adesatt et ses missions élargies.....	7
1.3 Les objectifs de l'étude .....	8
<b>2. Notre méthode pour répondre à la demande .....</b>	<b>9</b>
2.1 Une démarche jalonnée par le suivi d'un comité paritaire .....	9
2.2 Les jalons de la démarche et nos outils méthodologiques.....	10

## **PARTIE 2**

### **LA SANTE DES SALARIES DE LA BRANCHE ..... 14**

<b>1. Méthode : comment décrire la santé au travail ?.....</b>	<b>15</b>
1.1 La santé, de quoi s'agit-il ?.....	15
1.2 La santé au travail, concept en débat défini par les textes.....	15
1.3 Le cas des risques dits « psychosociaux » .....	16
1.4 Les sources utilisées pour décrire la relation santé-travail .....	16
1.5 Sources d'informations traitant des conditions de travail .....	18
<b>2. La santé mentale au regard du travail.....</b>	<b>20</b>
2.1 Les données pour caractériser la santé mentale et travail.....	20
2.2 Relation entre santé mentale et travail .....	22
2.3 Une prévention est-elle mise en œuvre ? .....	26
<b>3. La santé mentale au rythme des temps .....</b>	<b>28</b>
3.1 Caractériser la relation santé mentale et rythmes .....	28
3.2 Quelles mesures de prévention mises en œuvre ? .....	33
<b>4. Santé ostéo-articulaire.....</b>	<b>35</b>
4.1 Des indicateurs plutôt positifs, mais... ..	35
4.2 Mesures de prévention .....	38
<b>5. Sédentarité et risques pour la santé .....</b>	<b>40</b>
5.1 La difficile mesure de la sédentarité .....	40
5.2 Les entreprises ont-elles conscience du risque ? .....	42
<b>6. Travail sur écran et santé .....</b>	<b>43</b>
6.1 Travail sur écran : des contraintes visuelles et posturales.....	43
6.2 Mesures de prévention .....	46

## **PARTIE 3**

### **LA QVT PAR LES ACTEURS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE..... 47**

<b>1. Comment définit-on la QVT ?.....</b>	<b>48</b>
1.1 Les définitions institutionnelles de la QVT .....	48
1.2 Une définition de la QVT à travers ses champs d'investigation .....	49
<b>2. Les 4 thématiques qui préoccupent le plus .....</b>	<b>51</b>
2.1 L'environnement de travail au sens large du terme .....	51
2.2 Les rythmes de travail et l'articulation des temps.....	52
2.3 La vie hors travail .....	52
2.4 Le management et les relations au travail .....	53
<b>3. Comment fait-on de la QVT dans les entreprises ? .....</b>	<b>55</b>
3.1 QVT : Quels acteurs internes dans l'entreprise ?.....	55

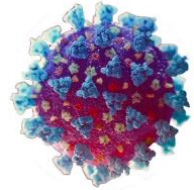
3.2 QVT : Quels acteurs externes dans l'entreprise ? .....	56
3.3 Le processus participatif QVT .....	58
3.4 Les modalités de travail qui évoluent : la question du télétravail .....	60
<b>4. La QVT comme un enjeu d'attractivité ? .....</b>	<b>62</b>
4.1 L'attractivité des entreprises : quel lien avec la QVT ? .....	62
4.2 La fidélisation des salariés est-elle liée à la QVT ? .....	63
4.3 Le dialogue social, un impact sur l'attractivité ou sur la QVT ? .....	64
 <b>PARTIE 4</b>	
<b>LES ACTIONS, ENTRE BESOINS REELS ET BESOINS EXPRIMES..... 65</b>	
1. Les attentes des acteurs des entreprises.....	66
1.1 Des attentes en matière de conseil .....	66
1.2 Un besoin exprimé de financement .....	67
1.3 D'autres inquiétudes également exprimées .....	67
2. Les actions proposées .....	68
2.1 Construction des actions : attentes exprimées et besoins analysés .....	68
2.2 Tableau récapitulatif des actions proposées.....	69
2.3 Déclinaison des actions proposées.....	70
3. Un dispositif global d'appui conseil .....	82
3.1 Des actions individuelles...à un dispositif plus global.....	82
3.2 Objectif du dispositif : la mobilisation.....	82
3.3 Les 6 sujets structurants.....	83
3.4 La méthode et les outils .....	83
 <b>PARTIE 5</b>	
<b>BIBLIOGRAPHIE..... 86</b>	
 <b>PARTIE 6</b>	
<b>ANNEXES ..... 94</b>	
Annexe 1 : Le questionnaire Santé-QVT Bétic.....	95
Annexe 2 : Les résultats de l'enquête Santé-QVT Bétic.....	103
Annexe 3 : Le questionnaire Evrest .....	113
Annexe 4 : Les résultats de l'enquête Evrest .....	114
Annexe 5 : Les monographies : trame vierge .....	149
Annexe 6 : Monographie 1.....	150
Annexe 7 : Monographie 2.....	157
Annexe 8 : Monographie 3.....	162
 <b>Table des matières des graphiques</b>	
Graphique 1 : contraintes de temps selon les secteurs .....	20
Graphique 2 : appréciations sur le travail en % de réponses favorables à la santé .....	21
Graphique 3 : soutien au travail selon les secteurs .....	22
Graphique 4 : motivation au travail selon les secteurs .....	22
Graphique 5 : contrainte psychologique & ressource formation .....	23
Graphique 6 : troubles neuropsychologiques par secteur .....	27
Graphique 7 : caractérisation des déplacements .....	28
Graphique 8 : abandon de tâche et dépassement horaire .....	29
Graphique 9 : intensité du travail et dépassement horaire .....	30
Graphique 10 : 2 indicateurs de troubles ostéoarticulaires .....	34
Graphique 11 : secteurs selon 2 ratios de "charge physique" au travail .....	34
Graphique 12 : marche et station debout selon les secteurs .....	39
Graphique 13 : contrainte visuelle et problème au poignet .....	42
Graphique 14 : contraintes visuelles et problème aux cervicales .....	43
Graphique 15 : avez-vous sollicité des aides extérieures ? .....	54
Graphique 16 : sur la stratégie des résultats, les salariés sont... ..	57
Graphique 17 : la QVT est animée ... ..	58

## Préambule

Le présent rapport a été finalisé quelques jours avant le vendredi 13 mars 2020, date à laquelle le Président de la République annonçait des mesures inédites liées à la crise sanitaire du Covid-19.

La période particulièrement turbulente qui s'en est suivie a eu -et aura encore- des impacts significatifs sur les activités professionnelles.

La période de confinement a bouleversé, au moins pour un temps, l'organisation du travail, les relations professionnelles, la vie sociale des travailleurs...



A l'avantage de ce moment suspendu, nous relisons ce rapport à la lumière d'expériences d'entreprises, de leurs adaptations plus ou moins difficiles, et formulons ici des questionnements que nous espérons utiles à la branche Bétic.

### Le « télétravail » en question

Une des premières mesures de protection sanitaire des travailleurs a été la mise en œuvre massive du « télétravail ».

Cette forme d'activité à distance ressemble cependant peu au télétravail tel qu'il était connu avant la crise. Il s'en distingue car il a été principalement imposé, souvent peu souhaité par les salariés, déployé en urgence dans les contextes turbulents des entreprises.

Le travail confiné à domicile soulève plusieurs questionnements au regard d'une « Qualité de vie au travail et à distance » :

- Un changement important de la nature des activités, celles-ci se restructurant principalement autour de tâches d'exécution, probablement moins riches que celles effectuées en présentiel à la faveur des échanges professionnels avec les collaborateurs physiquement proches.
- Un effacement du management de proximité qui peut avoir plusieurs conséquences : un moindre soutien technique ou social, une perte de capacité d'appréciation et de régulation de la charge de travail par la hiérarchie.
- Une possible accentuation des inégalités : le besoin de conciliation des temps professionnels et sociaux réactivent des stéréotypes de genres. Les femmes sont plus enclines que les hommes à prolonger leur période de travail à domicile, et probablement d'en subir des conséquences inattendues, par exemple une moindre participation à la vie de l'entreprise, une perte de vitesse dans la trajectoire professionnelle...
- Des conditions matérielles de travail particulièrement dégradées : le travail confiné à distance s'est très souvent fait avec une connexion Internet, des outils informatiques et des écrans insuffisamment dimensionnés, des mobiliers de bureau et des sièges parfois très inconfortables.
- Une difficulté de « séparation » des temps, confrontés aux sollicitations familiales et aux exigences professionnelles. En retour, on constate de nombreux abandons de tâches, le travail à des horaires atypiques, parfois l'affaiblissement d'une dynamique de travail... in fine, un possible épuisement et une perte de motivation.

## Forces et faiblesses de prévention

Le bouleversement de l'organisation s'ajoutant à la menace de l'épidémie, la situation d'urgence impose aux entreprises une capacité à identifier les enjeux de santé et de continuité d'activité, à rechercher de nouvelles réponses d'organisation et de prévention, enfin à s'adapter.

Quelles sont les forces internes et externes aux entreprises pour réussir avec succès ces situations de crise ?

- Le dialogue social est probablement un atout pour discerner des enjeux et identifier des réponses communément souhaitables sur l'ensemble des sujets : articulation des temps, mesures de prévention, rétributions... Or de nombreux cas révèlent des difficultés qui empêchent la sortie de crise, en particulier du fait de l'absence de débat et d'implication ou d'expression de postures bloquantes.
- L'expertise technique, traitant d'une part des questions biologiques et médicales, d'autre part de la compréhension des activités afin d'identifier les justes mesures de prévention. Or les réponses de prévention, lorsqu'elles ont existé, ont tardé à être mise en œuvre, souvent de manière générique et non spécifique aux activités de la branche. Cela questionne l'opportunité que la branche se dote d'un service de prévention intégré, incluant par ailleurs des services de télé-médecine.

Ces deux focales, l'une portant sur le « télétravail », la seconde sur les dispositifs de prévention, ont l'avantage de mettre en exergue certaines faiblesses des entreprises de la branche et de renforcer plusieurs pistes de prévention et de Qualité de vie au travail.

Il serait intéressant que les partenaires sociaux de la branche tirent les enseignements de cette période difficile, dans une perspective de renforcement de la prévention et l'anticipation des situations de crises.

Les auteurs, juin 2020.

# PARTIE 1 :

## CONTEXTE INTRODUCTIF

---

Cette première partie précise l'origine de la demande et les instances associées. Elle détaille les objectifs poursuivis par l'étude Santé et QVT, ainsi que les outils méthodologiques utilisés pour répondre à la demande.

---

# 1. Origines et contexte de l'étude

Ce chapitre introduit le contexte d'intervention et situe la demande à l'origine de l'étude.

## 1.1 La branche Bétic et ses 4 secteurs d'activité principaux

La branche dite « Bétic » est composée de deux fédérations patronales Cinov et Syntec et de 5 Syndicats représentatifs de salariés : F3C-CFDT, CGT, SICST-CFTC, FIECI-CFE-CGC, FEC-FO. La branche applique une seule convention collective, la « Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ».

La Branche BETIC regroupe près de 70.000 entreprises – dont 97% ont moins de 10 salariés-employant 900.000 salariés qui appliquent la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil. Les activités exercées se concentrent autour de 4 secteurs d'activité : ingénierie, numérique, étude et conseil et événementiel.

Pour mener l'ensemble des travaux paritaires, la branche est dotée d'organes de gouvernance auxquels participent les organisations patronales (CINOV et SYNTEC) et syndicales représentatives (CFTD-F3C, CFTC-SICSTI, CFE-CGC/FIECI, FO-FEC, CGT-FSE).

## 1.2 L'Adesatt et ses missions élargies

L'Adesatt (Association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail)<sup>1</sup> a été créée par les fédérations Syntec et Cinov<sup>2</sup>, la CFDT<sup>3</sup> et la CFE-CGC<sup>4</sup> pour conférer un statut juridique à la commission de suivi des modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail. Celle-ci est instituée par l'Accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999, au sein de la branche de l'ingénierie, du numérique, des études, du conseil et des métiers de l'événement (branche dite Bétic). Elle a pour mission d'assurer l'information des organisations syndicales et des Pouvoirs publics, d'identifier et de formuler toutes propositions et conseils d'application aux entreprises, aux organisations de salariés et à la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation).

Les missions de l'Adesatt ont été élargies dans le cadre de l'Accord national du 25 octobre 2007. Il lui confie le soin de développer le paritarisme entre les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations syndicales de salariés et de gérer son financement en s'appuyant sur une contribution conventionnelle annuelle des entreprises relevant de la Convention collective nationale.

L'ADESATT a deux missions essentielles :

- Favoriser et développer le paritarisme au sein de la branche ;
- Réaliser des études pour contribuer aux réflexions et travaux paritaires

<sup>1</sup> <https://www.syntec.fr/qui-sommes-nous/la-branche-et-instances-paritaires/l-adesatt/>

<sup>2</sup> <https://www.cinov.fr/>

<sup>3</sup> [https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp\\_5000](https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp_5000)

<sup>4</sup> <https://www.cfecgc.org/>

### 1.3 Les objectifs de l'étude

L'Adesatt a missionné les cabinets Pact<sup>5</sup> et Solutions Productives<sup>6</sup> pour réaliser une étude relative à la santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail au sein de la branche. L'Adesatt souhaite proposer aux partenaires sociaux de la branche Bétic des priorités d'actions visant une meilleure prévention et plus largement une meilleure qualité de vie au travail au sein des entreprises.

Cette étude repose donc sur des motivations fortes et des enjeux majeurs partagés par les entreprises et les acteurs de la branche et inscrites dans un cahier des charges :

- Accroissement de l'attractivité des métiers et des entreprises de notre branche, par une démarche structurée visant le bien-être et de la santé de ses salariés ;
- Diminution du taux d'absentéisme (1,93 % dans la branche actuellement) ;
- Augmentation de la motivation et de la performance des salariés et par conséquent de celle des entreprises ;
- Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail des salariés de la branche ;
- Encouragement des entreprises à engager une démarche de prévention des risques professionnels et à développer la qualité de vie au travail ;
- Positionnement au niveau national par rapport à d'autres branches d'activité.

Le dernier accord de branche sur la santé et les Risques psychosociaux (RPS) date de 2013. Le souhait est d'actualiser la thématique en y intégrant la prise en compte de la Qualité de vie au travail (QVT) : comment ces sujets sont-ils traités, animés en entreprise ? Le contexte actuel au sein de la branche, renforcé par des problématiques de recrutement et d'attractivité, est également un point de départ à l'identification de leviers auprès des entreprises pour y faire face.

L'étude doit donc permettre a minima de :

- Réaliser un état des lieux de la situation sur la santé des salariés, les risques professionnels et la QVT des entreprises (connaître),
- Une avancée de la branche sur « ce qu'il faut faire » en direction des entreprises et à terme réussir à les outiller (agir et répondre aux besoins).

L'objectif de l'étude est donc de tenir ces multiples objets : identifier, mesurer, comprendre, rendre visible, définir des moyens d'actions sur les questions de Qualité de Vie au Travail et de santé des entreprises de la branche.

<sup>5</sup> <http://www.pact-conseil.fr/>

<sup>6</sup> <https://www.solutions-productives.com/>



## 2. Notre méthode pour répondre à la demande

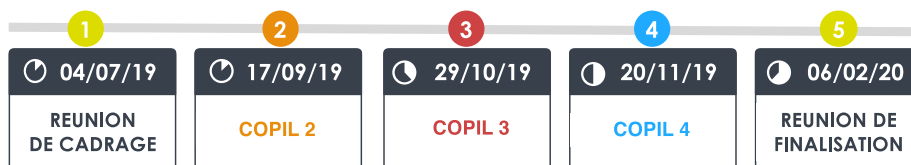
Ce chapitre détaille notre méthodologie ainsi que le déroulement de l'étude : planning en fonction des différents jalons de l'étude.

### 2.1 Une démarche jalonnée par le suivi d'un comité paritaire

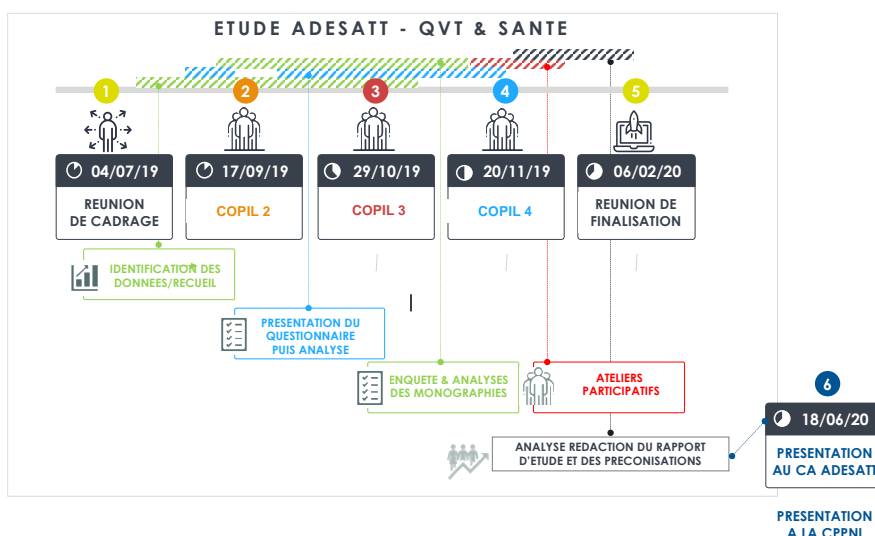
Un comité de pilotage est en charge du suivi de l'étude. Il est sollicité pour les choix finalisés de méthodologie, l'accès aux informations internes disponibles et l'accès aux entreprises que les partenaires sociaux mobilisent pour contribuer à l'étude.

Les membres du comité de pilotage					
	<b>Dominique TISSOT</b> (CINOV)	<b>Dana SHISHMAMIAN</b> (CFTC)	<b>Pascal PRADOT</b> (Délégué aux études et à la recherche)	<b>Vincent MOREAU</b> (CINOV)	<b>Nouredine BENALI</b> (CFTC)
	<b>Valérie ROULLEAU</b> (Syntec)	<b>Nathalie MILANETTI</b> (FIECI-CFE-CGC)	<b>Jean-Luc REINERO</b> (CINOV)	<b>Michel PRIN</b> (CINOV)	

Il est destinataire tout au long du déroulé de l'étude des informations collectées et des analyses conduites jusqu'à la remise du rapport final. Il participe également au suivi de l'étude ; il s'est réuni à 6 reprises aux mois de juillet, septembre, octobre, novembre 2019 et prochainement en février 2020.



La démarche est jalonnée par 6 étapes de travail, de juillet 2019 à février 2020, décrites ci-après :





L'ultime étape de la démarche consiste en l'élaboration d'un rapport d'étude et d'une synthèse, ainsi que la présentation et le transfert de ces éléments auprès de différentes instances, auprès :

- Du comité de pilotage : 06/02/2020, puis mise à jour du rapport le 08/06 suite aux retours du comité de pilotage
- Du Conseil d'administration de l'Adesatt : 18/06/2020
- De la CPPNI : À déterminer

## 2.2 Les jalons de la démarche et nos outils méthodologiques

Cette étude rassemble plusieurs sources d'informations et les organise pour caractériser la santé et le contexte de vie au travail des salariés de la branche. L'objectif de l'étude est de révéler les pratiques et les attentes des entreprises en matière de prévention et de qualité de vie au travail. La phase de diagnostic et d'état des lieux débouche sur une série de recommandations et de propositions concrètes et argumentées, permettant à la branche de choisir des priorités d'actions assorties de modalités adaptées.

La méthodologie employée se caractérise par une volonté d'atteinte des objectifs et enjeux rappelés ci-dessus, qui ne pourrait se satisfaire d'une approche uniquement quantitative ou à travers des chiffres généralement difficilement interprétables et transférables en actions opérationnelles. Dans ce cadre, l'analyse comporte à la fois un volet quantitatif et un volet qualitatif. Les données chiffrées seules ne peuvent suffire car elles ne permettent pas de comprendre les causalités concrètes des constats effectués. Par exemple, connaître un taux d'absentéisme permet de se situer au regard d'autres branches, mais ne permet pas de qualifier le vécu au travail, ni même d'en déterminer les causes professionnelles ou extra-professionnelles.


L'étude est à positionner dans une approche situante, c'est-à-dire qu'elle se positionne dans un contexte de données existantes qu'il convient de recenser et d'analyser (cadre réglementaire, études existantes sur la branche, statistiques, enquêtes sur la santé des salariés, etc.).

Concernant les données quantitatives existantes ou créées spécifiquement pour l'étude, elles permettent de positionner les entreprises de la branche par rapport à d'autres branches professionnelles.

Notre approche se veut également participative, à la fois par la mobilisation d'un comité de pilotage, mais également par l'intégration de retours d'entreprises opérés par le biais des interviews et entretiens individuels, des monographies et des ateliers en présentiel sur les propositions d'actions.

### 2.2.1. Les sources de données utilisées


L'étude a permis le recensement et l'identification de plusieurs sources existantes relatives aux caractéristiques de la branche : activités, population, santé... Les références (et parfois un résumé) de ces sources sont répertoriées en fin de document dans la bibliographie.

Les principales sources étudiées			
	Structuration de la branche BETIC, population et activités	Economie, emploi et formation, métiers de la branche	Conditions de travail et santé, sinistralité et prévention
	Textes et accords Convention collective Statistiques de branche	Documents de l'OPIIEC, statistiques, études de branches)	Enquête sur les conditions de travail, Evrest, données Malakoff Médéric, sinistralité

### 2.2.2. Le questionnaire Santé-QVT Bétic

L'enquête par questionnaire permet une approche massive concernant l'ensemble des entreprises. Elle a été faite sur la base du fichier Fafiec<sup>7</sup> comportant des limites.

De part l'ampleur du nombre de répondants, l'analyse permet d'avoir une approche élargie de la perception des situations de travail, des contraintes, des facilitations ou encore des risques auxquels les salariés sont exposés. Le lecteur est invité à se rapporter à la partie annexe pour consulter les résultats à plat de l'enquête : questionnaire (Annexe 1) et résultats (Annexe 2).

L'enquête par questionnaire en quelques chiffres			
	CIBLE	MODALITES	PROFILS DES REpondANTS
	15 000 entreprises ayant une adresse courriel avec communication préalable et mobilisation du comité de pilotage	Questionnaire en ligne Ouverture : 30/09 à 12h Relances : 3/10 et 8/10/2019 Fermeture : 13/10/2019	1210 réponses Profils de répondants : 51 % Direction ou représentant 38 % Salariés (ayant fonction de manager ou non) 4 % Représentants du personnel

Bien que présentant des résultats chiffrés, le questionnaire Santé-QVT Bétic n'a pas vocation à être une enquête statistiquement représentative. La constitution de l'échantillon et le nombre effectif de répondants à l'enquête permettent néanmoins de disposer de données permettant une exploitation quantitative, en croisement avec d'autres sources d'information, dans l'atteinte des objectifs de l'étude.

<sup>7</sup> La difficulté a résulté dans la typologie du fichier lui-même : les entreprises présentes n'étaient que celles qui figuraient dans le recensement Fafiec, l'ancien OPCO de la branche et les adresses mails présentes peuvent être erronées, fausses et ne concernent que certaines catégories de salariés (Dirigeants/ assistante de Direction / RH/ mails génériques, etc.). Notre souhait de pouvoir diffuser plus largement les appels à participation et les questionnaires était donc limité à ce fichier original.

De la même façon, rappelons que l'outil questionnaire recueille les représentations des répondants. Il s'agit en effet d'un outil déclaratif. A ce titre, il est riche dans sa capacité à rendre compte de la façon dont les personnes perçoivent ces notions de santé et de QVT au sein de leurs entreprises.

La mobilisation fut imparfaite, avec des raisons liées au fichier source d'une part :

- Adresses mails non valides ou des contacts erronés (départ de l'entreprise, changement de fonction).
- Entreprises n'appartenant plus à la branche professionnelle Bétic.

Les autres raisons invoquées concernent :

- Le contexte de certaines entreprises sollicitées : plans de licenciement, rachat d'entreprise, etc.
- Les modalités de l'enquête elle-même : légitimité (politique d'entreprises de ne pas répondre aux enquêtes d'organismes privés, droit d'utilisation de leurs adresses email), typologie du questionnaire (compréhension des questions et parallèle avec le vécu dans sa propre entreprise), etc.
- L'utilité de la participation en lien avec les retours attendus de l'enquête : type d'enquête déjà effectuée en interne, faible croyance à ce qu'il y ait un retour donc inutilité de la démarche, etc.

D'autres raisons isolées ont été évoquées, comme l'absence de temps pour répondre à l'enquête, le fait que le sujet ne fait pas partie de leurs priorités, le sentiment qu'ils ne sont pas concernés (faible effectif voire absence de salarié).

### **2.2.3. Les monographies et interviews libres**

Un appel à participation a été effectué au mois de juillet 2019 sur la base du fichier mis à disposition par l'Adesatt (anciennement base Fafiec). Les interviews en présentiel ou à distance ont été réalisées entre août et octobre 2019. Les dialogues directs ont été réalisés avec un panel de 15 entreprises.

Dans ces interviews, il nous importe de comprendre les sujets tels la santé, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail, de manière très concrète dans la situation des entreprises, dans la manière dont elles traitent les sujets. Il s'agit aussi d'identifier leurs éventuelles difficultés, réussites et attentes.

Les monographies se sont déroulées sur la base d'une trame ([Annexe 5](#)), par entretien(s) dans les locaux des entreprises et/ou à distance, avec un anonymat garanti. Aussi, ne sont pas mentionnés dans ce rapport le nom des interlocuteurs et des entreprises participantes. Seules les grandes caractéristiques des entreprises du panel sont relatées dans ce rapport. 3 exemples de monographies anonymisées se trouvent en annexe de ce rapport, à la demande du comité de pilotage ([Annexes 6, 7 et 8](#)).


Selon l'effectif des entreprises, des entretiens séparés de 1h à 1h30 ont été faits auprès de :

- La direction (dirigeant unique, ou DG, DRH).
- Les représentants du personnel s'ils existent (CSE ou CHSCT par exemple).
- Le service en charge de la prévention et QVT (QSE, salarié compétent par exemple).
- Éventuellement un petit groupe de salariés (volontaires en expression directe).

Les principaux questionnements portent sur :

- L'entreprise, son activité, son organisation et sa stratégie.
- Les collaborateurs, les compétences stratégiques et les enjeux RH.
- La qualité de vie au travail dans l'entreprise : intérêts, actions...
- La prévention et la santé au travail : préoccupations, actions menées...
- Les succès et les difficultés, les attentes en matière d'accompagnement.

Certains entretiens ont pu être accompagnés d'analyse de documents complémentaires fournis par l'entreprise (questionnaire QVT, informations internes relatives aux actions menées en matière de prévention RPS et de QVT, etc.). Des interviews libres ont également pu être menées lorsque nous n'avons ni la matière, ni le temps suffisant pour pousser la discussion de manière approfondie auprès des personnes volontaires (la plupart du temps par leur manque de disponibilité).

L'enquête par monographie en quelques chiffres			
 Entreprises répondantes	Répartition par secteur	Profil des répondants par tranche d'effectif	Profil des répondants par région
15 entreprises mobilisées	40% étude et conseil 40% informatique 20% ingénierie	26,5% de 50 à 249 salariés 53,5% de 11 à 49 salariés 20% entre 5 et 10 salariés	74% IDF 20% Auvergne 6% Bretagne

Les entretiens complémentaires ont concerné des entreprises des 4 régions cibles (Ile-de-France, Bretagne, Grand Est, Auvergne-Rhône Alpes).

#### 2.2.4. Les ateliers participatifs

L'objectif de ces ateliers était de faire participer activement les entreprises présentes sur les actions à mettre en œuvre et les éléments concrets de faisabilité. Un appel à candidature pour la tenue des ateliers s'est effectué en octobre 2019.

Suite aux premières analyses, un premier niveau de préconisation a été travaillé lors d'ateliers participatifs regroupant 5 entreprises participantes, sur 2 ateliers parisiens. Ils ont eu lieu dans les locaux du Cinov, les 19 et le 27 novembre 2019. Un participant a été convié en région lors d'un entretien individuel.

Des entretiens individuels avec plusieurs entreprises volontaires ont été organisés.

Les ateliers ont permis de travailler conjointement sur 11 actions classées par objectifs et moyens. Elles ont été ordonnées tout d'abord individuellement puis de manière collective en groupe. L'objectif des ateliers, au-delà d'un classement des actions, était d'identifier les freins possibles en entreprise pour chacune d'entre elles, mais également les leviers possibles (conditions de réussite pour leur mise en œuvre).

Les actions présentées dans le dispositif final sont le résultat des analyses issues de l'ensemble de la méthodologie déployées, y compris lors des ateliers participatifs.

## PARTIE 2 :

# LA SANTE DES SALARIES DE LA BRANCHE

---

Poser un état des lieux sur la santé au travail des salariés de la branche est difficile du fait de la faiblesse des sources d'informations et des multiples activités et situations de travail.

Dans une perspective de prévention, nous faisons alors le choix de présenter les éléments saillants sous forme de 5 thématiques majeures pour la branche. Développées sous forme de problématiques, le lecteur est invité à les compléter en consultant les résultats complets des questionnaires situés en annexe.

---

# 1. Méthode : comment décrire la santé au travail ?

La santé est un concept parfois flou qui nécessite de poser préalablement une définition. La notion de santé au travail nous invite à décrire d'autant plus précisément les objets que les rapports qui lient la santé des personnes au travail sont sujets à débat.

## 1.1 La santé, de quoi s'agit-il ?

Par convention, nous adoptons pour ce rapport la définition de la santé de l'Organisation mondiale de la santé : « La santé un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Cette définition, adoptée en 1946, a l'avantage d'être reconnue par de nombreux pays et par une large majorité d'acteurs de la santé.

La définition de l'OMS peut être complétée par une autre définition posée par le médecin et philosophe Georges Canguilhem (306). Pour cet auteur, la santé n'est pas tant un capital à préserver de la maladie qu'un équilibre fragile, qui se construit ou s'affaiblit. Il est de ce fait important de s'intéresser aux ressources de chacun, à sa capacité d'agir pour développer et entretenir cet équilibre.

Cette seconde approche est intéressante au regard des métiers de la branche Bétic. En effet, les notions de ressource, de capacité d'agir et d'équilibre sont prépondérantes au regard de la dimension psychosociale prépondérante dans les activités.

## 1.2 La santé au travail, concept en débat défini par les textes

Rapportée au champ du travail, la santé « au travail », à la fois physique et mentale, est une notion qui anime de manière continue le débat social. Le résultat du compromis social débouche sur un cadre de droit à l'initiative de l'Etat (lois et règlements) ou du partenariat social (conventions et accords). Il débouche aussi sur les conditions de reconnaissance des sinistres au sein des régimes d'assurance maladie.

La santé au travail est traitée dans un cadre général de droit, où la prévention en est l'action protectrice. L'article L.4121-1 du Code du travail précise par exemple que « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », il est de alors tenu d'identifier et de prévenir les risques professionnels, que ces risques portent potentiellement atteinte à la santé physique et mentale.

Rappelons que les partenaires sociaux de la branche BETIC ont signé un accord national le 19/02/2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux qui reprend à son compte les obligations légales en matière de protection de la santé et de prévention des risques professionnels<sup>8</sup>.

<sup>8</sup>[https://www.legifrance.gouv.fr/affichIIDDCC.do?sessionId=93CA794AF193E42054A7AE1D8A046B76.tplgfr44s\\_2?idConvention=KALICONT000005635173&cidTexte=KALITEXT000027661879&dateTexte=](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIIDDCC.do?sessionId=93CA794AF193E42054A7AE1D8A046B76.tplgfr44s_2?idConvention=KALICONT000005635173&cidTexte=KALITEXT000027661879&dateTexte=)

### 1.3 Le cas des risques dits « psychosociaux »

Les risques psychosociaux sont une partie intégrante des risques professionnels. Plusieurs textes produits ces deux dernières décennies en précisent la nature et les mécanismes d'exposition :

- Les accords-cadres européens portant sur le stress (8 octobre 2004), le harcèlement et la violence au travail (26 avril 2007).
- L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail (2 juillet 2008) pose le cadre, la définition du stress, les responsabilités et mesures de prévention.
- Le rapport Nasse et Légeron (12 mars 2008) traite de la détermination, de la mesure et du suivi des risques psychosociaux au travail.
- Le rapport Lachmann, Larose et Pénicaud (2010) traite du rapport entre le bien-être et l'efficacité au travail. Il présente 10 propositions « pour améliorer la santé psychologique au travail » (Encadré 1).

#### Encadré 1: les 10 propositions du rapport Lachmann, Larose et Pénicaud

1. L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable. L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés.
2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas. Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé.
3. Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail. Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.
4. Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé. Le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité.
5. La mesure induit les comportements. Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.
6. Préparer et former les managers au rôle de manager. Affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.
7. Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus. Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.
8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements. Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.
9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise. L'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.
10. Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes. Accompagner les salariés en difficulté.

### 1.4 Les sources utilisées pour décrire la relation santé-travail

La description de la santé au travail des salariés de la branche nécessite d'une part d'identifier et de sélectionner les sources d'information pertinentes, d'autre part de réaliser un travail de lecture, de croisement et d'interprétation de ses sources au regard des réalités du travail des salariés.

Pour cette partie de l'étude, traitant principalement de la santé au travail des salariés de la branche, les sources suivantes sont les plus pertinentes à exploiter.



### 1.4.1. Evrest caractérise la relation entre santé et travail

« Evrest », contraction de EValuation de la RElation Santé-Travail, est un dispositif national, prenant la forme d'un observatoire, créé par des médecins du travail et des chercheurs. Il a pour but de qualifier la relation entre la santé et le travail. « Il permet de traduire, au moins partiellement, et sous une forme standardisée adaptée à une exploitation quantitative, des informations élaborées au cours des entretiens médicaux »<sup>9</sup>.

Le dispositif Evrest s'appuie sur une enquête par questionnaire (Annexe 3), traitant des conditions de travail (auto-passation) et de la santé (passation assistée avec le médecin du travail ou l'infirmier du travail). Les résultats sont capitalisés au niveau national par un groupement d'intérêt scientifique (GIS Evrest) ; ils constituent une source d'information débouchant par exemple sur des publications thématiques ou sectorielles. En 2016-2018, la base nationale a compilé les questionnaires de 26 418 salariés.

Pour cette étude, le dispositif Evrest constitue :

- Une source d'informations générales sur la relation santé-travail. Des publications de l'observatoire traitent par exemple de la pression temporelle des cadres (308).
- Une base de données de salariés de la branche Bétic, extraite de la base nationale (Annexe 4). Basée sur un effectif de 1 353 salariés, extrait des 26 418, cette source est suffisamment solide pour repérer et problématiser les questions majeures de santé<sup>10</sup>.

### 1.4.2. La Cnam dispose de l'inventaire des sinistralités

L'assurance maladie du régime général assure les salariés de la branche Bétic, en particulier pour l'accident du travail, la maladie professionnelle, l'invalidité et le décès. La Caisse d'assurance maladie produit annuellement des données traitant de la sinistralité, c'est à dire des dommages.

Ces données sont accessibles sur 3 niveaux :

- Global pour l'ensemble des salariés du régime général de la Sécurité sociale.
- Par Comité technique national (CTN). Un comité étant le regroupement d'activités assez différentes. Les établissements de la branche Bétic sont principalement inclus au CTN dit « H », celui-ci comptant 4 576 836 salariés en 2017 (309). Une minorité d'établissements de la branche sont inclus à d'autres CTN. Par exemple, 93,8 % des salariés des établissements 6202A sont inclus au CTN H, alors que seuls 0,1 % des salariés des établissements 2511Z sont inclus à ce même CTN (310).
- Par code Naf, c'est à dire uniquement les salariés des établissements par activité Naf ; la branche comptant 27 activités Naf (311).

La sinistralité est une donnée intéressante pour l'étude, car elle donne des indications sur les accidents du travail, y compris les accidents de trajet, et sur les maladies reconnues par les tableaux comme étant en rapport avec le travail.

<sup>9</sup> <http://evrest.istnf.fr>

<sup>10</sup> Extrait de 1353 salariés de la branche Bétic de la base nationale, questionnés en 2016-2017, dont la représentativité selon les activités est acceptable. Du fait d'un faible effectif de certaines catégories, nous avons choisi de ne pas redresser l'échantillon.

Néanmoins, la structuration des publications de la Cnam ne nous permet pas de réaliser une exploitation pertinente pour l'étude. En effet :

- le niveau CTN H regroupe des activités dont certaines sont significativement différentes de la branche Bétic (travaux forestiers, manufactures diverses, collecte des déchets par exemple),
- le niveau par Naf est publié en format PDF, avec peu de valeurs absolues, et de multiples résultats sont masqués du fait de faibles effectifs.

La donnée intéressante pour la branche aurait été le bilan annuel de la sinistralité pour l'ensemble des 27 activités de la branche. Nous avons formulé cette demande auprès des partenaires sociaux du CTN H et auprès de la Direction des risques professionnels pour obtenir ces informations ; à ce jour nous n'avons reçu aucune réponse.

En complément, il a été demandé à la CNAM de fournir un bilan annuel de la sinistralité sur les 27 codes d'activités de la branche, ce qui n'a pu être obtenu.

### 1.4.3. Absentéisme : une donnée à lire à la lumière du présentéisme

Il n'est pertinent de caractériser l'absentéisme qu'en s'interrogeant simultanément sur les difficultés de recours à l'absence, c'est-à-dire le présentéisme (encadré 2).

Comment caractériser absentéisme et présentéisme à l'échelle de la branche ?

La complémentaire santé Malakoff Médéric Humanis dispose d'indicateurs traitant de l'absentéisme.

Ceux-ci ont été construits à partir des données des entreprises adhérentes de la branche Bétic (305). Elle dispose aussi d'enquêtes traitant du renoncement par certains salariés à recourir à l'arrêt de travail.

#### Encadré 2 : comment caractériser le présentéisme ?

Le présentéisme caractérise des situations de (sur)présence au travail alors que le salarié aurait normalement dû avoir recours à un arrêt de travail. Le présentéisme est un indicateur complexe à constituer, il peut néanmoins être évalué au travers le non-recours à l'arrêt de travail, la reprise prématurée du travail lors d'un arrêt maladie... Comme l'absentéisme, le présentéisme témoigne d'un rapport problématique entre la santé et le travail.

### 1.4.4. Une enquête « Santé-QVT Bétic » spécifiquement pour l'étude

Pour les besoins de l'étude, une enquête en ligne (Annexe 2) a été réalisée auprès de volontaires (directions et subordonnés) d'entreprises de la branche Bétic (1 210 répondants). L'enquête est basée sur un questionnaire semi-directif (Annexe 1), dont :

- la question n°15 traite de la perception des difficultés de santé des salariés de l'entreprise,
- la question n°17 traite des recours en cas de difficulté de santé.

Les modalités de cette enquête en ligne limitent le questionnement sur la santé. Plusieurs questionnements donnent néanmoins une indication sur la perception des problèmes et sur les réponses apportées dans le cadre du travail. L'enquête livre par ailleurs des indications intéressantes sur les conditions de travail et sur les dispositifs de prévention.

## 1.5 Sources d'informations traitant des conditions de travail

Afin de poser des hypothèses et d'interpréter des données de santé au travail, il est nécessaire de s'intéresser à la population au travail, aux activités des entreprises et aux conditions de travail des salariés. Nous tirons de l'enquête Santé-QVT Bétic (Annexe 2) des indications intéressantes pour caractériser certains aspects des conditions de travail des salariés de la branche.

Nous nous appuyons en complément sur des éléments de littérature, principalement :

- Les enquêtes « Conditions de travail » et « Sumer » de la Dares<sup>11</sup>. Elles comportent des analyses thématiques sur des sujets pertinents pour la branche, par exemple celui de la conciliation des temps (303).
- Les enquêtes ou études spécifiques réalisées par la branche sur des thèmes ayant à voir avec la santé, par exemple l'enquête temps de travail (304).
- Les articles et les études traitant de problématiques de la relation santé-travail spécifiques aux salariés de la branche Bétic. Pour exemples : la sédentarité et ses conséquences sur la santé (301, 302), les lumières LED et les effets sur la santé (312), le travail sur écran : posture et visualisation (313).

<sup>11</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>

## 2. La santé mentale au regard du travail

Nous nous centrons dans cette partie sur la relation entre la santé mentale des salariés de la branche et les activités de travail. Par « activités de travail », nous parlons ici du contenu des tâches, de l'organisation du travail, le sentiment de charge de travail, les relations professionnelles et le vécu au travail...

Problématique  
n°1  
Santé mentale  
et travail

### 2.1 Les données pour caractériser la santé mentale et travail

#### 2.1.1. Ce que nous apprend la source Evrest

Une appréciation de la santé neuropsychique est possible à partir de l'enquête Evrest (Annexe 4).

2 questions de l'enquête nous intéressent ici :

- L'une traite de la fatigue ou de la lassitude. 1 salarié sur 4 de la branche Bétic exprime un « problème de fatigue ou de lassitude » (24,1 % des répondants). Pour 9,9 % de ces salariés, cela se traduit par « une gêne dans le travail ».
- La seconde traite d'anxiété, de nervosité ou d'irritabilité. 17,0 % des salariés de la branche Bétic éprouvent un « problème d'anxiété, de nervosité ou d'irritabilité ». Pour 7,5 % d'entre eux, cela se traduit par une gêne dans le travail.

Sur ces 2 indicateurs :

- Les résultats pour les salariés de la branche Bétic sont assez proches des résultats des salariés de l'ensemble des métiers (fatigue/lassitude 25,0 % et anxiété-nervosité-irritabilité 18,9 % pour les salariés de l'ensemble des métiers).
- Les femmes sont affectées de manière prépondérante, par exemple concernant la fatigue ou la lassitude, l'écart est de 12,6 points entre femmes et hommes (F 32,6 % ; H 20,0 %).
- Les résultats sont constants quel que soit l'âge ; les difficultés psychiques ne semblent pas significativement déterminées par l'âge.

Selon les résultats Evrest pour la branche Bétic, les problèmes de santé neuropsychiques sont un peu plus présents dans les activités d'étude-conseil et les activités de l'événementiel.

#### **Une direction des ressources humaines :**

*« Le stress, c'est surtout l'été car l'activité importante se cumule aux congés. Fin août ils sont épuisés, c'est régulier. On essaie qu'il y ait beaucoup d'écoute et on essaie qu'il y ait des soupapes de décompression : « J'en ai marre, je suis fatigué... ». C'est un message que l'on passe en recrutement pour prévenir et sélectionner : « C'est énergique l'été ». A ce moment, des candidats renoncent ou nous, parfois, on les refuse. »*

### 2.1.2. 37% des arrêts ont une cause « psychologique »...

Les informations disponibles auprès des assureurs montre que la principale cause d'arrêts à pour cause une santé mentale dégradée.

Le bilan d'activité Malakoff Médéric (314) analyse les certificats médicaux d'incapacité de travail des salariés de la branche en 2017 (1 certificat médical sur 10 a fait l'objet d'une expertise). Le bilan montre que les arrêts sont liés à des difficultés de santé avérées : 9 certificats sur 10 sont justifiés. La 1<sup>ère</sup> cause de ces certificats sont les « troubles psychologiques et pathologies psychiatriques » (37 % de l'ensemble des causes).

Les troubles psychologiques et pathologies psychiatriques pour la seule branche Bétic (37 % des motifs d'arrêts) représentent 13 points de plus que l'ensemble du portefeuille de l'assureur (24 % des motifs d'arrêts) (305). Parmi les pathologies observées par la médecine conseil sur le portefeuille Bétic, ces « troubles psychologiques et pathologies psychiatriques » sont à 95 % des dépressions.

Les données de sinistralité fournies par l'assurance maladie ne donnent, à notre connaissance, aucune indication en relation avec la santé mentale.

### 2.1.3. ...pourtant une appréciation plutôt positive de la santé

Le questionnaire Santé-QVT de la branche Bétic (Annexe 2) révèle que 9 personnes enquêtées sur 10 ont une représentation positive de l'état de santé globale des salariés de leur entreprise. A la proposition « Je dirais que les salariés de notre entreprise », les répondants, pour moitié des directions ou représentants des directions, indiquent (Question 13) :

1. Sont la plupart épanouis et en très bonne santé (33 %)
2. Sont plutôt en bonne santé (57 %)
3. Ont parfois des soucis de santé insuffisamment pris en charge (8 %)
4. Montrent souvent des signes inquiétants d'une mauvaise santé (2 %)

Contrairement à des aspects de la santé dont les effets sont visibles sur le plan physique et plus facilement objectivables, la santé mentale semble pour les acteurs de l'entreprise encore difficile à apprécier, d'autant que peu d'instruments de mesure sont disponibles.

Les répondants au questionnaire santé-QVT de la branche Bétic citent pour plus de moitié des problèmes de santé mentale (876 citations sur 1 602). Dans le détail, à la proposition « Il n'est pas rare que les salariés de notre entreprise ... » (Question 15), ils répondent :

1. Éprouvent des états de fatigue répétés (21 % des réponses)
2. Éprouvent des difficultés dans les relations de travail (14 % des réponses)
3. N'ont plus plaisir à venir travailler (13 % des réponses)
4. Subissent des violences des clients (5 % des réponses)
5. Subissent des violences des collègues (2 % des réponses)

#### Une direction de PME :

*« La santé des salariés me soucie ; elle est prioritaire. La règle est que leur santé soit primordiale. Je leur dis que s'ils ne sont pas en état de travailler, ils rentrent chez eux. Si on n'est pas en état de travailler, on n'y prend pas de plaisir... ».*

## 2.2 Relation entre santé mentale et travail

Pour apprécier la santé mentale dans un cadre de travail, il faut à la fois regarder :

- La « demande », c'est-à-dire les exigences qui s'imposent : pression temporelle, perturbations, exigence qualitative, délais... cela est en partie caractérisé par le ressenti du salarié au travers par exemple le thème de la « pression psychologique ».
- La « ressource », c'est-à-dire l'ensemble des moyens mis à disposition du travailleur pour répondre à la demande : compétences, temps, proximité de collègues, entraide, compensations symboliques ou matérielles...

C'est la tension entre ces 2 notions « demande » et « ressource » qu'il faut apprécier. Un déséquilibre entre « demande » et « ressource » crée un phénomène de stress occasionnel. Ce stress devient chronique si le déséquilibre est durablement répété<sup>12</sup>.

### Une direction d'entreprise de -50 salariés

« La préoccupation principale serait la surcharge au travail. Certains salariés se mettent la pression, l'année passée et cette année, il y a eu 2 départs en burn-out. C'est la principale inquiétude, d'autant que l'on ne voit pas les choses arriver (...) Tous les deux n'avaient pas évoqué leurs difficultés auprès de l'entreprise. »

### 2.2.1. Une demande psychologique très forte...

Pour les salariés de la branche Bétic, la « demande » psychologique telle qu'elle est explicitée dans le modèle de compréhension du stress de Karasek, se situe à un haut niveau lorsqu'on le compare aux salariés des autres secteurs d'activités.

Pour illustrer cette demande psychologique, nous choisissons dans l'enquête Evrest les questions pertinentes pour la caractériser : « la rapidité de traitement » et « la pression psychologique » dont le score est supérieur à 6.

Les scores à ces deux questions sont présentées ici en comparaison aux autres secteurs documentés par l'enquête Evrest nationale (Graphique 1).

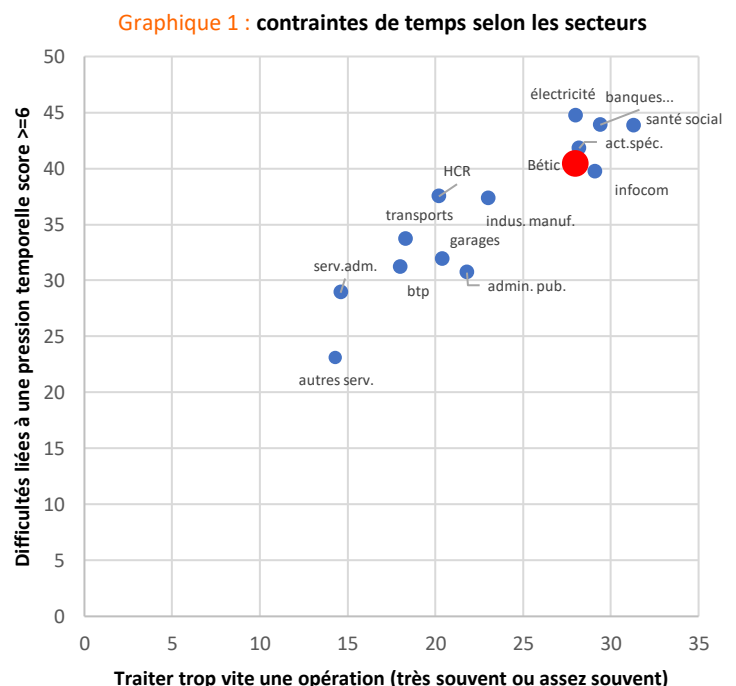
#### Notice de lecture du graphique 1 :

Point rouge : 27 % des salariés de la branche Bétic estiment « traiter trop vite (très souvent ou assez souvent) une opération qui demanderait davantage de soin ».

40 % de ces mêmes salariés estiment avoir « des difficultés liées à une pression temporelle » forte dont le score est supérieur ou égal à 6 sur une échelle de 10.

Points bleus : positionnement des autres secteurs d'activités : contraintes temporelles très fortes pour le secteur de la santé et de l'action sociale ; contraintes moindres pour le BTP.

Source : Evrest 2016-2017

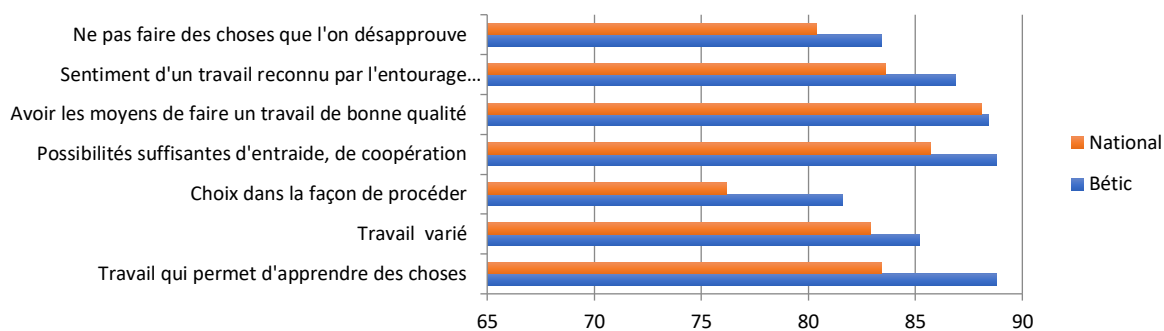


<sup>12</sup> Voir en particulier la note sur le modèle de Karasek distinguant la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social. Document de la Dares « Premières synthèses » n°22.1 (2008). <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares-karasek.pdf>

## 2.2.2. ...face à des ressources suffisantes ?

Au regard des résultats des enquêtes Evrest (Annexe 4), les ressources psychologiques dans le travail sont évaluées plus favorablement par les salariés de la branche Bétic que par les salariés de tous les métiers confondus. C'est en particulier le cas pour la thématique de l'éthique, de l'autonomie dans l'organisation, de l'innovation, de l'entraide et de la reconnaissance (Graphique 2).

**Graphique 2 : Appréciations sur le travail en % de réponses favorables à la santé**



**Notice de lecture du graphique 2 :** Un peu plus de 76 % des salariés de toutes activités confondues estiment avoir le « choix dans la façon de procéder » dans leur travail, alors que les salariés de la branche Bétic sont bien plus nombreux, 81 % à estimer avoir le « choix dans la façon de procéder ».

Source : Evrest 2016-2017

### Des attentes spécifiques pour la branche Bétic

Le questionnaire Santé-QVT Bétic (Annexe 2) révèle des attentes fortes sur certaines thématiques qui représentent des « ressources ». A la question « Dans notre entreprise, les principaux besoins des salariés sont » (Question n°19), sur 18 items proposés, les répondants plébiscitent les 3 propositions évoquant la reconnaissance, la formation et l'autonomie :

- Être mieux reconnu pour ses compétences (7,3 % des choix)
- Accéder à des formations intéressantes (8,6 % des choix)
- Progresser et gagner en autonomie (7,3 % des choix)

Dans une moindre mesure, les répondants choisissent les 3 propositions en lien avec l'implication et le management :

- Être mieux impliqué et plus écouté (4,9 % des choix)
- Pouvoir créer et innover (3,7 % des choix)
- Être plus impliqué dans la vie de l'entreprise (3,4 % des choix)

Le soutien social et la motivation, facteurs favorables à de moindres tensions.

L'enquête Evrest montre que les salariés de la branche Bétic bénéficient, comparativement à d'autres secteurs professionnels :

- D'un soutien social au travail plutôt d'un bon niveau lorsque l'on retient les variables « Possibilités d'entraide » et « Travail reconnu par l'entourage » (Graphique 3).
- D'un cadre plutôt favorable à entretenir la motivation au travail lorsqu'on retient les variables « Permet d'apprendre » et « Travail varié » (Graphique 4). Cependant, avec un score assez bas à 85 % pour l'axe « travail varié », le travail des salariés de la branche Bétic serait insuffisamment multi-varié et pourrait être associé à des formes de monotonie et de désengagement au travail.

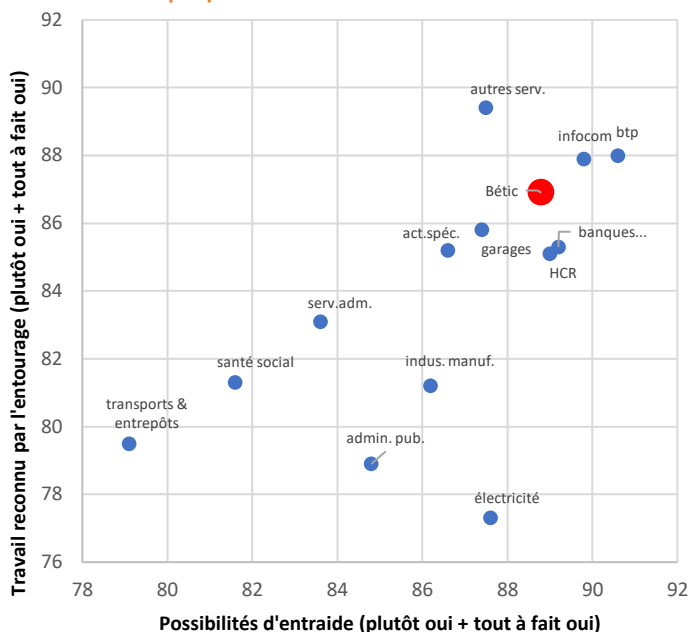
### Notice de lecture du graphique 3 :

Point rouge : 89 % des salariés de la branche Bétic estiment « bénéficier de possibilités suffisantes d'entraide » (plutôt oui et oui tout à fait) et pour 87 % d'entre eux ont le sentiment « d'un travail reconnu par l'entourage professionnel » (plutôt oui et oui tout à fait).

Points bleus : les secteurs de l'information-communication et du BTP ont de meilleurs résultats sur ces 2 variables.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 3 : soutien au travail selon les secteurs



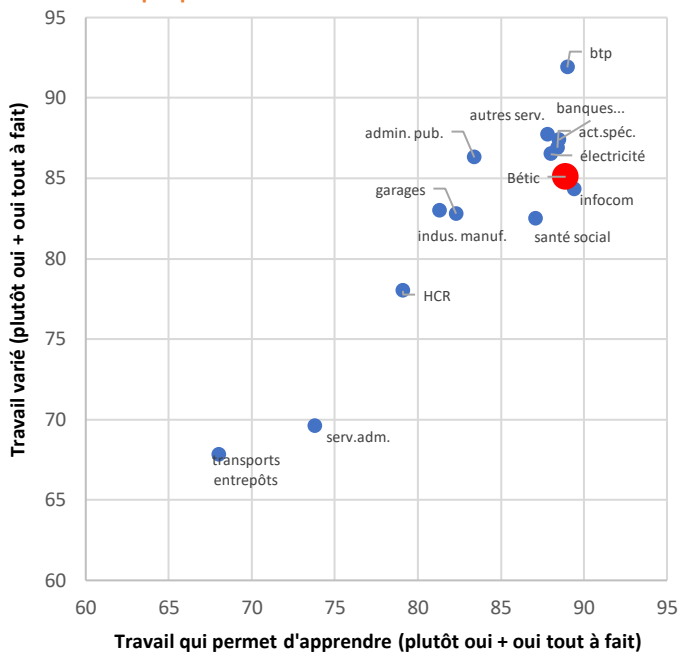
### Notice de lecture du graphique 4 :

Point rouge : 89 % des salariés de la branche Bétic estiment « faire un travail qui permet d'apprendre » (plutôt oui et oui tout à fait) et pour 85 % d'entre eux estiment « faire un travail varié » (plutôt oui et oui tout à fait).

Points bleus : 6 secteurs sur 13 ont un meilleur score que la branche Bétic sur l'axe du travail varié (au-delà de 85 %).

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 4 : motivation au travail selon les secteurs



### Zoom sur les cadres de la branche

La branche Bétic étant composée en grande majorité de personnels à statut cadre, il est intéressant de regarder de manière comparative les conditions de travail des cadres de la branche et des cadres en général. L'enquête Evrest (Annexe 4) nous permet de réaliser cette comparaison.



Les cadres de la branche Bétic sont proportionnellement moins nombreux que les cadres de l'ensemble des secteurs à bénéficier :

- d'un travail qui permet d'apprendre des choses (-7 % de « oui tout-à-fait »),
- d'un travail varié (- 14 % de « oui tout-à-fait »),
- d'avoir le choix dans la façon de procéder (- 8 % de « oui tout-à-fait »).

### 2.2.3. La formation, ressource psychosociale insuffisamment exploitée

A partir de l'enquête Evrest, la comparaison entre astreinte vécue et ressource disponible est particulièrement intéressante lorsqu'on observe à la fois la pression psychologique et l'accès à la formation. Comme le montre le (Graphique 5), les salariés de la branche Bétic se situent à un haut niveau de pression psychologique (3<sup>ème</sup> après les activités santé/social et logistique), mais à un niveau très moyen pour l'accès à la formation (9<sup>ème</sup> position des activités).

Il faut rappeler que pour faire prévention, les « demandes psychosociales » doivent être accompagnées de « ressources psychosociales » de même ampleur. Rappelons que pour qu'il y ai une prévention efficace, les les « demandes psychosociales » doivent être accompagnées de « ressources psychosociales » de même ampleur.

Or, on peut y voir ici un déficit, en particulier pour les cadres de la branche Bétic : ils sont soumis à des contraintes temporelles et des expositions psychologiques similaires à celles des cadres de tous les secteurs, mais ils estiment disposer de moins de ressources, en termes d'apprentissage, de travail multi-varié, d'autonomie dans les procédures et de formation.

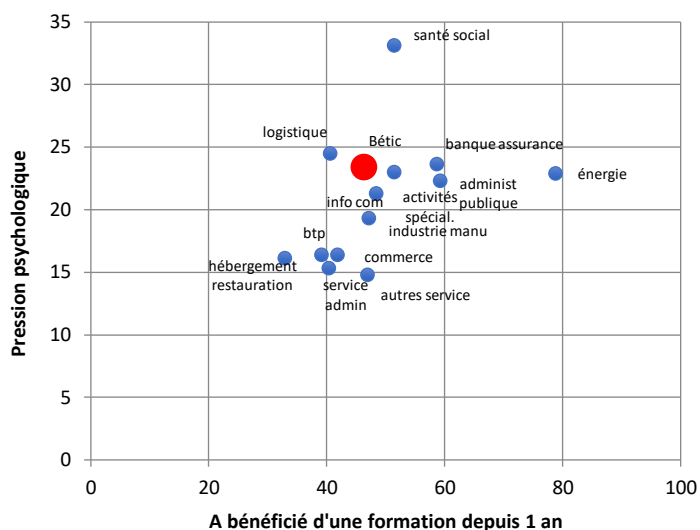
#### Notice de lecture du graphique 5 :

Point rouge : 46 % des salariés de la branche Bétic indiquent avoir « bénéficié d'une formation depuis un an » et pour 23 % d'entre eux estiment être exposés « à une pression psychologique ».

Points bleus : les salariés de 2 secteurs (Logistique et Santé-action sociale) ont une pression psychologique supérieure aux salariés de la branche Bétic alors que 7 secteurs ont une pratique plus importante de la formation que la branche Bétic.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 5 : contrainte psychologique & ressource formation



Le lien entre travail et santé mentale est souvent difficile à faire, y compris pour les représentants du personnel :

#### Un salarié représentant du personnel :

« La santé ? C'est un sujet difficile dans une structure comme la nôtre qui emploie des personnes sédentaires. On fait 4 CHSCT par an. Les sujets : le chauffage, des rambardes pour descendre au sous-sol. On fait ce qui faut sur le plan légal. On met le DU à jour tous les ans. On n'a pas eu de burn-out. »

## 2.2.4. Une attention particulière aux situations aigües

Les multiples lectures des scores moyens ne doit pas nous faire oublier que ces scores sont formés de situations diverses, parfois extrêmes à chaque bout de l'échelle. Ainsi la valeur moyenne ne rend pas compte des situations difficiles ou aigües.

En matière de prévention, il est nécessaire d'identifier les populations en difficulté. A partir de l'enquête Evrest, nous repérons pour les salariés de la branche que :

- 11 % n'apprennent pas par leur travail,
- 15 % font un travail monotone,
- 18 % n'ont pas de possibilité de choisir leur façon de procéder,
- 11 % ne bénéficient pas d'entraide,
- 12 % estiment ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité,
- 13 % n'ont pas le sentiment d'être reconnus par leur entourage professionnel,
- 17 % des personnes font des choses qu'elles désapprouvent.

### **Des directions :**

*« Il peut y avoir des situations de stress, qui amènent à reprendre la responsabilité. Soit ils arrivent à très bien masquer cela, mais un jour ils s'en ouvrent. »*

*« On en a quelqu'un qui est dans cette situation, il ne s'en sort pas. On le sent car il devient dur dans ses propos, agressif, en interne et avec nos clients. On surveille car ce n'est pas bon pour lui ni pour garder le client. »*

## 2.3 Une prévention est-elle mise en œuvre ?

L'enquête Santé-QVT Bétic indique que ce sont principalement la direction, le management ou les collègues de travail qui prennent en charge des réponses de prévention lorsqu'il y a des difficultés de santé, bien plus rarement le médecin du travail :

1. La direction est prompte à trouver des solutions 25 %
2. Il reçoit un vrai soutien des collègues 22 %
3. Il peut compter sur son manager pour l'aider 22 %
4. Son travail sera adapté à ses capacités 17 %
5. Le médecin du travail donne des réponses adaptées 8 %
6. Rien de tout cela, l'entreprise n'agit pas et le salarié se débrouille seul 3 %
7. Un service spécialisé le prend en charge 1 %

### **Une direction d'entreprise de taille moyenne :**

*« Le stress au travail, notre management est à l'écoute, donc on a un dialogue qui se construit là-dessus. Les collaborateurs ne s'en servent pas trop mais par la mutuelle on a une prise en charge de psy en externe, en interne on a des séances de méditation, des ateliers sur la gestion du stress, des conférences sur le stress et le développement personnel. »*

Les entreprises de la branche abordent diversement le sujet de la santé mentale en lien avec les activités de travail. Au cours des investigations, lors de la constitution monographique (Annexe 5), nous avons rencontré des situations assez variées :

- Des directions d'entreprises qui n'identifient pas le sujet des risques psychosociaux comme sujet central dans les questions de santé des salariés.
- Des directions qui perçoivent le sujet mais sont en difficulté pour agir ; elles tentent au moins « d'être vigilantes » et de repérer les « cas » difficile difficiles.
- Des directions reconnaissant les « situations stressantes » comme une composante de l'activité et mettant en œuvre des mesures de prévention impliquant principalement le management.

Les difficultés de prévention sont probablement liées à plusieurs difficultés cumulées :

- La quasi absence d'instrument de mesure simple et solide des risques psychosociaux.
- La difficulté à faire la part de la dimension professionnelle et personnelle.
- La faiblesse a priori des mesures de prévention et le découragement associé.
- Une difficulté conjointe direction-représentants du personnel à faire de la santé mentale un objet de dialogue social.

#### **Des directions d'entreprise :**

*« C'est délicat, confidentiel... des arrêts maladie connus, pas forcément dus au travail, certains probablement en lien avec le stress, la surcharge, une période où tombent plusieurs arrêts longs... »*

*« Comment je gère ? Je m'en débrouille, on est un peu seul, on en parle avec mon co-gérant. Mais peut-être que si on m'expliquait des pistes, ce serait utile. »*

Notons que les entreprises de la branche sont aussi confrontées à des formes pathologiques nouvelles probablement difficiles à identifier et complexes pour être prises en charge. Comme l'illustre un article paru dans les « Echos », citant différentes recherches, elles sont nommées augmentalisme, binarisme, normophobie, zappite. Ces nouveaux syndromes, émergeant plus particulièrement chez les entrepreneurs du digital, sont associés à des troubles mentaux tels la dépression, la bipolarité, l'hyperactivité, mais aussi des troubles organiques : stress intense, augmentation de l'anxiété, du rythme cardiaque et de la pression artérielle (315).

## 3. La santé mentale au rythme des temps

La question des rythmes est apparue comme une préoccupation importante lors des investigations en entreprises. Pour éclairer cette question, cette partie se centre sur la relation entre la santé mentale des salariés de la branche Bétic et les rythmes sociaux.

Comment caractériser le rythme au travail / hors travail ?  
Comment se joue la conciliation des temps et quelle résonnance sur la vie sociale et la santé ?

Problématique  
n°2

Santé mentale  
au rythme des  
temps

### 3.1 Caractériser la relation santé mentale et rythmes

#### 3.1.1. Ce que nous apprend l'enquête Evrest

##### Spécificités de la branche Bétic

L'enquête Evrest (Annexe 4) nous permet de poser quelques éléments caractéristiques du temps de travail :

- Les salariés de la branche Bétic sont plus sujets à travailler à temps plein que les salariés des autres activités. Ainsi 89 % des salariés de la branche travaillent à temps plein contre 79 % pour les salariés de tous les secteurs (+ 10 %).
- De la même manière, les salariés de la branche Bétic travaillent plus souvent en horaire de jour que l'ensemble des salariés : 93 % des salariés de la branche Bétic travaillent en horaire de jour contre 80 % pour les salariés de tous les secteurs (+ 13 %).

Même si cela est moins fréquent que pour l'ensemble des salariés de tous secteurs, l'enquête Evrest précise la part des salariés de la branche Bétic travaillant en horaires atypiques :

- 14 % des salariés travaillent en horaire décalé (tôt le matin ou tard le soir),
- 14 % des salariés ont des horaires irréguliers ou alternés,
- 5 % travaillent de nuit, ici entre 00 heures et 05 heures.

##### Travail, fatigue et troubles du sommeil

Les troubles du sommeil peuvent avoir pour origine des tensions au travail. Réciproquement, le sommeil perturbé renforce les états de fatigue. L'enquête Evrest permet de situer les « troubles du sommeil » et la « fatigue » des salariés de la branche Bétic en comparaison des salariés des autres secteurs (Graphique 6).

Pour la branche Bétic, les troubles du sommeil touchent 16,7 % des salariés. Ils se traduisent pour 6 % d'entre eux par une gêne dans le travail. Les femmes sont affectées de manière prépondérante (F 21,4 % ; H 14,5 %), soit 7 % de plus que les hommes.

Ces difficultés sont liées à l'âge ; les troubles du sommeil sont particulièrement prononcés avec l'âge :

- chez les salariés plus âgés hommes (- 45 ans 12,4 % ; + 45 ans 20,4 %) + 8%,
- dans une moindre mesure chez les femmes (- 45 ans 20,4 % ; + 45 ans 23,4 %) + 3 %.

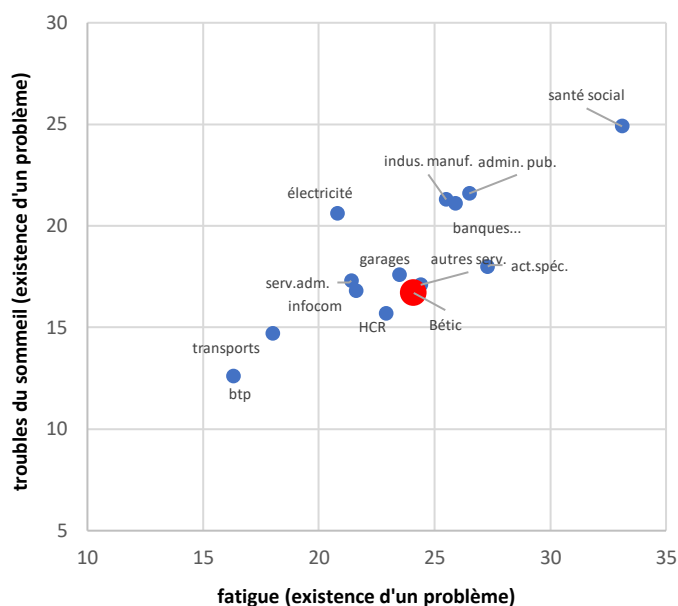
#### Notice de lecture du graphique 6 :

Point rouge : 24 % des salariés de la branche Bétic éprouvent un état de « fatigue, lassitude » (existence d'un problème) et pour 17 % d'entre eux indiquent avoir des « troubles du sommeil » (existence d'un problème).

Points bleus : en comparaison aux autres secteurs, la branche bétic bénéficie de meilleurs résultats, en particulier de moindres troubles du sommeil.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 6 : troubles neuropsychologiques par secteur



#### Trajets, déplacements et rythmes sociaux

L'enquête Evrest (Annexe 4) permet de problématiser la relation entre la santé mentale et la vie sociale du salarié autour du travail.

- Les trajets domiciles / travail : 22,3 % des salariés de la branche Bétic, plus particulièrement les hommes indiquent des trajets domicile /travail longs ou pénibles. Le score est plus élevé que pour les salariés de l'ensemble des activités (+ 6 %). Ce résultat peut s'expliquer en partie par une forte présence des entreprises Bétic sur les zones urbaines à forte densité dont les temps de trajet sont importants.
- Les déplacements professionnels de plus de 24 heures concernent 19,1 % des salariés Bétic, soit 12 points de plus que les salariés de l'ensemble des activités. Ce sont les hommes qui sont particulièrement concernés avec 16 % de plus que les femmes (F 7,8 % ; H 24,5 %). Cela touche plus fortement encore les hommes de + 45 ans (33,2 %), et particulièrement pour les activités d'ingénierie (25,7 %).
- La conciliation de la vie professionnelle et de la vie hors travail est réussie pour 90,1 % des salariés de la branche ; résultat proche de celui de l'ensemble des activités. C'est particulièrement vrai pour les femmes (91,9 %), d'autant qu'elles sont jeunes.

Les salariés de la branche Bétic sont plus confrontés que les salariés de l'ensemble des secteurs à des trajets domicile/travail longs ou pénibles (Graphique 7). Le graphe illustre de probables phénomènes de cumul de pénibilités<sup>13</sup> liées aux trajets domicile/travail et aux activités de conduite. Rappelons que ces 2 pénibilités concernent plus particulièrement les hommes plus âgés.

<sup>13</sup> Le terme employé ici ne renvoie pas à la définition légale de la pénibilité tel que défini par l'article L.4161-1 du Code du travail.

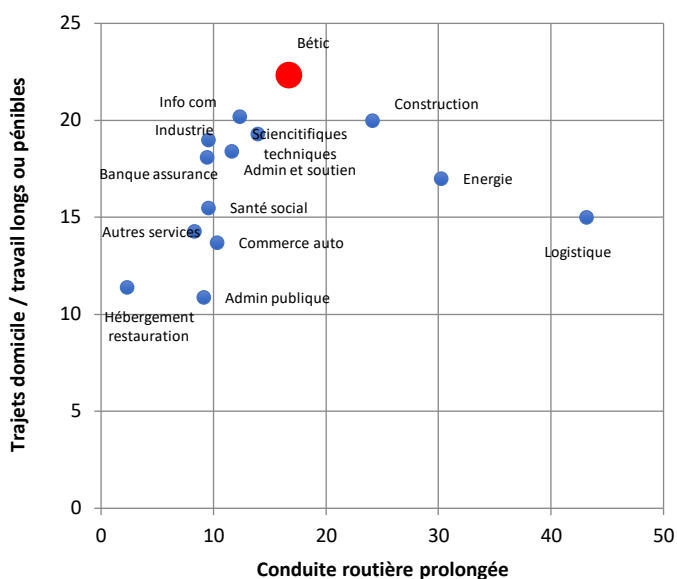
### Notice de lecture du graphique 7 :

Point rouge : de tous les secteurs, les salariés de la branche Bétic sont les plus confrontés aux « trajets domicile / travail longs ou pénibles (23 %). Par ailleurs à des situations de « conduite routière prolongée » pour 17 %.

Points bleus : en comparaison des autres secteurs, les salariés de la branche Bétic sont particulièrement exposés à la fois à la conduite routière prolongée et aux trajets domicile/travail longs ou pénibles.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 7 : caractérisation des déplacements



Selon l'enquête Santé-QVT Bétic (Annexe 2, question 15), des risques sont pris à l'occasion de déplacements professionnels (10 % de l'ensemble des citations parmi 12 propositions) et dans une moindre mesure sur le trajet domicile-travail (4 % de l'ensemble des citations parmi 12 propositions).

### Une direction :

« Le télétravail ? C'est un métier itinérant (cabinet – client - domicile). On ne veut pas écrire là-dessus pour pas que ça soit gravé dans le marbre. »

### Les attentes des salariés en termes d'articulation des temps

L'enquête santé-QVT Bétic (Annexe 2) indique que l'organisation du temps de travail occupe une place importante dans les attentes des salariés. 1 besoin exprimé sur 4 concerne l'organisation du temps de travail :

- Avoir plus de souplesse dans les horaires de travail (7 % des thèmes proposés).
- Pouvoir télé-travailler dans de bonnes conditions (9 % des thèmes proposés).
- Mieux organiser sa vie professionnelle et familiale (8 % des thèmes proposés).

### Un représentant du personnel :

« Comme représentants des salariés, on vient nous consulter et on est soutenu. Les doléances : considération vis à vis des déplacements car il y a des horaires personnels non pris en compte et des cumuls de déplacements. »

### Une direction :

« Les sujets QVT qui fonctionnent bien : les horaires de travail car il y a 2 horaires complémentaires. C'est donnant-donnant. Ce qui marche moins bien : on a une équipe très féminine, on a des mamans qui voudraient avoir des temps organisés différemment et on ne peut pas y répondre. »

### Pression temporelle et horaires de travail

À partir de l'enquête Evrest (Annexe 4), plusieurs indicateurs permettent d'apprécier les contraintes temporelles et les impacts sur les temps sociaux :

- Pour les salariés de la branche Bétic, la pression temporelle est importante. Ils estiment que la « pression temporelle est forte » (40,4 %) ou « très forte » (11,9 %).
- Les dépassements horaires sont fréquents : 49 % des salariés de la branche estiment « assez souvent » ou « très souvent dépasser des horaires normaux ». C'est un score significativement plus élevé que pour l'ensemble des salariés pour toutes les activités (+ 13 %).
- Les repas et les pauses sont « sautés ou écourtés, assez souvent ou très souvent » pour 24 % des salariés de la branche.

Ces indicateurs qualifient les contraintes temporelles vécues par les salariés de la branche. Ces contraintes sont en relation avec le contenu du travail (rapidité de l'exécution des tâches, abandon d'une tâche, qualité du travail et qualité des relations par exemple), et en relation avec la vie hors travail (dépassements horaires par exemple).

En observant simultanément les « dépassements d'horaires normaux » et « l'abandon d'une tâche » (Graphique 8) et les « dépassements d'horaires normaux » et « traiter trop vite une opération » (Graphique 9), on note des scores très élevés pour les salariés de la branche Bétic au regard des salariés des autres secteurs.

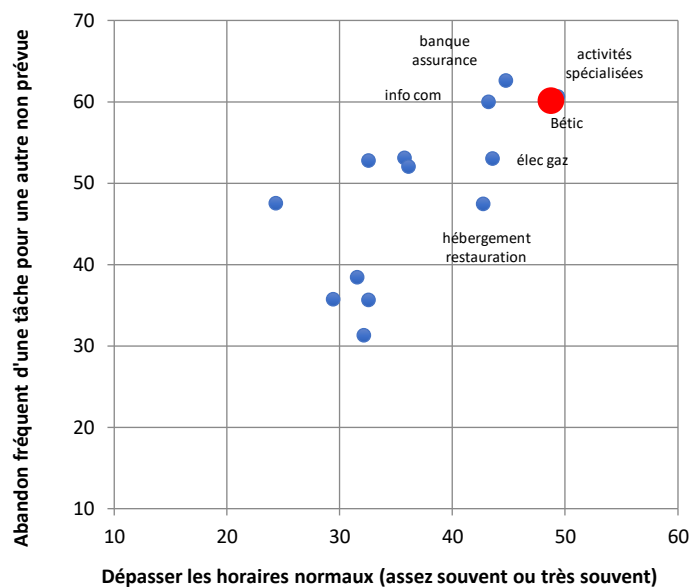
#### Notice de lecture du graphique 8 :

Point rouge : 49 % des salariés de la branche Bétic indiquent « dépasser assez souvent ou très souvent les horaires normaux » de travail. Ils sont 60 % à « abandonner fréquemment une tâche pour une autre imprévue ».

Points bleus : seuls les secteurs information-communication, banque-assurance et activités spécialisées présentent des scores proches de ceux de la branche Bétic.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 8 : abandon de tâche et dépassement horaire



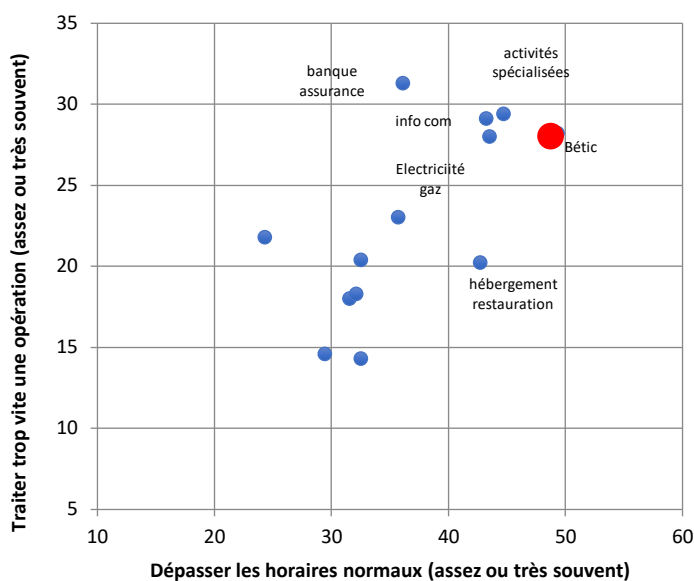
### Notice de lecture du graphique 9 :

Point rouge : 27 % des salariés de la branche Bétic indiquent « traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » assez souvent ou très souvent.

Points bleus : pour cet indicateur, 3 secteurs (banque-assurance, activités spécialisées, information et communication) sur 13 ont des scores supérieurs ou égaux à la branche Bétic.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 9 : intensité du travail et dépassement horaire



### Un dirigeant :

« Les réglementations sont souples, il faut être compréhensif car les contraintes horaires du conseil sont à prendre en considération. »

### Une direction des ressources humaines :

« Les salariés savent ce pourquoi ils sont là : l'environnement, les horaires car ils partent à l'heure (...) On ne conçoit pas de faire des heures supplémentaires, on donne des projets qui sont faisables en 35 heures. On a essayé les RTT, c'est ingérable, il y a des absences. La vie perso a pris la priorité sur le pro ces dernières années. On veut éviter les tensions, on s'est adaptés. »

## 3.1.2. Le présentéisme, témoin d'une dépendance au travail

L'étude comparative Malakoff-Médéric (305) réalisée pour toutes les activités professionnelles indique que les troubles psychologiques et l'épuisement professionnel sont la cause de 18 % des arrêts maladie (dont 11 % des arrêts courts et 24 % des arrêts longs).

1 arrêt sur 2 lié à une origine professionnelle a pour cause une mauvaise santé mentale : épuisement professionnel (28 %) et autres troubles psychologiques (21 %).

Il est aussi intéressant d'observer les situations de présentéisme et leurs motifs. L'enquête Malakoff révèle que 17 % des assurés n'ont pas exécuté leur arrêt de travail (en particulier les arrêts inférieurs à 15 jours), et 11 % ont réduit un arrêt inférieur à la prescription du médecin (en particulier les arrêts de 6 à 15 jours). Le non-recours à l'arrêt de travail est un phénomène qui s'amplifie au fil des années.

Les motifs de ce renoncement sont principalement culturels ou économiques, mais ils révèlent aussi une hyper dépendance fonctionnelle ou symbolique au travail.



Pour les salariés enquêtés n'ayant pas eu recours complet ou partiel à l'arrêt de travail, les motifs sont :

- l'impossibilité de déléguer les tâches (22 %),
- la peur d'être surchargé au retour (21 %),
- la peur que la charge soit reportée sur d'autres (18 %),
- le sentiment de contrainte par la hiérarchie (13 %),
- la peur que cela soit mal vu par les collègues (12 %).

Cet exemple est illustratif du phénomène de présentisme et permet d'apprécier, en particulier pour les fonctions cadres, prépondérantes dans la branche Bétic, les difficultés de certains salariés à s'extraire du travail malgré des signes d'alerte de santé ou un état pathologique constaté par un médecin.

**Une direction de PME :**

*« Le droit à la déconnexion, ce n'est pas traité. Quand il y a urgence il faut répondre... appeler tard ça fait partie du métier. »*

**Une direction des ressources humaines :**

*« Nous avons fait une note interne sur la déconnexion (...) On réalise un entretien annuel où on évoque l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Il y a aussi un entretien de retour après congé maternité. »*

### **3.2 Quelles mesures de prévention mises en œuvre ?**

Il semble parfois difficile pour les entreprises de la branche Bétic d'établir des liens concrets entre la santé mentale des collaborateurs et leur vie sociale. En conséquence, les mesures de prévention sont très hétérogènes :

- Des entreprises agissent concrètement sur la conciliation des temps, la parentalité, la déconnexion, le télétravail.
- D'autres s'interrogent et tentent des adaptations horaires, introduisent de la souplesse ou renoncent à formaliser des cadres.
- D'autres encore renoncent à agir sur cette articulation travail / vie sociale.

Les verbatim tirés des entretiens illustrent ces différences de perception et d'action :

**Un dirigeant d'entreprise :**

*« Travailler sur les enrobés avec la chaleur qu'il a fait ? Ils ont souhaité démarrer plus tôt le matin, à 6 heures, ils finissaient à 11 heures du matin. C'était une discussion collective. Une équipe n'a pas souhaité travailler si tôt, je les ai laissé choisir, finalement ils ont par eux-mêmes adopté cet horaire. »*

**Une direction des ressources humaines :**

« Nos actions sur la prévention du stress :

- un accord sur la déconnexion avec les représentants du personnel, la limitation des horaires, la prise de congés réguliers,
- la surveillance sur les débordements temporels chroniques, trop importants et indépendamment des projets ; si nécessaire on impose des horaires,
- le télétravail maxi une fois par semaine... »

**Un directeur d'entreprise de conseil :**

« Il y a un sujet de revendication : le télétravail. Les représentants du personnel suggèrent que ce soit pour des salariés présents depuis plus de 2 ans dans l'entreprise... »

## 4. Santé ostéo-articulaire

*Au regard de la nature des activités de la branche Bétic, il semble naturel que les indicateurs de la santé ostéo-articulaire ne soient pas alarmants. En les analysant, on repère cependant que c'est une réelle problématique pour certaines activités de la branche.*

Problématique  
n°3  
Santé ostéo-  
articulaire

### 4.1 Des indicateurs plutôt positifs, mais...

La quasi-totalité des indicateurs de l'enquête Evrest (Annexe 4) indiquent que la santé ostéo-articulaire des salariés de la branche Bétic est au moins équivalente sinon meilleure que la santé des salariés de l'ensemble des autres activités.

Mais en regardant en détail certains indicateurs, nous repérons des populations plus particulièrement touchées que d'autres au sein de la branche.

Une mauvaise santé ostéo-articulaire peut se manifester par l'apparition de troubles musculo-squelettiques (Encadré 3) reconnus dans certains cas comme des maladies professionnelles<sup>14</sup>.

#### Encadré 3 : troubles musculo-squelettiques, de quoi s'agit-il ?

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité, « Les troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs et inférieurs sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. »

Les TMS sont principalement des affections des muscles, des tendons, des nerfs ou des bourses séreuses, c'est-à-dire les tissus mous utiles aux articulations.

Les segments corporels concernés sont principalement les membres supérieurs (épaules, coude, poignet), le rachis (cervicales, dorsales et lombaires) et plus rarement les membres inférieurs (genou).

Ces affections peuvent être reconnues comme des maladies professionnelles par les assurances maladies. Pour le Régime général, il s'agit des tableaux n°57, 79, 97 et 98.

#### 4.1.1. Une moindre exposition que pour les autres secteurs

L'enquête Evrest (Annexe 4) montre que les salariés de la branche Bétic sont significativement moins exposés aux problèmes ostéo-articulaires que les salariés des autres secteurs.

En termes de santé, que ce soit pour le rachis ou pour les membres supérieurs, les atteintes sont moins fréquentes (Graphique 10) pour les salariés de la branche Bétic.

En résultats détaillés, les expositions sont « souvent » constatées à propos :

- des postures contraignantes (7,5 % Bétic ; 19,4 % toutes activités),
- des efforts et le port de charge lourdes (5,1 % Bétic ; 15,5 % toutes activités),
- des gestes répétitifs (18,4 % Bétic ; 34,6 % toutes activités),
- de la station debout prolongée (9,5 % Bétic ; 35,5 % toutes activités).

En termes d'astreintes physiques liées aux activités professionnelles, les salariés de la branche Bétic sont parmi les moins exposés aux charges lourdes et aux postures contraignantes (Graphique 11).

<sup>14</sup> <http://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Au sein de la branche, des activités sont plus sollicitantes. Les salariés des activités de l'événementiel en particulier sont significativement plus exposés pour la totalité des items : posture, charge, gestes répétitifs, déplacements à pied et station debout prolongée. Aux fréquences d'exposition plus élevées sont associées des pénibilités<sup>15</sup> importantes.

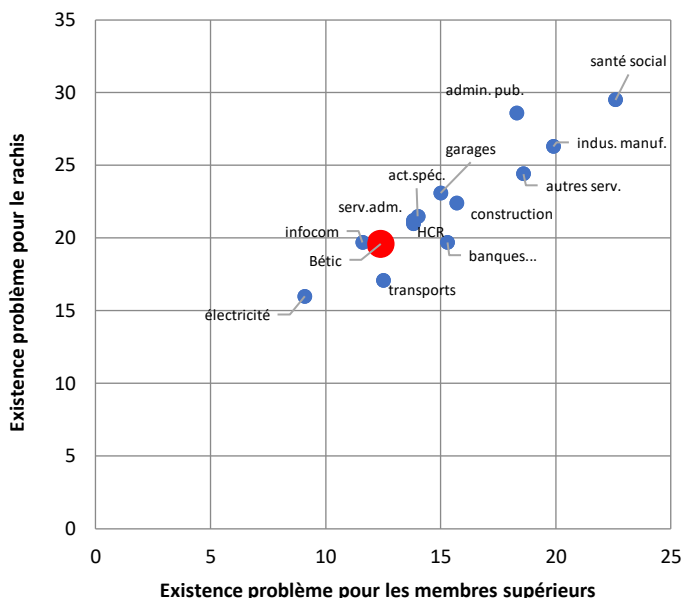
**Notice de lecture du graphique 10 :**

Point rouge : un « problème » au niveau des membres supérieurs est repéré pour 13 % des salariés de la branche Bétic. Un « problème » au niveau des rachis est repéré pour 20 % de ces salariés.

Points bleus : sur ces 2 variables, seuls les secteurs de l'électricité et des transports ont des résultats meilleurs que la branche Bétic.

Source : Evrest 2016-2017

**Graphique 10 : 2 indicateurs de troubles ostéoarticulaires**



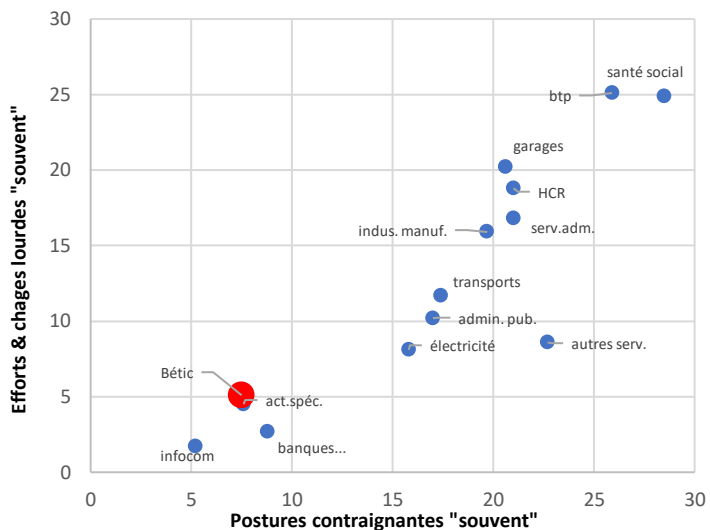
**Graphique 11 : secteurs selon 2 ratios de "charge physique" au travail**

**Notice de lecture du graphique 11 :**

Point rouge : une posture contraignante tenue « souvent » pour 7 % des salariés de la branche Bétic et des efforts ou le port de charge lourde réalisés « souvent » pour 5 % des salariés de la branche.

Points bleus : sur ces 2 variables, seuls les secteurs de la banque et de l'information-communication ont des résultats meilleurs que la branche Bétic.

Source : Evrest 2016-2017



Si les données concernant la santé ostéo-articulaires des salariés de la branche indiquent globalement peu de problèmes, il est néanmoins nécessaire de s'intéresser à la pénibilité<sup>16</sup> de certaines activités de la branche afin d'inciter à une prévention ciblée.

Le résultat de l'enquête Santé-QVT Bétic rappelle ce besoin : les répondants au questionnaire en ligne indiquent que :

<sup>15</sup> Le terme employé ici ne renvoie pas à la définition légale de la pénibilité tel que défini par l'article L.4161-1 du Code du travail.  
<sup>16</sup> Le terme employé ici ne renvoie pas à la définition légale de la pénibilité tel que défini par l'article L.4161-1 du Code du travail.

- les « problèmes de dos » sont présents chez les salariés de leur entreprise (22 % des citations parmi 11 thèmes),
- dans une moindre mesure, les « douleurs à l'épaule » (12 % des citations).

#### 4.1.2. Les femmes plus particulièrement touchées par les TMS

A partir de plusieurs indicateurs de l'enquête Evrest (Annexe 4), nous observons que ce sont les salariées femmes qui sont proportionnellement plus affectées que les hommes par les troubles musculosquelettiques.

L'enquête pointe en particulier un écart de 6 points entre femmes et hommes pour les membres supérieurs. Ci-dessous, les réponses détaillées quand à « l'existence d'un problème » relatifs aux troubles ostéo-articulaires :

- du membre supérieur : (F 16,3 % ; H 10,5 %)
- du membre inférieur (F 8,7 % ; H 7,4 %)
- du rachis (F 15,2 % ; H 12,9 %)

Les affections de type TMS touchent plus particulièrement les femmes âgées. A partir de l'enquête Evrest, pour les femmes de plus de 45 ans, les « problèmes de santé » pour le membre supérieur et pour le rachis lombaire sont 2 fois plus fréquents que pour les femmes de moins de 45 ans. Respectivement 12,8 % (- 45 ans) et 24,6 % (+ 45 ans) pour le membre supérieur ; 11,4 % (- 45 ans) et 21,45 % (+ 45 ans) pour le rachis.

Les résultats semblent relativement indépendants des différentes activités des entreprises au sein de la branche Bétic.

Pour autant, s'il existe des écarts significatifs entre hommes et femmes quant aux problèmes de santé ostéo-articulaire, l'enquête Evrest indique qu'il y a peu de différences entre femmes et hommes concernant les expositions. Une exception tout de même : les gestes répétitifs, pour lesquels la fréquence d'exposition « souvent » est plus élevée pour les femmes (F 24,5 % ; H 15,6 %).

### 4.1.3. Les TMS, un impact sur la sinistralité

Les planches de synthèse de la Caisse nationale d'assurance maladie par Naf niveau 5 (311) permettent l'inventaire des maladies professionnelles reconnues en rapport avec des pathologies ostéo-articulaires liées au travail.

Ce sont les activités de l'événementiel qui sont principalement touchées par les maladies professionnelles des membres supérieurs (Tableau 57A) et du rachis lombaire (Tableau 98A). Dans une moindre mesure, les activités d'ingénierie sont affectées (tableau 1).

**Tableau 1 : maladies professionnelles reconnues pour l'année 2017 pour quelques codes Naf (Naf 5) choisis pour leurs effectifs et la variété de leurs activités**

	<b>Ingénierie 7112B</b>	<b>informatique 6202A</b>	<b>Conseil 7022Z</b>	<b>Fabrication 2511Z</b>	<b>Logiciels 5829A</b>	<b>Traduction 7430Z</b>
<b>Effectif</b>	279 422	261 665	181 864	45 928	10 852	2 882
<b>TMS MS 57A</b>	60	8	22	167	0	0
<b>Rachis 98A</b>	9	0	5	18	0	0
<b>Alinéa 4</b>	9	9	5	0	0	0

#### **Notice de lecture du tableau 1 :**

Pour les entreprises dont l'activité Naf 5 est 2511Z, l'effectif assuré est des 45 928 salariés. Parmi eux en 2017, 167 ont bénéficié d'une reconnaissance de maladie professionnelle pour un TMS du membre supérieur, 18 ont bénéficié d'une reconnaissance de maladie professionnelle pour le rachis.

Les maladies professionnelles « alinéa 4 » sont des maladies d'origine professionnelle hors tableau et ayant entraîné le décès ou une IPP de plus de 25 %.

## 4.2 Mesures de prévention

Pour l'essentiel, les difficultés ostéo-articulaires des salariés de la branche Bétic sont des gênes, des inconforts ou des pathologies des membres supérieurs et/ou du rachis lombaire, liées à des activités de bureau et de déplacements, et des gênes, des inconforts ou des pathologies liées à des activités physiques intenses présentes dans certaines activités tel l'événementiel.

Parmi les entreprises rencontrées (rappelons que l'échantillon ne comprenait pas d'entreprise de l'événementiel), la thématique de la santé ostéo-articulaire apparaît peu comme une préoccupation débouchant sur des actions de prévention. Les déclarations montrent des positionnements hétérogènes.

Certains dirigeants portent l'idée que les activités de bureau ne nuisent pas à la santé physique, et qu'en conséquence il est inutile d'engager des démarches de prévention :

#### **Une direction des ressources humaines :**

*« Les postes sont sédentaires donc il n'y a pas de risque. Ils sont parfois en déplacement international sur des zones d'intervention, alors on est attentif à la sécurité, surtout sur des pays instables. »*

#### **Une direction :**

*« Au Document Unique, les risques trouvés : les assistantes utilisent des cutters pour ouvrir des colis, sinon ils sont tous sédentaires, aucun risque à part glissade sur le parking s'il y a du verglas, ce qui est rare ».*

D'autres dirigeants identifient le risque en agissant par exemple sur les éléments matériels des bureaux :

**Une direction d'entreprise informatique :**

*« Les risques ? Il n'y en a pas vraiment : les escaliers (rire), l'ordinateur avec peut-être un risque de position statique, de posture ou de répétition de gestes à risque TMS ? Mais dans les faits il n'y a pas de symptômes, les fauteuils ont été changés et on peut demander si besoin d'améliorer comme rehausser l'écran... »*

**Une direction :**

*« Nous n'avons pas vraiment de préoccupation, le travail informatique implique de veiller à des conditions physiques de qualité : sièges ergonomiques choisis avec l'agence d'aménagement intérieur des locaux qui a pris en charge cela aussi. »*

Dans quelques cas, le risque ostéo-articulaire est identifié et intégré dans les actions de surveillance et de prévention :

**Une direction d'entreprise de conseil numérique :**

*« Moi mes préoccupations actuelles ? C'est le travail sur écran et la lumière bleue. Le risque de troubles musculo-squelettiques aussi. »*

**Une direction d'entreprise d'expertise technique :**

*« Pour la prévention des risques, on est vigilant sur les matériels qu'utilisent les caroteurs. Ils participent au choix des matériels, ils donnent leurs avis et valident les choix. C'est important pour leur implication et leur santé ».*

## 5. Sédentarité et risques pour la santé

La sédentarité est une problématique particulière car, contrairement aux mouvements et aux situations de travail atypiques, elle interpelle peu. L'absence d'événement serait-elle synonyme de bonne santé ? Pas tout à fait, car la sédentarité induit des risques pour la santé ; les salariés de la branche Bétic, particulièrement sédentaires, y sont donc confrontés.

Problématique  
n°4

Sédentarité et  
risques pour la  
santé

### 5.1 La difficile mesure de la sédentarité

#### 5.1.1. Comment qualifier la sédentarité

Idéalement, la sédentarité devrait être décrite à partir de l'indice MET, soit la mesure en équivalent métabolique (Encadré 4). Or à ce jour, nous n'avons pas connaissance d'évaluation de cet indice pour les salariés de la branche (302).

##### Encadré 4 : comment mesurer la sédentarité ?

La sédentarité est l'état dans lequel les mouvements corporels sont réduits au minimum et la dépense énergétique est proche de celle du repos. Elle se mesure en équivalent métabolique (MET), sur une échelle de 0,9 à 18 MET.

Les activités de travail sédentaires (lecture écriture assis, conduite de voiture, travail de bureau...) sont entre 1 à 1,5 MET. Par comparaison, un pelletier en fosse dépense 7,8 MET.

Dans le cadre de cette étude, la sédentarité désigne des situations de travail pour lesquelles les salariés sont physiquement peu ou pas actifs.

#### 5.1.2. Appréciation de la sédentarité pour les salariés de la branche

L'enquête Evrest (Annexe 4) indique que les « importants déplacements à pied » pour les salariés de la branche Bétic sont 3 fois plus faibles que pour l'ensemble des salariés de tous les secteurs (7,2 % de déplacements à pied pour les salariés de la branche Bétic ; 21,1 % pour les salariés de tous les secteurs).

A défaut d'indicateur, nous pouvons néanmoins repérer la sédentarité par des indicateurs de moindre activité physique. Les indicateurs « peu de déplacements à pied » et « peu de travail en situation debout » nous donnent une idée, imprécise certes, de la possibilité que les salariés soient en position assise de manière prolongée durant leurs activités de travail.

##### Un dirigeant :

« Les risques identifiés ? Il y a beaucoup de gens qui ont du temps sur écran ; on s'interroge sur la pratique par rapport à la posture sur écran. »



Ces indicateurs tirés de l'enquête Evrest donnent des informations intéressantes :

- Les salariés font peu de déplacements à pied (« jamais » : 80,3 %), soit 20 points au-dessus de l'ensemble des salariés de toutes les activités. Les moindres déplacements à pied touchent en particulier les femmes (F 87,3 % ; H 77,0 %). Cela est indépendant de l'âge, et touche particulièrement les métiers de l'informatique (92,5 %), dans une moindre mesure les métiers du conseil (84,9 %).
- Les salariés sont peu en situation debout prolongée (« jamais » : 77,4 %), soit 33 points au-dessus de l'ensemble des salariés de toutes les activités. De moindres stations debout prolongées touchent en particulier les femmes (F 84,4 % ; H 74,1 %), et un peu plus les hommes jeunes (- 45 ans 75,3 % ; + 45 ans 70,4 %). Les métiers de l'informatique sont plus particulièrement concernés (94,1 %), dans une moindre mesure les métiers du conseil (76,8 %).

En comparaison des autres secteurs, les salariés de la branche Bétic sont parmi ceux qui sont le moins soumis à des déplacements à pied et à la station debout prolongée (Graphique 12).

Notre hypothèse est que ces 2 indicateurs, au regard de la littérature et de nos observations, révèlent probablement une posture assise fréquente, très probablement prolongée lorsqu'elles sont associées à des activités continues de travail sur écran. C'est une forme de sédentarité dont l'indice de MET se situerait entre 1 et 1,5.

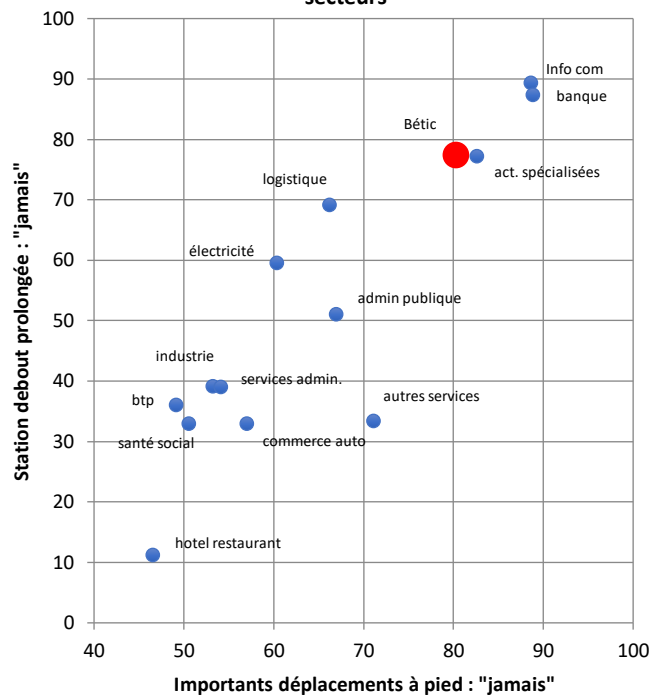
**Notice de lecture du graphique 12 :**

Point rouge : 80 % des salariés de la branche Bétic estiment qu'ils ne font jamais d'importants déplacements à pied à l'occasion de leur travail. Et 77 % des salariés de la branche estiment ne jamais être en situation debout prolongée.

Points bleus : la quasi-totalité des secteurs, à l'exception de la banque et de l'information-communication présente plus d'activités debout ou en marche que la branche Bétic.

Source : Evrest 2016-2017

**Graphique 12 : marche et station debout selon les secteurs**



### 5.1.3. Quelles conséquences sur la santé ?

La revue de littérature scientifique montre que la sédentarité contribue à l'augmentation de la mortalité (301).

Plusieurs études épidémiologiques révèlent des conséquences néfastes sur la santé :

- une augmentation de la surcharge pondérale de 5 %,
- une prévalence des maladies non transmissibles (hypertension artérielle, diabète...),
- la cause de 1 cancer du côlon sur 4 et une prévalence des cancers du sein,
- une prévalence de formes de diabètes et de cardiopathies ischémiques...

En synthèse, nous dirions que certaines conditions d'emploi dans la branche Bétic « fixent » des salariés à leur poste de travail et les contraignent à la sédentarité. Cette sédentarité les prive d'une activité physique qui aurait été un facteur de prévention de nombreuses maladies.

#### **Une direction des ressources humaines :**

*« Il faut que l'on fasse quelque chose au niveau des métiers. On est sédentaire, devant notre ordinateur, on grignote... Et ce n'est pas forcément bon pour la santé. Se mettre assis-debout pour varier sa posture c'est important... Faire une pause plutôt que de se mettre devant un écran. »*

## 5.2 Les entreprises ont-elles conscience du risque ?

Si la littérature scientifique nous indique que la sédentarité est un facteur de dégradation de la santé, elle nous indique aussi que les actions des entreprises, parfois présentées comme des mesures de prévention -telles les activités physiques pratiquées en dehors du travail ou l'éducation alimentaire- ne compensent pas en totalité le déficit d'activité physique dans le travail.

A la lecture des monographies réalisées pour l'étude, peu de directions ou de représentants du personnel ont une préoccupation concernant la sédentarité. Ceux qui ont identifié ce risque ont plutôt tendance à agir sur la posture de travail au bureau, ou à espérer une compensation par des activités physiques extra-professionnelles :

#### **Une direction :**

*« La sédentarité ? On voit l'ergonomie des postes, des alternatives à la position assise, le travail sur écran aussi. »*

#### **Une direction de PME informatique :**

*« Pour la sédentarité, c'est très relatif car nos salariés ont le temps hors du travail de bouger et en plus ils choisissent leur siège. S'ils le veulent, on peut essayer de nouvelles choses, comme les ballons. »*

## 6. Travail sur écran et santé

Nous cherchons dans ce chapitre à identifier ce qui impacte la santé des salariés de la branche Bétic du fait des activités de travail en posture assise avec lecture sur écran(s).

Quel impact sur la vue ? Quel impact sur le système ostéo-articulaire ?

Problématique  
n°5

Travail sur  
écran et santé

### 6.1 Travail sur écran : des contraintes visuelles et posturales

Le travail sur écran est pour quelques rares entreprises un sujet de préoccupation :

**Une direction :**

*« Pour la santé – sécurité au travail, les yeux sont le plus gros sujet, alors que tout le monde est sur informatique aujourd'hui. »*

**Une direction de PME :**

*« Moi mes préoccupations actuelles ? Le travail sur écran et la lumière bleue et le risque de TMS. Pour ça, je lis toujours. »*

#### 6.1.1. De quelles contraintes parle-t-on ?

L'indicateur « contraintes visuelles » de l'enquête Evrest fait principalement référence, pour les activités de la branche Bétic, aux situations de travail prolongées sur écran. Pour d'autres activités hors branche bétic, ce peut être des travaux de précision comme la couture ou le contrôle visuel répétitif.

Les situations de travail sur écran engagent la plupart du temps des contraintes posturales :

- Une position statique de la nuque, plus ou moins contractée selon la tâche visuelle et/ou intellectuelle fournie.
- Une position statique d'au moins un membre supérieur (en particulier celui dont la main actionne la souris), avec de légers mouvements. Cette position statique s'accompagne d'une contraction de la chaîne musculosquelettique, du rachis jusqu'à la main.

L'ensemble de ces contraintes posturales et visuelles est ainsi déterminé par la tâche et le dimensionnement du poste de travail.

### 6.1.2. Quelles mesures des contraintes du travail sur écran ?

Selon l'enquête Evrest (Annexe 4), 38,9 % des salariés de la branche Bétic sont exposés à des « contraintes visuelles ». L'indicateur montre un écart peu important en défaveur des hommes (F 36,3 % ; H 40,1 %), et les résultats sont globalement indépendants de l'âge.

En regardant les résultats pour chaque activité de la branche, l'exposition à cette contrainte est à peine nuancée. Seules les activités de l'événementiel sont moins astreignantes :

- Numérique (43,3 %),
- Ingénierie (37,1 %),
- Études et conseil (36,8 %).
- Événementiel (29,5 %).

Au regard de l'indicateur de « contrainte visuelle » et des indicateurs de problèmes ostéo-articulaires, nous les présentons sur un même graphique afin d'en discuter les liens possibles : contraintes visuelles et problèmes au poignet (Graphique 13), contraintes visuelles et problème aux cervicales (Graphique 14).

Cette présentation ne fait pour autant aucunement démonstration d'une relation entre ces 2 dimensions pour qualifier le travail sur écran. D'autant que les activités des autres secteurs sont significativement différentes.

Du côté de l'enquête Santé-QVT Bétic, les répondants au questionnaire indiquent pour 5 % des 13 items que « des salariés de leur entreprise ont des difficultés à lire correctement sur les écrans. »

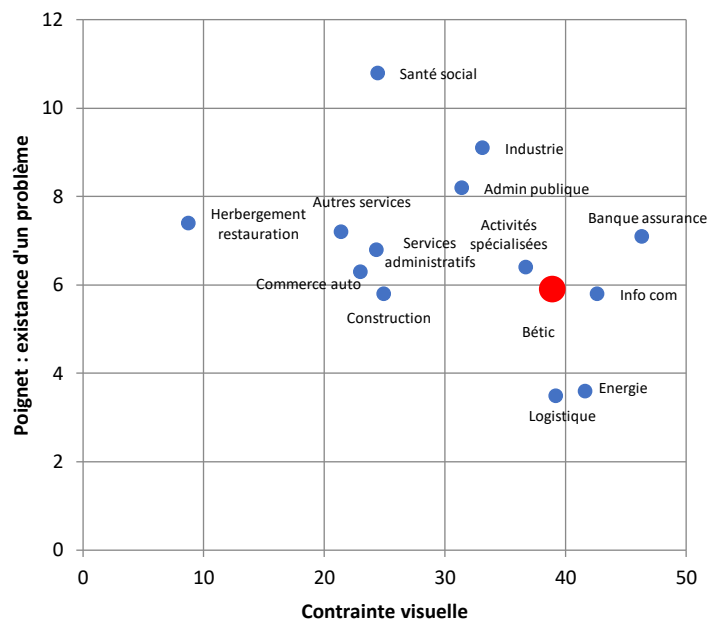
#### Notice de lecture du graphique 13 :

Point rouge : 39 % des salariés de la branche Bétic estiment être soumis à des « contraintes visuelles » et 6 % des salariés souffrent d'un « problème au poignet ».

Points bleus : la répartition des autres secteurs sur le graphe indique qu'il n'y a, a priori, pas de relation simple, du fait d'activités significativement différentes.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 13 : contrainte visuelle et problème au poignet



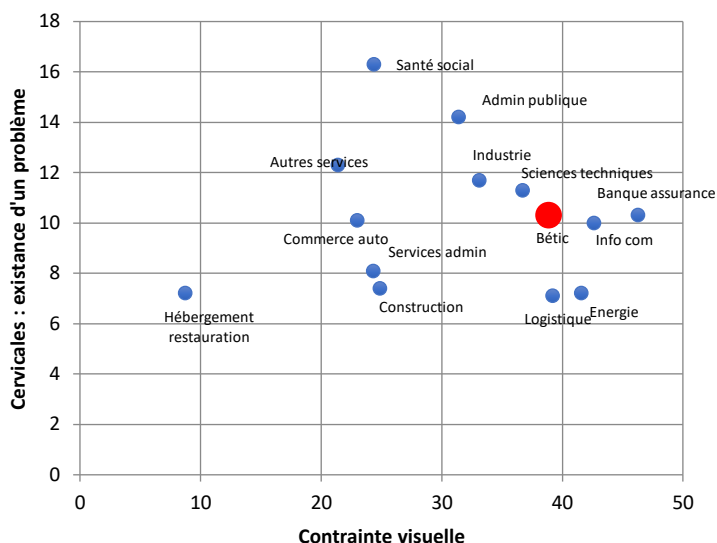
#### Notice de lecture du graphique 14 :

Point rouge : 39 % des salariés de la branche Bétic estiment être soumis à des « contraintes visuelles » et plus de 10 % des salariés souffrent d'un « problème aux cervicales ».

Points bleus : la répartition des autres secteurs sur le graphe indique qu'il n'y a, a priori, pas de relation simple, du fait d'activités significativement différentes.

Source : Evrest 2016-2017

Graphique 14 : contraintes visuelles et problème aux cervicales



### 6.1.3. Quels effets du travail sur écran sur la santé ?

Les « contraintes visuelles » identifiées par le questionnaire Evrest sont principalement liées à la lecture sur écran. Les conséquences de la lecture sur écran sont multiples : en particulier fatigue visuelle (315) et contraintes posturales et le stress.

Lorsque l'écran utilise la technologie des diodes électroluminescentes (LED) et/ou lorsque l'éclairage artificiel utilise cette technologie, d'autres facteurs de risque peuvent être ajoutés. Ils ont été discutés et identifiés par le rapport d'expertise de l'Anses (312).

Les effets sont liés à la composition spectrale et la modulation temporelle. Les conséquences sur l'organisme et la santé sont principalement :

- une perturbation des rythmes biologiques,
- une augmentation des facultés cognitives,
- des effets phototoxiques sur la rétine et des dégénérescences maculaires liées à l'âge avérées,
- des éblouissements,
- des effets stroboscopiques induisant danger mécanique ou risque pour les sujets épileptiques,
- des effets nocifs cutanés.

Les contraintes posturales liées au travail sur écran sont d'autant plus prononcées que la lecture est difficile (qualité de l'écran, lumières parasites, acuité visuelle).

Ces situations contraintes conduisent à des problèmes ostéo-articulaires, en particulier au niveau du rachis cervical (nuque) et des membres supérieurs.

## 6.2 Mesures de prévention

L'enquête monographique montre que pour quelques rares cas, la problématique de la santé visuelle est identifiée. Les actions de prévention sont occasionnelles, elles passent la plupart du temps par le choix des écrans et l'agencement sur le bureau.

### **Une direction :**

*« Notre réflexion sur la vision : notre mutuelle nous a proposé une sensibilisation sur la protection de la vue. C'est secondaire par rapport au sujet stress qui est le plus important. »*

### **Une direction des ressources humaines :**

*« A part l'exposition aux risques sanitaires lors des voyages, la fatigue visuelle est peut-être importante mais je n'ai pas d'indicateur warning de santé. »*

# PARTIE 3 :

## LA QVT PAR LES ACTEURS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

---

La QVT est difficile à définir du fait de son périmètre. Les acteurs des entreprises<sup>17</sup> de la branche n'ont pas tous la même définition, ni même encore la même vision de la QVT, de ses moyens et de ses objectifs.

Ce chapitre dresse les sujets plébiscités par les entreprises dans le cadre de leurs actions sur la Qualité de vie au travail. Certaines entreprises se saisissent de thématiques particulières et d'autres font de la Qualité de vie au travail un processus de transformation sociale de l'entreprise.

---

<sup>17</sup> Dans le texte qui suit, les acteurs de l'entreprise désignent l'ensemble des personnes composant une entreprise : chef d'entreprise ou les salariés.

# 1. Comment définit-on la QVT ?

Ce chapitre présente une définition de la QVT au regard des définitions fournies par les acteurs des entreprises Bétic.

## 1.1 Les définitions institutionnelles de la QVT

La QVT est souvent associée au bien-être au travail. L'approche bien-être au travail vise à développer dans l'entreprise une conception de l'efficacité et de la performance qui soit soucieuse de la santé des salariés et favorise leur motivation et leur implication dans le travail (316).

### Encadré 5 : la QVT, une démarche et une notion large du rapport au travail.

L'orientation QVT permet d'aller au-delà d'une approche par le risque et centrée uniquement sur des enjeux de santé. Les monographies ont permis de détailler davantage les thématiques d'intérêt des entreprises et d'identifier l'ensemble des pratiques mises en place. Définir ce qu'est « bien faire » ne se décrète pas, mais se débat collectivement et renvoie à la question de la mobilisation, de la participation des salariés et de leurs instances représentatives.

D'après l'Accord national interprofessionnel de juin 2013 (317), la QVT est une façon de réinvestir le champ du travail et de ses transformations, dans un contexte où les enjeux de l'emploi ne sont pas prégnants :

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte (...) ».

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « *faire du bon travail dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation* ». Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnue dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.

Pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la QVT est un processus participatif intégrant de manière cohérente 6 thématiques<sup>18</sup> :

- Les relations au travail, le climat social (relations au travail, diffusion des supports internes, rôles des instances, etc.).
- Le contenu du travail (clarté du travail, autonomie, moyens pour réaliser le travail, gestion de l'activité, etc.).
- L'engagement, le management (connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise, diffusion des procédures de travail, temps d'échange sur le travail, etc.).
- L'égalité professionnelle (conciliation vie privée, vie professionnelle, usage des outils de communication, pyramides des âges, etc.).
- La santé au travail (pénibilité au fil de la carrière, DUERP, prise en charge des RPS et des TMS, etc.).
- Les compétences et parcours professionnels (parcours d'intégration, plan de formation, gestion des compétences, etc.).

<sup>18</sup> <https://www.anact.fr/qualite-de-vie-au-travail-la-demarche-anact>



La QVT est donc à considérer comme un dispositif qui se construit autour de la « vraie vie » des salariés, de la performance des entreprises et de la capacité à la réaliser, en se projetant dans les futures évolutions à venir et en maintenant un débat sur les conditions de mobilisation et de réussite d'un tel dispositif.

La loi Rebsamen et l'obligation de négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle complète l'ANI QVT et oblige les entreprises d'au moins 50 salariés (seuil général) à négocier périodiquement sur ces sujets. Cette négociation inclut des thématiques telles que :

- La protection sociale et complémentaire des salariés.
- L'égalité femmes-hommes.
- La conciliation des temps de vie.
- ...

Les conditions de la qualité de vie au travail peuvent se compléter par 3 dimensions à situer dans les situations concrètes de travail d'aujourd'hui et de demain :

- Les conditions de réalisation du travail perçues par les salariés (matérielles et immatérielles).
- La possibilité d'en parler collectivement et d'y contribuer.
- La qualité du travail produit pour les salariés et pour les bénéficiaires/ clients.

## 1.2 Une définition de la QVT à travers ses champs d'investigation

Lorsqu'il est demandé aux salariés français de préciser ce qu'ils associent à la qualité de vie au travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée arrive en 2<sup>ème</sup> position, juste après la nature du travail (307).

Lorsque la question est posée de ce qui qualifie la Qualité de vie au travail (QVT) de manière effective au sein de leur entreprise, les répondants à l'enquête en ligne Santé-QVT Bétic citent en priorité les relations au travail, puis l'articulation vie privée-vie professionnelle.

Le développement des compétences ne vient qu'en troisième position (Annexe 2).

Nous allons le voir dans la partie suivante, la QVT va être définie autour de ses champs d'investigation tout d'abord.

Selon certains acteurs des entreprises de la branche Bétic, la QVT est basée sur un ressenti, un plaisir, une source d'épanouissement : « *La QVT, ça se résume par un plaisir d'aller au travail : physiquement ou mentalement, et si on a la possibilité de s'épanouir en toute sécurité* » (Cadre dirigeant).

Pour d'autres, s'il s'agit d'une thématique particulière, voire de plusieurs sujets simultanés : « la QVT concerne l'égalité homme-femme, la prise en compte des LGBT, la question de la reconnaissance, qu'elle soit financière ou non » (Représentant du personnel).

La QVT est davantage un terme employé par des structures d'effectif important « *c'est le fait d'avoir un bon équilibre vie personnelle et professionnelle, des locaux agréables pour des conditions de travail accueillantes et sympathiques (...) Un dialogue au sein de l'entreprise (...) C'est beaucoup la qualité du management* » (Dirigeant d'entreprise).

La Qualité de vie au travail peut être intégrée ou non à des processus déjà établis. Certaines entreprises, qui se basent d'ordinaire sur des normes et qualifications pour leurs activités, intègrent la QVT à ces référentiels. « *Suite à une présentation de l'ANACT, on remarque que les outils de la QVT existent déjà au travers des systèmes de management de la qualité et de la sécurité (ISO 9001, ISO 45001). Pas besoin d'en rajouter une couche, il suffit de s'en tenir aux outils existants* » (Cadre supérieure).

Pour d'autres, la QVT est intégrée à une démarche RSE de manière plus globale.

Ainsi, la QVT renvoie à plusieurs thématiques sans pour autant avoir une définition propre et précise. Les thèmes sur lesquels interviennent les entreprises concernent la sphère du travail mais pas uniquement. Ils sont par ailleurs assortis de pratiques et/ou d'actions diverses, certaines entreprises choisissent un à deux thèmes, d'autres davantage de thèmes.

## 2. Les 4 thématiques qui préoccupent le plus

Ce chapitre s'articule autour des quatre portes d'entrée des acteurs des entreprises de la branche Bétic pour définir ou parler de QVT.

Globalement, les entreprises ont une vision assez large de la QVT : bien-être, conditions de travail, stabilité de l'emploi, risques professionnels... mais ne sont pas toujours en mesure, en culture, de se l'approprier elles-mêmes. Quatre thèmes ressortent davantage des analyses effectuées, aussi bien à travers l'enquête par questionnaire, les monographies ou encore les ateliers participatifs.

### 2.1 L'environnement de travail au sens large du terme

Le cadre de travail ou l'environnement de travail à considérer au sens large, est cité à plusieurs reprises par les acteurs de l'entreprise. Parfois comme unique action, parfois il s'intègre à d'autres actions complémentaires.

#### 2.1.1. L'ambiance physique de travail (bruit, température)

Des exemples sont pris concernant la climatisation (« Nos exemples de sujets qui reviennent : la question des ambiances physiques principalement comme la température (climatisation avec des zones froides / des zones chaudes) (...) Et ça fait partie aussi de la QVT » (salariée d'entreprise), la lumière également qui donne une « ambiance particulière » (cadre d'entreprise) au-delà des besoins physiologiques de chacun.

D'autres champs recouvrent celui de l'environnement de travail, parmi lesquels :

- Les équipements (qualité des postes de travail, agencement des espaces, qualité des écrans, etc.), dans une optique de confort, principalement physique ou visuel.
- Les outils de travail sont également des vecteurs de bien-être pour les entreprises. Soit en ayant pour objectif de préserver la santé des salariés « *des ordinateurs portables moins lourds* » (Dirigeant de TPE) soit pour améliorer l'image de l'entreprise « *des outils de travail performants et dernier cri* » (expression de cadres d'entreprise).
- Les espaces de travail sont souvent utilisés comme vecteurs de bien-être et de confort. Il peut s'agir des espaces de travail ou des espaces de pause/ convivialité, comme en témoigne ces verbatim d'un dirigeant de PME : « *Il est important que mes salariés soient dans de bonnes conditions pour travailler (...) on a changé le canapé en salle de pause* ». Pour un autre cas : « *On a fait intervenir un consultant pour aménager nos locaux* ».

Une entreprise exprime par exemple un modèle d'environnement en la matière dans un de ses sites « *qui possède une très belle terrasse extérieure et tous les salariés de la société l'envient.* » (Cadre d'une grande entreprise). La décoration de ces espaces est également un point important pour certaines entreprises, qui favorise « *une ambiance sereine* ».

## 2.2 Les rythmes de travail et l'articulation des temps

### 2.2.1. Les horaires de travail

Les conditions de réalisation du travail sont souvent perçues à travers le scope des horaires de travail. Le sujet des horaires et des pauses est cité de nombreuses fois au travers de l'enquête ou bien encore des interviews lors des monographies.

Ce sujet est posé de manière atypique ou non. Par exemple, le cas de l'incompréhension d'un dirigeant se heurtant à une salariée qui ne prend pas sa pause déjeuner, faute de temps pour finaliser son rapport. Les liens avec la question de la charge de travail sont parfois faits, d'autres fois non, relevant dans cet exemple du comportement individuel de la salariée qui « devrait » prendre une pause.

La question des horaires de travail est parfois liée à celle de la charge de travail, l'une des problématiques des entreprises de la branche du fait de la nature de leurs activités (projets, déplacements...).

### 2.2.2. La conciliation des temps et l'articulation vie privée-vie professionnelle

La question de la conciliation des temps est dans certaines entreprises réduite à l'équation vie professionnelle-vie familiale, avec des exemples d'aménagements des temps de travail tels que la semaine compressée, les horaires à la carte, les horaires variables, etc.

Certaines entreprises développent des actions en matière de bonnes pratiques, le plus souvent sur ces questions « surveillance des débordements temporels chroniques, s'ils sont trop importants (...) et si nécessaire on impose des horaires » (Cadre d'entreprise).

On parle ici d'une problématique collective et non plus individuelle. Même si dans leur gestion, les entreprises ont des difficultés à aborder collectivement le sujet. « *Le télétravail pour tous ? Non, au cas par cas...* » (Responsable RH). On passe d'une gestion individualisée à une approche collective différenciée de la conciliation des temps.

Des politiques et pratiques en faveur des déplacements professionnels (privilégier les nuitées, opportunités de travailler à distance pour certaines réunions, etc.) sont mises en place et souvent liées à la question du télétravail comme nouvelle modalité de travail<sup>19</sup>.

Cela répond, pour la plupart des entreprises, à un besoin, au-delà du fait que le sujet est d'actualité et largement plébiscité par les salariés. Néanmoins, les actions concrètes liées à la mise en place du télétravail révèlent encore des problématiques et génèrent des difficultés pour les entreprises (égalité des métiers en matière de faisabilité de télétravail, autonomie des équipes, management à distance, etc.).

Plus largement, l'équilibre vie privée-vie professionnelle reste une volonté affirmée de l'ensemble des acteurs des entreprises questionnées. L'engagement social est alors un critère de performance.

A noter que les données relatives à la santé précisent que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie hors travail est réussie pour plus de 90 % des salariés de la branche. C'est un sujet de préoccupation qui est lié à l'organisation du temps de travail comme l'a démontré les résultats de l'enquête Santé-QVT Bétic (Annexe 2) et résultats de l'enquête Evrest (Annexe 4).

## 2.3 La vie hors travail

Des entreprises investissent de plus en plus la sphère « hors travail » et favorisent des actions de type pratique sportive, alimentation... en mettant en place des aides au financement ou

<sup>19</sup> Une étude de la branche est en cours sur le télétravail.

bien en créant des événements (sensibilisation par des mutuelles, brochures, « corbeille de fruits » au travail, etc.) : *« on propose des cours d'escalade, du yoga, du volley, du hand et du badminton, de la randonnée... »* (cadre dirigeante).

Des accords et des actions auprès des mutuelles (prestations proposées et/ou remboursées), des prestations sportives et bien-être : *« on fait une semaine de la QVT. C'est bateau mais on le fait quand même. On fait venir des masseurs pendant deux jours »* (Cadre supérieur).

Des événementiels ou séquences collectives sont également développées : par exemple conférences, séminaires ou « team bulding ».

Les entreprises expriment que le travail des salariés est majoritairement sédentaire<sup>20</sup> et que le *« sport fait du bien »*. Elles s'investissent occasionnellement sur des sujets de santé publique, par exemple *« une campagne de vaccination contre la grippe ou la mise à disposition d'un sophrologue qui vient une fois par semaine »* (Cadre supérieur).

Certaines actions nommées « QVT » ont pour effet de véhiculer une image positive de l'entreprise et de ses salariés : actions solidaires, mécénat de compétences (donner des congés pour aider des associations, etc.), moyens de transport écologiques...

Une des entreprises interviewées développe une approche RSE et considère la QVT comme incluse à la démarche : *« On n'a pas vraiment de besoin du coup. On a été n°1 du classement « Great Place to Work » catégorie XXX. On a beaucoup benchmarké avec eux »*. (Cadre supérieur). Ce témoignage rend compte de l'effort de respectabilité de l'entreprise, de fidélisation pour les salariés et d'attractivité pour les futurs embauchés.

D'autres actions sont proposées autour de modalités de travail collaboratif notamment, mais aussi pour créer les conditions de l'entraide sociale au sein ou au-delà de l'entreprise : mécénat de compétences (donner des congés pour aider une association), congés solidaires, congé pour enfants malades.

En résumé, ces actions visent ainsi plusieurs objectifs :

- Agir sur la santé des collaborateurs,
- Faciliter l'organisation de la vie sociale (crèche d'entreprise, agenda...),
- Améliorer le ressenti des salariés par rapport à l'image de l'entreprise.

Ces actions limitent les « irritants » personnels et elles agissent comme des leviers d'implication des salariés dans leur travail et l'ambition de l'entreprise.

## 2.4 Le management et les relations au travail

Les relations au travail apparaissent nettement dans les échanges que nous avons eu avec les acteurs des entreprises de la branche.

La QVT est également une affaire de collectif de travail, ou plutôt de gestion des problématiques individuelles dans un collectif de travail.

Le rôle du manager est central et est souvent identifié comme le pivot des questions de QVT : autant par son comportement *« sa bienveillance ou son style de management »* (cadre dirigeante) que par sa capacité opérationnelle d'être au plus près des équipes et des conflits potentiels (identifier, écouter, agir). Des actions d'entreprises se déploient afin de former les managers ou favoriser *« leurs bonnes pratiques »* en matière de QVT. Les managers sont ainsi chargés *« d'impulser de la QVT dans leurs pratiques »* (cadre dirigeante).

Au-delà de la relation manager-managé, les entreprises actionnent les actions collectives dans un objectif de renforcer « un bon climat collectif », des entreprises actionnent des leviers par de l'événementiel formel ou informel (par exemple conférences, organisation de tournois

<sup>20</sup> Cf. partie « Sédentarité et risques pour la santé »

sportifs, séminaires de fin d'année). Dans quelques cas, l'entreprise peut être encline à considérer le trait de personnalité « convivial » comme un critère de recrutement.

Les liens faits par les entreprises entre les conditions de travail et la QVT s'articulent également autour de la question de la reconnaissance au travail. Plus qu'un levier de QVT, la reconnaissance apparaît parfois comme une condition nécessaire. Plus de 7 salariés sur 10 sont insatisfaits de la reconnaissance qu'ils perçoivent par rapport à leur travail, le questionnaire en ligne (212) montre que c'est une question qui préoccupe.

Les modalités de cette reconnaissance sont diverses : rémunération, retour d'expérience sur le travail, transformation des situations de travail... La reconnaissance est faite (ou non) par le management, par l'entreprise mais aussi par les pairs, c'est-à-dire les collègues de travail. La reconnaissance est un processus qui va également passer par de la formation.

La formation des salariés, et plus généralement le développement des compétences, est un axe soutenu par certaines entreprises comme une composante de la QVT, un avantage pour la fidélisation.

Les actions menées sont très diverses, et n'ont pas nécessairement de valeurs communes entre entreprises d'un même secteur, de même activité ou encore de même effectif. Chaque entreprise recompose ou pose sa propre définition de la QVT. Les entreprises de la branche ne font jamais référence à la même définition de la QVT.

Cela complexifie cependant inexorablement le travail de branche car l'identification commune est quasi impossible, les entreprises de la branche étant hétérogènes et à différents niveaux de maturité face à ces questions.

### 3. Comment fait-on de la QVT dans les entreprises ?

---

L'objet dans ce chapitre n'est pas de juger l'efficacité des pratiques en matière de QVT. Nous nous interrogeons ici sur l'agrégation des niveaux d'actions QVT mis en œuvre par les entreprises et l'impact que cela peut provoquer. Il existe par ailleurs de multiples appropriations de la notion de QVT.

---

Ce peut être un avantage que de recomposer sa propre définition de la QVT au regard des besoins propres de l'entreprise. Les difficultés ne résident pas tant dans la multiplicité des définitions. La QVT est une notion équivoque, dont la dynamique et les périmètres sont pour le moins variables.

Certaines entreprises prennent le parti que la QVT est une affaire individuelle puisque celle-ci dépend de l'appréciation personnelle par chaque salarié. Elles estiment alors que l'action majeure est la mise à disposition d'informations : communiquer sur les actions existantes estampillées ou assimilées « QVT ». Une cadre s'exprime : *« il faut communiquer aux jeunes mamans qu'elles peuvent bénéficier d'appui chez nous lors de leur retour de maternité (...) le problème c'est qu'elles ne le savent pas donc parfois (...) on les perd ! »*.

Cela prend la forme d'informations ou d'actions de type « bonnes pratiques ». Par exemple, comment traiter avec son manager du télétravail, comment mieux communiquer en interne... Dans un cas, l'entreprise met à disposition *« un gros book où on rappelle ce qu'est le burn-out et à qui en parler, sur les modalités des arrêts maladie (...) les bonnes pratiques des commerciaux, etc »* (Personnel RH).

Certains acteurs pensent que le rôle de l'entreprise est de « mettre à disposition des outils ou des informations et chacun va prendre ce qui l'intéresse...car aucun salarié n'aura la même définition » (Dirigeant).

Un autre acteur de l'entreprise explique que « parler de QVT signifierait qu'il se passe quelque chose de négatif » (Annexe 2), et d'ajouter « on diffuse des bonnes pratiques et après c'est une affaire de collectif, on n'a pas besoin d'en faire une politique ! ».

#### 3.1 QVT : Quels acteurs internes dans l'entreprise ?

Lorsqu'ils existent, ce sont les acteurs internes qui sont le plus souvent en première ligne et sollicités dans des démarches de Qualité de vie au travail. Rappelons que 97% des entreprises de la branche compte moins de 50 salariés et sont de fait principalement dépourvues de ressources internes.

Les grandes entreprises appartenant à des groupes sont en général incitées dans leurs projets par leur maison mère, se traduisant parfois par des ressources budgétaires et des appui-conseils. D'autres utilisent l'auto-documentation.

Ces grandes entreprises sont en général dotées d'un acteur interne en charge des questions de QVT : avec des fonctions spécifiques comme des « chargés du bien-être », des responsables QVT » ou une fonction occupée par un membre de la direction des ressources humaines.

Et ce sont principalement les entreprises de grandes tailles qui utilisent également les réseaux pluri-acteurs : Anact, cabinet conseil, service de santé au travail... mobilisant des compétences et disciplines différentes (psychologie, ergonomie, conseil en organisation ou

ressources humaines, etc.). Leur possibilité de financement est également un atout dans ce cadre.

A la question 27 de l'enquête Santé-QVT Bétic (Annexe 2), où les répondants étaient invités à répondre à la question « Sur les sujets santé et QVT, les ressources utiles pour votre entreprise sont », les répondants ont renforcé l'importance des acteurs internes en mentionnant cette nouvelle modalité de réponse à la question.

### 3.2 QVT : Quels acteurs externes dans l'entreprise ?

Le recours à des compétences externes (cabinets conseil, institutions, service de santé au travail, mutuelle) s'effectue au cas par cas. Il est dépendant du réseau de la personne en charge de ces sujets dans l'entreprise. Il n'y a pas de politique structurée ou de principes spécifiques au sein des entreprises de la branche, quel que soit la typologie ou l'effectif de l'entreprise.

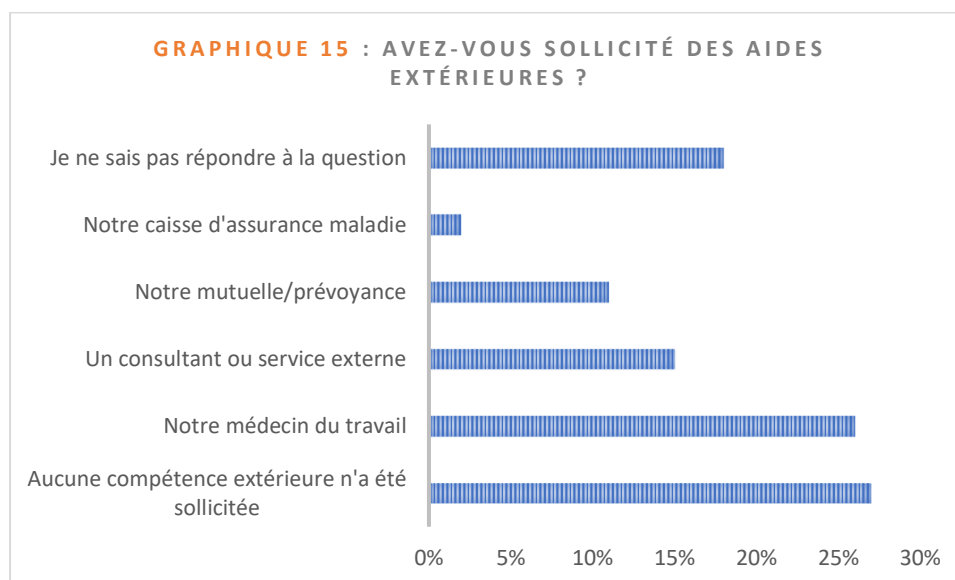
La question 24 de l'enquête Santé-QVT Bétic (Annexe 2) (« Des compétences extérieures vous informent et/ou agissent avec vous » : au choix à cocher) montre que 55 % des répondants à l'enquête déclarent avoir sollicité une aide extérieure. Parmi les choix proposés :

- Le médecin du travail : 26 % des répondants
- Un consultant ou un service externe : 15 %
- La mutuelle/prévoyance : 11 %
- La caisse d'assurance maladie : 2 %

Les deux autres réponses concernaient :

- Je ne sais pas répondre à la question : 18 %
- Aucune compétence extérieure n'a été sollicitée : 27 %

La diversité de ces ressources montre également les différences de prise en compte de la QVT au sein de chaque entreprise.



Graphique 15 : Avez-vous sollicité des aides extérieures ?

Question 24 de l'enquête Santé QVT-Bétic.



### 3.2.1. Les services de santé au travail : des avis très partagés

Les médecins du travail sont plébiscités à 26 % à la question 24 (Annexe 2) mais avec des bémols lors des interviews et des champs libres utilisés par certains répondants dans l'enquête Santé-QVT Bétic.

Ils sont vus comme des aides uniquement dans certains cas : « on a fait appel à un ergonomiste de la médecine du travail pour aménager nos locaux » (Dirigeante d'entreprise). Mais le plus souvent, les services fournis par les médecins et/ou leurs équipes sont jugés insatisfaisants pour les acteurs interviewés : « Il faudrait pouvoir déjà avoir sa visite médicale de base » (Salarié) et « qu'elle puisse servir à quelque chose » (Dirigeant).

### 3.2.2. Les mutuelles et prévoyance : absence d'identification ou de connaissance des services proposés ?

Les mutuelles sont citées pour 11 % des répondants au questionnaire Santé-QVT Bétic (Annexe 2, question 24). Elles ne sont pas citées lors des réponses à champs libres proposées dans l'enquête. Lors des entretiens, certains acteurs avouent « ne pas avoir pensé à solliciter ces acteurs » (cadre supérieure), parfois ne connaissant pas leurs services, mais également croyant aux aspects « génériques ou généralistes » des services proposés qui ne peuvent ainsi correspondre à leurs besoins.

Ils sont davantage utilisés pour leur activité première : permettre aux salariés de disposer d'une bonne couverture maladie et prévoyance.

### 3.2.3. Les cabinets conseils et les acteurs institutionnels : identifiés et reconnus

Certains acteurs interviewés expriment solliciter des cabinets externes, sur différents sujets : l'ergonomie, la psychologie, les ressources humaines, l'expertise technique ou comptable, etc. Ils confient parfois ne pas savoir à qui s'adresser (quelle compétence ? quels acteurs de confiance ?).

Les exemples de collaboration entre une entreprise et un cabinet conseil sont positifs dans l'ensemble et se font en général sur un partenariat de plusieurs années : « il nous accompagne sur la mise à jour du DU et on les a fait intervenir pour aménager nos locaux lorsque nous avons fait des travaux » (Dirigeante d'entreprise).

Les répondants au questionnaire Santé-QVT Bétic sont 15 % à avoir déjà sollicité un cabinet externe et les répondants en parle de nouveau lors des questions à champs libre : « les experts de la santé et de la prévention sont utiles, car c'est un métier et nous ne sommes pas des spécialistes » (Dirigeante).

Cette modalité de réponse revient à la fois dans les acteurs déjà sollicités par les entreprises, mais aussi dans les ressources utiles (Questions 24 et 25).

L'accompagnement d'experts peut se faire aussi bien sur le volet diagnostic que pour des actions concrètes, mais avec l'idée de pouvoir identifier les quelques sujets prioritaires spécifiques. En conséquence, ces sujets sont assez différents d'une entreprise à une autre.

Concernant les acteurs institutionnels, ils ne sont parfois pas toujours connus ni identifiés, et lorsqu'ils le sont, c'est davantage pour la qualité de leur documentation (Guide ou rapport de l'INRS<sup>21</sup> ou de l'Anact<sup>22</sup>). Mais ils restent des acteurs incontournables cités davantage dans l'enquête Santé-QVT Bétic (champs libres à la question 24 et 25).

<sup>21</sup> INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

<sup>22</sup> Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

### 3.2.4. Les échanges entre pairs comme éléments de soutien

L'échange entre pairs (entre entreprises) est également identifié comme une ressource.

Mais cette action est davantage citée comme un besoin : aucune entreprise sollicitée dans le cadre de l'étude n'a sauté le pas de ces échanges en réseau. 8 % des répondants à l'enquête par questionnaire Santé-QVT Bétic cochent « des entreprises d'activités similaires » comme soutien (Annexe 2).

Dans les discours des acteurs de l'entreprise, cette demande est assez forte. Ce qui est notable, ce sont les demandes pour le développement de réseaux permettant le partage, le benchmark et l'entraide dans un même secteur ou pour une même typologie d'entreprise « *l'idéal serait de développer aussi un réseau de partenaires et/ou d'entreprises qui ont les mêmes préoccupations que nous* » (Dirigeant de TPE).

### 3.2.5. La branche professionnelle

Les avis recueillis lors des monographies indiquent des réserves eu égard aux fonctionnements des syndicats, aux possibilités d'agir de la branche, à la pertinence de leur organisme de formation... Ils ne les perçoivent pas comme des soutiens satisfaisants : « *Aucun conseil spécifique et adapté à nous* », « *Personne ne répond présent* », « *Ce n'est pas adapté à notre taille d'entreprise ni à nos besoins !* » (Des Dirigeants).

Pour 17 % des répondants, la branche professionnelle peut être une ressource.

Leurs attentes par rapport à la branche restent importantes :

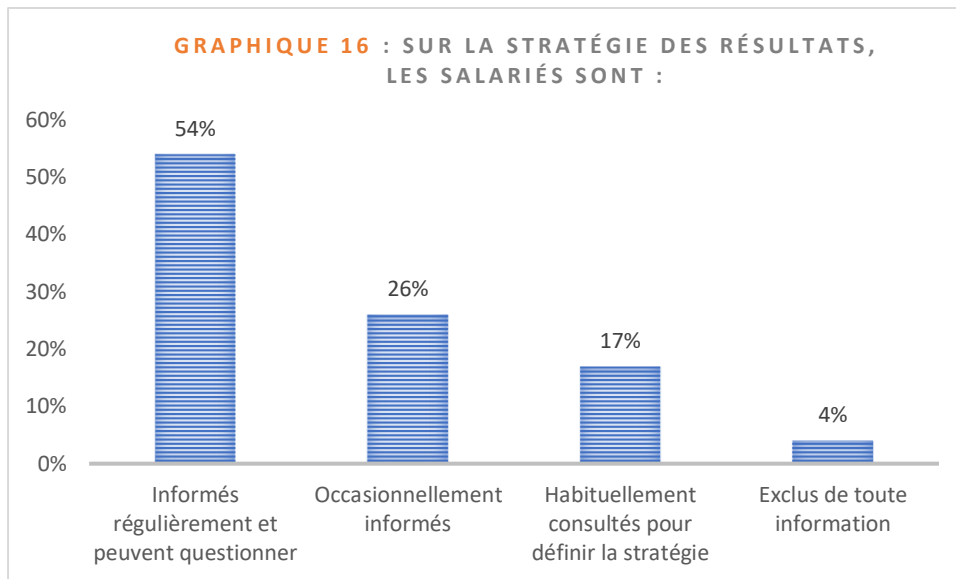
- Au niveau de la convention collective : négocier un accord sur le temps de travail, l'équilibre des temps de vie et des temps professionnels.
- A propos des financements possibles de la part de la branche auprès des entreprises (cf. les besoins exprimés par les entreprises)
- En termes de contenus d'actions de branche : actions opérationnelles et concrètes proposées par la branche à ses adhérents

## 3.3 Le processus participatif QVT

### 3.3.1. L'état des lieux des entreprises de la branche

La façon de procéder doit passer par un processus participatif de la part des salariés, c'est une opinion globalement partagée par tous, mais avec des nuances. Les processus participatifs en entreprise sont plutôt identifiés et promus par les acteurs mais va revêtir des modalités très différentes.

Sur la stratégie et les résultats de l'entreprise (Question 9, Annexe 2), 70 % des répondants à l'enquête Santé-QVT Bétic déclarent que les salariés sont régulièrement informés, voire consultés pour définir la stratégie de l'entreprise.



Graphique 16 : Sur la stratégie des résultats, les salariés sont...

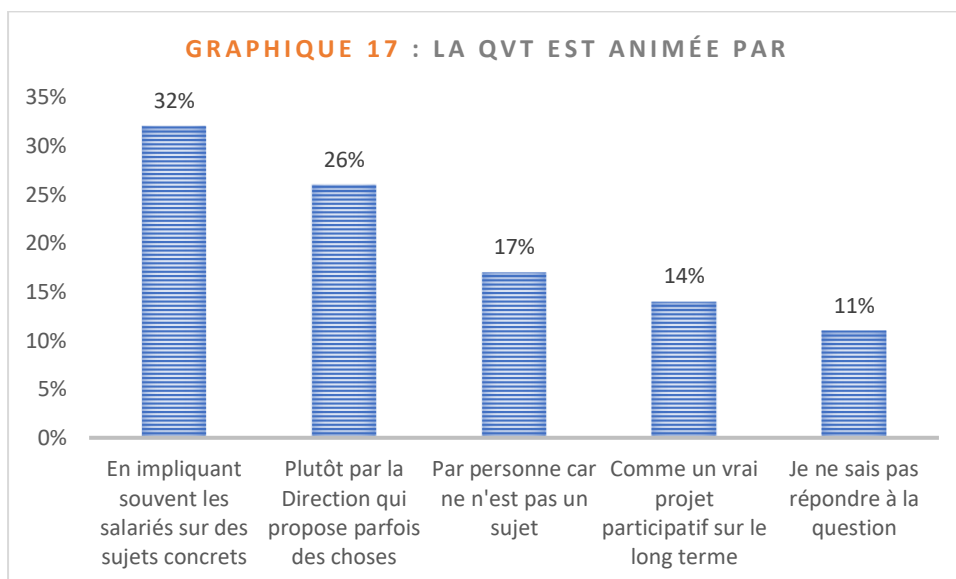
Question 9 de l'enquête Santé QVT-Bétic.

Concernant les choix techniques et organisationnels, le pourcentage de réponses positives passe à 67 %.

Une des questions de l'enquête Santé-QVT Bétic portait sur l'animation de la QVT (Question 22, Annexe 2). Elle implique les salariés pour 32% des répondants, davantage la direction pour 26 %. A noter que 11 % sont en incapacité de pouvoir répondre à cette question.

C'est un vrai projet participatif pour 14 % des répondants à l'enquête, et davantage dans les entreprises de moins de 10 salariés (16,5 % sur cet effectif).

D'après les résultats de l'enquête Santé-QVT Bétic, la QVT est animée en impliquant les salariés (32 % des répondants), mais davantage pilotée par la Direction (26 % des répondants). Il reste que 11 % ne savent pas répondre à la question et que 16,5 % répondent que « personne ne la gère spécifiquement car ce n'est pas un sujet » (Cadre).



Graphique 17 : La QVT est animée ...

Question 22 de l'enquête Santé QVT-Bétic.

Certains acteurs interviewés en effet estiment que la QVT « *est intégrative dans les actions et n'est pas considérée comme une ou plusieurs actions en tant que telles* » (Cadre dirigeant). Elle se situe alors dans la participation des salariés aux décisions de l'entreprise et sont par exemple ancrées dans des pratiques managériales.

Nombreux sont les employeurs à indiquer leur souhait que les actions s'appuient sur les demandes des salariés et ne soient pas uniquement descendantes. Ils souhaitent par ailleurs des démarches proactives de la part de leurs salariés, que ces derniers soient acteurs.

### 3.3.2. Les modalités des démarches participatives

L'échange entre pairs (entre entreprises) est également identifié comme une ressource.

A l'intérieur d'une même entreprise, différentes pratiques sont citées, le plus souvent participatives :

- Mise en place de groupes de travail, avec des difficultés tout de même pour la légitimation des temps et l'absence de budget alloué,
- Création d'un réseau social interne permettant la remontée des sujets dont les salariés souhaitent s'emparer,
- Intégration de questions QVT dans les entretiens annuels, traitant de l'équilibre vie privée / vie personnelle, de l'autonomie, de la charge de travail...

Pour les acteurs interviewés, les processus participatifs s'accompagnent souvent de questionnaires (baromètre ou sondage). Ces enquêtes servent parfois à être comparées, à mesurer la satisfaction, à apprécier l'évolution des ressentis des salariés. L'information recherchée porte parfois sur « l'état des équipes » avec par exemple un baromètre annuel permettant de connaître les attentes et les besoins des salariés

Dans d'autres cas, les entreprises semblent être en difficulté lorsqu'il s'agit de déduire des actions, voire même de communiquer sur les résultats de ces enquêtes.

Dans tous les cas, la mobilisation de la Direction de l'entreprise semble être un pré requis à toute modalité de QVT : « *Prendre de bonnes résolutions et avoir des idées c'est bien, mais quand la Direction y est insensible, c'est très compliqué* » (Salarié).

## 3.4 Les modalités de travail qui évoluent : la question du télétravail

La QVT est définie par ses actions, ses objectifs ou ses modalités de mise en œuvre. Ainsi les thématiques sur lesquelles travaillent les entreprises sont parfois des outils ou des modalités de travail.

Le développement de nouvelles modalités de travail est à mettre en perspective des caractéristiques de la plupart des métiers des entreprises de la branche Bétic.

Les déplacements professionnels sont une caractéristique importante des activités des entreprises de la branche (Cf. *partie précédente traitant de la santé*). Les déplacements professionnels de plus de 24 heures concernent un peu plus de 19 % des salariés.

La pression temporelle forte a des impacts sur le contenu du travail et sur la vie hors travail, les dépassements d'horaires sont fréquents.

La question des horaires de travail et plus largement de la conciliation vie privée-vie professionnelle en lien avec la QVT est citée par 24 % des répondants à l'enquête en ligne.

Le télétravail est une nouvelle modalité de travail qui préoccupe de plus en plus les entreprises. Il est perçu par les salariés comme vecteur d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais pas toujours du point de vue des employeurs qui ont des difficultés à le mettre en œuvre. Les problématiques sont liées aux conditions d'exercice du métier, à

l'égalité des salariés, à l'impact sur le collectif et sur le management, aux modalités de contrôle, etc. (204).

La participation et l'implication des salariés peut aussi être considérée comme une modalité de travail « nouvelle » mais qui ne revêt pas les mêmes impacts et possibilités au sein des entreprises.

A ce jour, il n'y a pas de réelle politique structurée et partagée pour la plupart des entreprises de la branche. Des sujets sont traités et identifiés par les entreprises comme relevant de la QVT, comme pour le télétravail qui est traité comme un sujet social. Certaines entreprises utilisent la QVT comme process, comme un outil, certaines comme un objet en soi, etc.

## 4. La QVT comme un enjeu d'attractivité ?

Image, reconnaissance, santé et bien-être sont des enjeux actuels des entreprises, tout comme l'attractivité et la fidélisation des salariés. D'autres enjeux existent mais dans le cadre de l'étude, il ressort spécifiquement l'attractivité des entreprises comme objet et cible de la mise en place d'actions d'amélioration de la QVT

### 4.1 L'attractivité des entreprises : quel lien avec la QVT ?

La QVT est définie par ses actions, ses objectifs ou ses modalités de mise en œuvre.

L'attractivité des entreprises est un sujet majeur de préoccupation d'après les acteurs, dirigeant ou salarié, des entreprises de la branche.

Ce besoin d'attractivité est nécessaire par la difficulté actuelle de trouver et recruter des profils adaptés d'une part, mais également de les maintenir dans les effectifs en les fidélisant d'autres part.

Le recrutement reste un enjeu majeur de la branche pour plusieurs raisons :

- Un besoin de recrutement qui augmente, notamment lié à des évolutions de marché. Les difficultés sont importantes dans la branche Bétic (58 % des chefs d'entreprise trouvent qu'il est difficile de trouver des profils adaptés à leurs besoins (201), avec des différences selon les secteurs (secteur du numérique : concurrence étrangère / secteur de l'ingénierie : forte concurrence liée à la montée en puissance de l'ingénierie publique et parapublique, nouveaux acteurs sur le marché, etc. / secteur étude et conseil : évolution de l'activité (nouveaux outils, transformation numérique) et guerre des talents) / Évènement : attractivité vis-à-vis des clients surtout et difficulté de trouver les bonnes compétences). « *Nous recherchons des experts avec un bac+5 minimum, ce qui représente une masse salariale élevée et il y a une pénurie de profils disponibles sur le marché. On doit faire de la surenchère* » (Cadre supérieur).
- Des profils à recruter de plus en plus spécifiques ; profil à la fois technique et commercial par exemple, des profils plus complets et par conséquent plus exigeants aussi : « *nous ne recrutons que le top 6 des écoles de commerce et le top 8 des ingénieurs* » (Cadre supérieure).
- En raison de pénurie de certains profils, les entreprises bataillent et se retrouvent « *en mode séduction* » (cadre d'entreprise), doivent alors « *faire parler d'elles positivement* ». Ainsi, elles se positionnent sur des réseaux, participent à des labels, publient et partagent les valeurs internes de l'entreprise, « *Travailler la marque employeur est indispensable !* » (Dirigeant d'entreprise).
- Une activité concurrentielle intra branche de plus en plus importante en fonction des secteurs de branche. Les entreprises font face à la concurrence, leurs entreprises clientes embauchent les profils recherchés « *avec des avantages non négligeables en matière de rémunération et de charge de travail* ». Les entreprises recherchent donc d'autres arguments pour favoriser leur attractivité. Les stratégies déployées par les entreprises sont le « *travail sur l'image ou la réputation de l'entreprise* », « *la cooptation* », « *le développement de carrière* » et la rémunération pour d'autres.

## 4.2 La fidélisation des salariés est-elle liée à la QVT ?

Des problématiques de fidélisation sont également rapportées par les entreprises et liées à :

- Un taux de turn-over significatif, notamment en ingénierie et numérique (204) lié aux problématiques précédentes (concurrence salariale, profils exigeants, etc.).
- L'absence de perspective d'évolution au sein de l'entreprise.
- L'absence de reconnaissance (212), etc.

La QVT vient alors comme un levier à la fidélisation et/ou au recrutement des équipes dans des secteurs habitués à un fort turn-over (notamment secteur étude et conseil (201)). Les entreprises font le lien suivant leur culture entre la fidélisation et les actions sur les conditions de travail pour certaines, les avantages sociaux, le mode d'encadrement, de management, le confort, la convivialité, etc. pour d'autres.

Certaines entreprises (plutôt moyennes à petites) considèrent la QVT comme un moyen d'être différenciant par rapport à une entreprise concurrente, afin de réussir à faire venir et/ou retenir les profils recherchés : « *Fidéliser par l'environnement ou le collectif de travail qui s'entend bien* », « *fournir aux salariés des avantages qu'il n'a pas ailleurs* » (cadre).

En matière d'évolution des parcours professionnels, les entreprises font part de difficultés majeures, le fait de ne pas pouvoir proposer de parcours évolutifs, faute de diversité de leurs métiers, de taille ou d'opportunité de transfert (entre activités ou entre métier et support). La QVT devient un levier et non pas l'objet même de la transformation.

Lorsque des entreprises parlent de QVT, elles parlent également de la diversité des populations et davantage de l'égalité hommes-femmes (202). La dernière étude de branche BETIC (datant de 2016) sur l'égalité professionnelle en matière d'emploi et de formation montre un manque de mixité au sein des entreprises de la branche, avec des différences au niveau des secteurs (parité au sein d'Étude et conseil mais surreprésentation des hommes pour Ingénierie et numérique).

Les thématiques de la diversité et de la mixité sont promues par les entreprises pour développer une image positive et montrer « *qu'il fait bon vivre chez nous* » (Dirigeant).

Plusieurs explications aux difficultés de mixité et de diversité professionnelles, probablement des difficultés liées à l'environnement (manque de candidature, faible présence féminine dans les écoles d'ingénieurs, représentation sexuée des métiers).

Il reste des difficultés fonctionnelles pour certaines entreprises à engager des actions QVT en matière d'équité et d'égalité. C'est par ailleurs un sujet complexe à traiter dans certaines entreprises souhaitant mettre en place le télétravail : « *on ne peut pas le mettre partout, et pour tout le monde de la même manière, comment faire ?* » (cadre supérieure). Par exemple pour les salariés travaillant dans des entreprises clients ; des pics d'activité impactant une charge de travail difficilement anticipable... Il en résulterait une inégalité de traitement en cas de télétravail ou de favoritisme lié à des aménagements particuliers (personne avec ou sans enfant par exemple).

Des évolutions sociétales, avec des enjeux d'attractivité, d'intégration durable, d'allongement de la vie professionnelle, de porosité accrue entre vie au travail et vie personnelle... et des attentes renouvelées des salariés vis-à-vis du travail (sens, reconnaissance, épanouissement, parcours professionnel...) imposent aux entreprises de la branche de travailler les aspects de QVT.

Dans ce contexte, la QVT est un facteur de qualité d'engagement, de santé au travail des salariés et de performance pour l'organisation.

### 4.3 Le dialogue social, un impact sur l'attractivité ou sur la QVT ?

Le dialogue social reste un sujet globalement peu intégré à la QVT avec 3 catégories d'entreprises selon la typologie :

- Les entreprises pour lesquelles la QVT apparaît comme un vrai enjeu de dialogue social. Les représentants du personnel sont donc associés directement aux sujets de QVT et intégrés dans les processus d'animation, de participation et d'accompagnement.
- Les entreprises pour lesquelles ces deux sujets sont distincts : la QVT échappe totalement aux représentants du personnel.
- Les entreprises qui apparaissent à l'entre deux en incluant uniquement certains sujets : les instances représentatives seront alors intéressées et sollicitées uniquement sur des sujets particuliers.

Pour certaines entreprises, en l'absence de représentants du personnel, « La direction estime que des groupes de travail sont plus efficaces que des élus du personnel et permettent d'impliquer tout le monde ». Les groupes de travail seraient alors participatifs et pallient cette absence.

Parfois cette absence n'est pas un obstacle : *« En l'absence de représentants du personnel, le dialogue se fait directement entre les salariés et la direction. On se réunit régulièrement et ils sont consultés, participent parfois aux décisions dès qu'il y a changement de matériel. On teste, mais aussi sur des questions stratégiques, par exemple doit-on ou non répondre à cet appel d'offre ? »* (Cadre)

Certains représentants sont démunis face à ces questions, et sont parfois en demande de formation et de crédits temps. Les salariés ne les identifient pas ou peu comme des acteurs ressources sur ces sujets.

Pour d'autres, « Il n'y a pas d'enjeu de dialogue social dans notre entreprise (...) Ce sont les 10 associés qui prennent les décisions. On est consulté, ressources humaines et manager, mais il n'y a pas de débat une fois les décisions prises. Les salariés sont comme ça, ce sont des profils qui ne discutent pas les décisions » (Dirigeant d'entreprise) .

Pour d'autres encore, la représentation unique du personnel sert uniquement pour *« valider le prix du voyage au ski »*.

Le critère du dialogue social n'est pas le critère fondamental ni un levier de la QVT ou encore de l'attractivité du point de vue des acteurs de l'entreprise.



# PARTIE 4 :

## LES ACTIONS, ENTRE BESOINS REELS ET BESOINS EXPRIMES

---

Les demandes formulées par les entreprises reflètent en partie leurs besoins réels. Ce faisant, dans cette partie, nous complétons cette expression par la mise à jour des besoins non exprimés par les acteurs de l'entreprise.

---

# 1. Les attentes des acteurs des entreprises

Compte tenu de la variété des situations d'entreprises (effectifs, métiers, maturité,...), les attentes sont variées. L'effectif de l'entreprise n'est pas le seul gage de maturité en matière de QVT. Comme l'indiquent des personnes interviewées, des entreprises de petites tailles engagent des actions en profondeur tandis que d'autres, plus grandes, n'effectuent que des actions ponctuelles.

## 1.1 Des attentes en matière de conseil

Les besoins exprimés par les acteurs des entreprises participantes à l'étude s'articulent autour du conseil que peut apporter un tiers.

Des conseils à plusieurs niveaux :

- Sur des aspects réglementaires liés au champ exprimés comme appartenant à la QVT : les droits et devoirs relatifs à la mise en place du télétravail notamment
- Sur les modalités de mise en place d'une « politique QVT » et les outils pour développer la QVT au sein de leur entreprise
- Sur le fait de pouvoir déjà identifier les problématiques sur lesquelles les entreprises devraient travailler : *« qu'est-ce qui est urgent de travailler dans mon entreprise ? par quel sujet dois-je commencer ? celui qui me concerne et qui impactera de manière positive mon entreprise ? »* (Dirigeant d'une TPE). Il semble que certaines entreprises nécessitent d'abord d'un conseil « diagnostic » permettant de cibler les champs d'investigation qu'elle doit mener.
- Certaines entreprises plébiscitent un accompagnement *« clé en main »* et sur toutes les phases de gestion de projet (amorcer, aider, conseiller, soutenir), à travers la venue d'une aide externe (qu'ils ne ciblent pour autant pas systématiquement, d'où l'intérêt de pouvoir les aider également dans les compétences pouvant être mises en face de leurs besoins (liste de consultants, de compétences, etc.)
- Le fait de trouver de l'information fiable, classée permettant un gain de temps pour une identification rapide en fonction des demandes. Les entreprises privilégient des informations de nature juridique ou de benchmark. Elles privilégient des canaux descendants et structurés (pouvoir disposer d'informations particulières, savoir où aller chercher l'information triée, etc.). Les problématiques sont aussi celles de la santé : impacts de la lumière bleue, impacts des déplacements professionnels, etc.
- Les actions de formations, adaptées au besoin, et parmi ces formations celles liées à des membres de CSE ou plus globalement aux acteurs internes de l'entreprise, y compris les salariés, managers ou non : *« La formation de nos collaborateurs est essentielle, ce n'est pas notre métier ! donc a minima les sensibiliser c'est déjà bien ! l'important c'est qu'ils soient opérationnels et fassent les bons liens même si on fait appel à des prestataires externes »*.

Dans tous les cas, c'est pouvoir disposer d'une assistance sur des sujets actuels et qui les concernent : actions à mettre en œuvre, conseils juridiques, information sur ce que font les entreprises, repères en termes de budget pour amener un processus sur du moyen ou long terme, impacts sur l'entreprise, etc.

- Certains acteurs expriment ne rien n'attendre spécifiquement, car la QVT n'est pour eux pas un sujet ou pas un sujet prioritaire.

Pour les actions d'accompagnement, tous les acteurs des entreprises rencontrés mentionnent le besoin essentiel que l'accompagnement soit adapté à leur activité et effectif, leurs particularités, et que cela ne soit pas générique. Ils souhaitent des actions concrètes, opérationnelles et pragmatiques. Ils ne veulent pas « *d'usine à gaz* » (Dirigeant de TPE).

## 1.2 Un besoin exprimé de financement

Y compris les entreprises de plus grande envergure, les acteurs interviewés de l'entreprise mentionnent un besoin d'accompagnement financier.

Le financement des interventions est une problématique récurrente. Il existe des financements occasionnels internes ou externes (Carsat, Agefiph), mais globalement les entreprises ont peu de visibilité sur les possibilités de co-financement de leurs actions.

Les besoins exprimés s'articulent donc autour de deux notions :

- Le financement ou le co-financement de leurs actions
- L'identification des institutions pouvant co-financer leurs actions, en fonction du type de ces actions : prévention des risques professionnels, actions QVT, aménagement des espaces de travail, etc.

## 1.3 D'autres inquiétudes également exprimées

Certaines entreprises font part d'inquiétudes sur deux volets :

- Les aspects juridiques et leur conformité en matière de réglementation.
- La gestion des emplois, et notamment les plus petites entreprises : « *Ma vraie grande inquiétude, est que je cède mon entreprise (...) Que les salariés puissent continuer à fonctionner comme actuellement, y compris financièrement* » (Dirigeant d'entreprise).

## 2. Les actions proposées

---

Les propositions décrites ci-après proviennent des besoins identifiés en amont (issues des différentes sources méthodologiques utilisées).

---

Ce chapitre liste 11 actions et 1 action transversale, présentées par ordre de priorité : de la plus pertinente et plus facilement réalisable à la moins pertinente et moins facilement réalisable. La notion de pertinence renvoie ici à une appréciation a priori de l'efficacité des réponses.

Un tableau synthétique de l'ensemble des actions proposées est présenté en début de chapitre.

### 2.1 Construction des actions : attentes exprimées et besoins analysés

Les actions présentées ci-dessous sont déduites :

- Des analyses de situation posées au cours de l'étude. Rappelons que ces analyses s'appuient principalement sur les monographies d'entreprises, le corpus documentaire, l'enquête Evrest et l'enquête Santé-QVT Bétic.
- Du repérage des besoins des entreprises en matière de prévention et de QVT. Il s'est construit à partir du questionnaire et des interviews, et les besoins ont été travaillés lors des ateliers participatifs. Ces ateliers ont permis de classer les actions selon leur pertinence et leur faisabilité, mais aussi d'identifier des conditions de réussite.

Chaque proposition est présentée sous forme de fiche-action comprenant :

- Un paragraphe explicatif des besoins et descriptif de l'action,
- Des objectifs poursuivis,
- Des moyens permettant de rendre l'action opérationnelle,
- Un déploiement opérationnel de l'action (pilotage, compétences, prix, délais, évaluation),
- Des conditions de réussite au regard d'éléments de faisabilité.

## 2.2 Tableau récapitulatif des actions proposées

ACTIONS	NATURE	DUREE	EVALUATION A PRIORI	
<b>01 Être guidés dans une démarche reconnue de Qualité de vie au travail</b>	Accompagnement individuel dans le cadre d'un appui conseil national	36 mois	Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★☆☆
<b>02 Identifier précocement nos besoins par un diagnostic de situation</b>	Diagnostic individuel d'entreprise et orientation	24 mois	Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★★
<b>03 Performance &amp; QVT : 2 enjeux concourants pour la réussite de l'entreprise</b>	Étude prospective et supports de diffusion des résultats	12 mois	Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★★
<b>04 Accéder à une plateforme numérique des meilleures expériences QVT</b>	Support numérique en ligne	24 mois	Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★★
<b>05 Intégrer à la Convention collective des éléments de progrès QVT</b>	Négociation outillée des partenaires sociaux	12 mois	Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★★
<b>06 Déployer une démarche à partir d'un kit pédagogique et didactique</b>	Diffusion d'un support pédagogique	24 mois	Pertinence Faisabilité	★★★☆☆ ★★★★
<b>07 Des clusters pour outiller le dialogue social et développer la QVT</b>	Animations collectives d'entreprises	12 mois	Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★☆☆
<b>08 S'informer pour pouvoir agir en prévention et en Qualité de vie au travail</b>	Espace ressources numériques national	36 mois	Pertinence Faisabilité	★★★☆☆ ★★★★
<b>09 Se former et agir collectivement en prévention et en Qualité de vie au travail</b>	Formation	36 mois	Pertinence Faisabilité	★☆☆☆☆ ★★★★
<b>10 « QVT on line », le service en ligne pour me guider en santé et en QVT</b>	Hot line	24 mois	Pertinence Faisabilité	★☆☆☆☆ ★★★★
<b>11 S'engager dans un label, une certification en santé et QVT</b>	Construction d'un dispositif certifiant	36 mois	Pertinence Faisabilité	★☆☆☆☆ ★★★☆☆
<b>+1 Renforcer la participation des salariés</b>			Pertinence Faisabilité	★★★★ ★★★★

## 2.3 Déclinaison des actions proposées

### Action 1/ 11

#### Être guidés dans une démarche reconnue de Qualité de vie au travail

---

L'action consiste à accompagner individuellement des établissements volontaires de -250 salariés dans une démarche de développement de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Chaque accompagnement répond aux besoins de l'établissement pour l'une ou plusieurs de ces étapes : diagnostic de situation et potentiel de développement QVT, accompagnement de la mise en œuvre d'action, aide à la négociation et conclusion d'un accord et/ou d'un plan d'actions.

L'accompagnement est concerté entre employeur et salariés et adapté à la situation sociale, économique et technique de l'entreprise.

Le déploiement est réalisé à partir d'un appui-conseil, c'est-à-dire un dispositif national coordonné de consultants habilités, experts en conditions de travail, spécialistes des relations sociales et du droit. L'appui-conseil est piloté et assorti d'un budget.

#### Objectifs

- Aider les entreprises, en particulier de tailles petites à moyennes (-250), à recourir à des compétences externes pour être guidées dans le déploiement d'une démarche QVT (accompagnement individuel).
- Capitaliser avec les consultants de l'appui-conseil sur l'ensemble des démarches d'entreprises : conditions de réussite, retours d'expérience, préconisations.
- Faire monter en attractivité l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les petites structures. Capitaliser au sein de la branche sur les résultats.

#### Moyens

- Construire un dispositif d'appui-conseil composé de consultants formés, coordonnés et sélectionnés par la branche. Définir en amont les conditions clefs de succès de la démarche d'appui-conseil : engagement de la Direction, participation des acteurs et dialogue social, thématiques types traitées...
- Soutenir le recours à un appui-conseil par l'entreprise au travers d'une aide au choix du consultant et une prise en charge partielle des jours d'intervention.
- Poser avec l'entreprise bénéficiaire un diagnostic (social, stratégique et réglementaire) et faciliter la construction d'un plan d'actions. Accompagner les actions sur 24 mois avec évaluation à 12 et 24 mois.

## Action 2/11

### Identifier précocement nos besoins par un diagnostic de situation

Soutenir les établissements qui éprouvent des difficultés et souhaitent à terme les traiter par une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) ou de prévention des risques, mais qui ne réussissent pas à poser clairement de diagnostic sur leur situation. Ce soutien se traduit par l'intervention d'un tiers débouchant sur un diagnostic ainsi que le repérage des conditions de réussite d'une démarche de Qualité de Vie au Travail. L'établissement bénéficiaire pourra ainsi s'appuyer sur un socle de connaissances pour développer sa démarche.

L'intervention est de courte durée, réalisée par un expert externe à partir d'un format préétabli, comprenant : personnes à rencontrer, données à collecter, problématiques recherchées a priori, champs d'analyse et d'investigations, formats des livrables.

#### **Objectifs**

- Pouvoir anticiper les situations avant qu'elles ne deviennent chroniques et provoquent des impacts négatifs sur l'entreprise et les salariés (démarche anticipatrice de prévention).
- Repérer les premiers signaux permettant d'identifier les tensions à l'origine de dysfonctionnements sociaux, en particulier pour les entreprises de taille modeste.
- Identifier précocement les besoins des salariés et de l'entreprise en matière de préservation de la santé et de QVT.

#### **Moyens**

- Construire avec des universitaires et des consultants experts une grille d'analyse de la situation et une méthode de déploiement dans les entreprises.
- Ouvrir le diagnostic aux entreprises de la branche de -250 salariés par un groupe de consultants identifiés et formés. Adresser le résultat à l'entreprise bénéficiaire ainsi que des recommandations adaptées.
- Capitaliser sur les résultats (qualitatif) et alimenter une grille comparative inter-entreprises (quantitative).

## Action 3/11

### Performance & QVT : 2 enjeux concourants pour la réussite de l'entreprise

---

La faiblesse des démarches de Qualité de Vie au Travail ou de préservation de la santé s'explique souvent par l'absence de repérage des liens entre la performance de l'entreprise et le bien-être des salariés et de leur dirigeant. En conséquence, la QVT ou la prévention sont souvent vues à tort comme des sources de coûts et non comme des sources de compétitivité. Il s'agit de construire une argumentation socio-économique qui fait la démonstration de la convergence des 2 objectifs (bien-être et compétitivité) puis de la diffuser.

Cette argumentation sera construite à partir de cas réels d'établissements de la branche.

#### Objectifs

- Aider les directions d'entreprises à s'engager dans la prise en compte du bien-être au travail par des arguments économiques.
- Montrer de manière concrète quels sont les liens entre le bien-être des salariés et la performance pour agir précisément sur ces liens (qualité, niveau de service, coûts cachés, évolution des indicateurs absentéisme, présentéisme, ...).
- Éviter à terme de supporter les coûts cachés de la non-prise en compte de la santé et du bien-être au travail.

#### Moyens

- Faire la démonstration au travers l'expertise de quelques cas d'entreprises que les démarches de Qualité de vie au travail et de compétitivité sont concourantes, y compris sur le plan économique.
- Créer un petit outil d'auto-positionnement permettant à chaque entreprise de mesurer son niveau de cohésion entre performance et bien-être au travail.
- Animation de conférences ou de MOC (Massive Online Course), par des experts reconnus en performance sociale : impact économique et leviers d'action.



## Action 4/11

### Accéder à une plateforme numérique des meilleures expériences QVT

---

Faut-il s'engager dans une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) ?

Quel est le sens de la démarche ?

Quel bénéfice en attendre ?

Comment s'y prendre pour conduire une telle démarche ?

Quels exemples d'une démarche réussie ?

Il est possible de répondre à ces questions de manière dynamique et didactique par un web documentaire.

C'est un portail en ligne, proposant de manière matricielle des courtes vidéos et des documents techniques.

Y sont narrées des histoires d'entreprises (témoignages de démarche par les acteurs) et des repères pour réussir la démarche (témoignages et documents d'experts QVT).

Les « histoires QVT » sont celles d'entreprises de la branche.

#### Objectifs

- Consulter en ligne des ressources montrant de manière pédagogique et encourageante des expériences réussies de prévention et de Qualité de vie au travail menées dans des entreprises de la branche (témoignages d'entreprises). Centraliser et structurer toutes ces informations sur un même espace.
- Écouter des recommandations d'experts prévention et QVT traitant de la démarche globale et de points spécifiques (articulation des temps, open-space, épuisement émotionnel, lecture sur écran, qualité du management...).
- Décliner des recommandations concrètes, adaptées et illustrées à chacune des activités de la branche mais également en fonction des effectifs des entreprises.

#### Moyens

- Création d'une plateforme en ligne type web documentaire. Elle présente de manière pédagogique des expériences d'entreprises selon les 5 activités de la branche et selon les petites, moyennes et grandes structures.
- Recueil de témoignages vidéo d'entreprises (Story) qui ont développé des politiques, des actions concrètes de préservation de la santé et de développement de la QVT. Les expériences sont illustrées et présentées par des témoignages d'acteurs de l'entreprise (Dirigeant, manager, salarié, mandaté...) et de ses conseillers (médecin du travail, OPCO, intervenants extérieurs...).
- Promotion de la plate-forme à partir d'événementiels locaux et relayée par les fédérations et organisations syndicales.

## Action 5/11

### Intégrer à la Convention collective des éléments de progrès QVT

---

La Convention collective du 15 décembre 1987 est un socle commun relativement pauvre en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT) et de Prévention des Risques Professionnels (PRP). Cela constitue une fragilité pour la branche car elle manque un argument pour son attractivité. Une fragilité aussi pour toute entreprise de la branche qui, pour reconstituer un socle contemporain de droits et devoirs, entreprend en interne des négociations parfois coûteuses. S'appuyant sur un dialogue social outillé, il s'agit d'intégrer à la convention collective des éléments nouveaux traitant de QVT et de PRP et constituant ainsi un socle attractif renouvelé.

#### Objectifs

- Construire un socle de droits collectifs minimaux pour les salariés de la Branche traitant spécifiquement de la préservation de la santé et du développement de la QVT.
- Adapter la Convention collective au regard des évolutions sociétales, des aspirations des salariés et changements organisationnels des entreprises.
- Augmenter à terme la notoriété et l'attractivité de nos métiers par la structuration d'un cadre clarifié et évolutif sur lequel les entreprises peuvent s'appuyer.

#### Moyens

- Négocier entre partenaires sociaux de la branche un accord de méthode. Réaliser une négociation sociale solide, appuyée par un diagnostic portant sur les attentes des salariés et des employeurs.
- Réaliser avec experts et partenaires sociaux un benchmark auprès d'autres branches professionnelles permettant d'identifier des dispositions intéressantes et utiles à la branche Bétic.
- Y introduire explicitement des socles minimaux en matière de préservation de la santé et développement de la QVT, traitant par exemple du télétravail, de l'articulation des temps...

## Action 6/11

### Déployer une démarche à partir d'un kit pédagogique et didactique

---

Il existe nombre de publications, digitales, print... qui promeuvent des expériences et des méthodes en matière de bien-être, de prévention, de Qualité de Vie au Travail (QVT)... Mais il est parfois difficile pour des entreprises de la branche d'identifier celles qui leur sont adaptées et efficaces.

En s'appuyant sur un kit pédagogique simple, les entreprises de la branche -en particulier celles de petite taille- pourront découvrir ce qu'est une démarche QVT structurée et identifier des réalisations concrètes faites par d'autres entreprises de la branche. Le kit est un guide pédagogique en ligne qui aide à progresser en QVT, jusqu'à l'évaluation des résultats.

#### Objectifs

- Déployer assez rapidement une démarche QVT par un kit pédagogique et ludique conçu par la branche : méthodologie, acteurs, rôles, étapes, actions.
- Entrer assez rapidement dans la démarche sans être contraint à une longue préparation méthodologique.
- Bénéficier d'expériences déjà passées d'entreprises similaires intégrées au kit pour s'inspirer de leurs actions et identifier les conditions de réussite.

#### Moyens

- Un kit complet en ligne ouvert de manière spécifique pour chaque entreprise candidate. Connexion en multi-utilisateurs par entreprise (direction, management, CSE...).
- Parcours de progrès : séquences d'information et de formation, séquences de diagnostic, de conduite d'actions spécifiques... Évaluation des étapes et des résultats.
- Témoignages d'entreprises et exemples d'actions déjà mises en œuvre montrant les méthodes, les rôles et les responsabilités. Ressources techniques et thématiques expertes.

## Action 7/11

### Des clusters pour outiller le dialogue social et développer la QVT

---

Les clusters sont des groupes d'entreprises travaillant de manière périodique alternativement en collectif et en intersession. Basé sur le principe de la mutualisation des expertises et des échanges de pratiques, les participants s'y engagent dans un objectif de progrès.

Chaque cluster QVT est basé sur un dialogue social croisé, il est pour cela composé de 8 à 12 entreprises représentées chacune par au moins un membre de la direction et un représentant du personnel. La démarche est ponctuée de 4 rendez-vous annuel : échanges de pratiques et apports d'experts. Un appui technique est proposé en intersession.

#### Objectifs

- Promouvoir et soutenir le dialogue social comme l'un des déterminants de la réussite des démarches de prévention et de Qualité de vie au travail.
- Outiller les CSE pour faciliter leur juste implication dans les démarches au développement de la QVT au sein de mon entreprise : droit, rôle et responsabilité.
- Renforcer la démarche de l'entreprise sur le long terme par un effort concourant Direction et représentants du personnel : l'intégrer au plus haut niveau dans la stratégie de l'entreprise.

#### Moyens

- Animer des clusters locaux paritaires (dirigeant et représentant du personnel) d'entreprises permettant de former et d'encourager les démarches prévention et QVT.
- Apporter dans ces clusters des informations concrètes sur le cadre de droit, les méthodes et des exemples de réalisation permettant de conduire soi-même une démarche (avocat, expert...).
- Aider ses membres à réaliser la démarche (aide à l'analyse de leurs besoins, indicateurs, appuis techniques), ponctuée de rendez-vous du cluster. Aller, pour les entreprises qui le peuvent, jusqu'à la conclusion d'accords d'entreprise.

## Action 8/11

### *S'informer pour pouvoir agir en prévention et en Qualité de vie au travail*

---

La veille en matière de santé, de prévention et de Qualité de Vie au Travail (QVT) est parfois laborieuse et induit des temps significatifs de recherche de la bonne information parmi un flux d'informations est abondant. Il s'agit de faciliter l'accès aux connaissances en créant une veille traitant des pratiques, des expertises et des textes juridiques. Une base d'alerte périodique sur les actualités et permettant des requêtes de recherches thématiques.

#### **Objectifs**

- Saisir les opportunités et éviter l'écueil juridique en étant informés très tôt des évolutions réglementaires et jurisprudentielles.
- Accéder facilement aux principales documentations synthétiques ou détaillées traitant des principes, méthodes et exemples de déploiement d'actions santé ou QVT au sein de la branche.
- Identifier des exemples de bonnes pratiques d'entreprises de tailles variées de la branche et dont l'activité est comparable à la nôtre.
- Mieux comprendre le rôle et les compétences des acteurs de prévention et des conseils susceptibles d'aider notre entreprise dans une démarche de progrès santé ou QVT.

#### **Moyens**

- Création par la branche d'un espace numérique en ligne qui offre une veille réglementaire, des informations sur les rôles et les responsabilités au sein de l'entreprise (dirigeant, CSE, salarié).
- Consultation de cas d'entreprises témoins appréciés positivement par la branche : témoignages des bénéficiaires (dirigeants et salariés), explication des méthodes par les conseillers (médecin du travail, consultant interne ou externe...).
- Animation de MOC (Massive Online Course) par des experts sur la méthode de déploiement et sur des thématiques précises (stress, conception du bureau, open-space, management...)

## Action 9/11

### **Se former et agir collectivement en prévention et en Qualité de vie au travail**

---

Conduire une démarche de progrès social et de performance par le déploiement de la prévention et de la Qualité de Vie au Travail est en soi une compétence. Compétence de pilotage de la démarche et compétence sur les thématiques traitées. Il s'agit de développer ces compétences par des cycles de formation (à distance ou en présentiel, intra ou inter entreprises), adressés à différents acteurs de l'entreprise selon leurs profils.

#### **Objectifs**

- Augmenter le niveau de connaissances des entreprises en matière de prévention et de QVT de manière à augmenter les compétences internes et déconstruire les idées reçues.
- Outiller chacun des rôles dans l'entreprise pour déployer avec succès une démarche structurée et efficace sur le long terme.
- Engager et conduire avec méthode une démarche de progrès profonde et durable sur le long terme pour notre entreprise avec l'appui d'un collectif d'entreprises.

#### **Moyens**

- Définir un cadre clair pour engager l'action : volonté de la Direction, attentes, ressources temporelles, pilotage, acteurs impliqués, évaluation.
- Participer à des modules de formation-action intra ou inter-entreprises, par métier (direction, management...), animés par des spécialistes reconnus et alternant des apports de connaissances et des témoignages d'expériences réussies.
- Mettre en œuvre les principes et les méthodes apprises pour construire un plan d'actions et le déployer au sein de l'entreprise de manière participative et adaptée à nos besoins.

## Action 10/11

### « QVT on line », le service en ligne pour me guider en santé et en QVT

---

La conduite d'une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) peut tout à fait être réussie pour des entreprises en ayant la volonté et jouissant d'une certaine autonomie. Mais parfois ces mêmes entreprises ont des besoins ponctuels pour être guidées sur l'une des étapes de la démarche.

Un service en ligne permettrait de répondre à ces besoins ponctuels. Il propose aux entreprises des conseils pour l'une de ses interrogations.

#### Objectifs

- Accéder rapidement à un appui technique en ligne nous donnant les principaux points de repère d'une démarche de prévention et de QVT.
- Pouvoir solliciter un appui simple et gratuit, en particulier lorsqu'on est une entreprise de taille modeste et que l'on ne dispose pas de personne ressource interne.
- Engager une démarche QVT avec un appui professionnel, de manière simple et souple et permettant à l'entreprise d'avoir une réponse directe à ses questions (orientations, appuis, ...)

#### Moyens

- Mise en place d'un numéro gratuit accessible pour toute entreprise (dirigeant, représentant du personnel, mandaté...) s'engageant a minima dans une démarche de progrès.
- Appel spontané ou sur rendez-vous. Au bout du fil : un conseil donnant des indications pertinentes pour nous guider dans le diagnostic de situation et la mise en œuvre des actions.
- Aide à la progression par un suivi des actions : rendez-vous téléphonique ou visio-conférences périodiques selon les actions engagées, points de pilotage.

## Action 11/11

### S'engager dans un label, une certification en santé et QVT

---

Il existe une multitude de démarches dites de bien-être au travail, de prévention du harcèlement du stress ou des risques psychosociaux, de qualité de vie au travail... Face à cette variété d'initiative et d'appellations, les entreprises ont parfois des difficultés à identifier précisément de quoi il s'agit, qu'elle en est la démarche et les résultats escomptés. Le choix d'un label ou une certification reconnue et promue par la branche permettra aux entreprises de se « reconnaître » dans un cadre stable et identifié.

#### Objectifs

- Donner une meilleure lisibilité d'une démarche santé et QVT solide, efficace et reconnue... au regard des nombreuses initiatives existantes et parfois superficielles.
- Être reconnu en interne et en externe pour la qualité de la démarche dans laquelle nous nous sommes engagés « Bien-être des salariés » ou « entreprise en QVT ».
- Entretenir durablement cette démarche par un esprit de stimulation et de compétition positive interne (collaborateurs) et externe (entreprises).

#### Moyens

- Identifier et choisir le label ou certification le plus pertinent adapté à notre effectif et notre activité. S'y préparer, mobiliser en interne, solliciter l'obtention du label puis le promouvoir.
- Développer en interne la démarche pour augmenter notre respect des critères du label. S'appuyer sur des exemples du label et des échanges.
- Accéder à différents niveaux de reconnaissance QVT, dont par exemple : l'action innovante, l'action participative, l'action santé, l'action gestion du temps...



### **Priorité transverse aux actions : Renforcer la participation des salariés**

---

La participation des salariés et la concertation sont des principes forts d'une démarche de Qualité de Vie au travail réussie. Une démarche QVT solide fait ainsi le pari d'une dynamique « remontante » pour influencer sur la gouvernance de l'entreprise.

Or de nombreuses déclinaisons de la QVT par les entreprises sont « descendantes », c'est-à-dire qu'elles sont pensées par la gouvernance de l'entreprise pour être ensuite déclinées auprès des salariés.

L'objectif de cette priorité transverse est de soutenir les démarches qui font le pari de la participation des salariés en laissant une large place à la participation et en autorisant les processus de codécision.

#### **Réalisations possibles :**

- Expérimenter des ateliers d'expression des salariés permettant de constituer les priorités de QVT de l'entreprise.
- Accompagner des processus participatifs à l'occasion de projets de conception organisationnels ou techniques (SI, locaux, management...).
- Développer des démarches d'entreprises QVT basées sur le principe de la participation et de la créativité de tous les niveaux hiérarchiques.
- Capitaliser sur les expérimentations et valoriser.

## 3. UN DISPOSITIF GLOBAL D'APPUI CONSEIL

La branche a la possibilité de se saisir de l'une ou plusieurs des actions citées plus haut, mais l'effet sera limité au regard des attendus des entreprises et de leurs salariés. Elle a aussi la possibilité d'être plus ambitieuse, et d'engager un dispositif global d'appui conseil.

### 3.1 Des actions individuelles...à un dispositif plus global

L'ensemble des actions peut être en majorité agrégé de manière à avoir un dispositif articulé et complet, mais aussi progressif et adapté en fonction de la typologie des entreprises et de leurs activités.

Les actions précédentes ont été volontairement proposées sur un spectre large d'objectifs (informer, former, agir) et assorties de modalités diverses (réunions, digital, dispositifs accompagnés).

Le comité de pilotage Adesatt et les consultants sont en accord pour dire que la pertinence d'un dispositif de branche repose sur la recomposition et l'agrégation de plusieurs de ces actions.

Le dispositif plus global proposé comporte 3 blocs complémentaires :

- Un dispositif d'appui-conseil aux entreprises de -250 salariés, permettant de les accompagner dans une démarche QVT à l'étape opportune (structuration d'une démarche, action spécifique...).
- Un support de valorisation et promotion, de type web documentaire matriciel, présentant plusieurs cas d'entreprises, de petites à grandes, pour les 4 principaux métiers de la branche.
- Un organe de pilotage du dispositif par la branche, traitant des budgets, de la politique éditoriale, des cadres des interventions. L'organe, sous autorité des partenaires sociaux, est très probablement accompagné par un pivot externe professionnel en charge de l'animation et des réalisations.

### 3.2 Objectif du dispositif : la mobilisation

Le dispositif vise à accompagner les entreprises de la branche vers de meilleures pratiques en matière de santé, de prévention et de qualité de vie au travail. Il mobilise 4 niveaux d'actions complémentaires :

- Sensibiliser, susciter et soutenir l'engagement des entreprises.
- Expérimenter et accompagner les entreprises, de manière individuelle (50-250 salariés) ou collective (-50 salariés), des actions concrètes d'amélioration.
- Capitaliser sur les expériences d'entreprises témoins et des expériences d'entreprises accompagnées afin d'identifier les facteurs de succès des démarches.
- Diffuser et promouvoir des outils et des méthodes adaptées aux grandes activités des entreprises de la branche et appropriables par les acteurs.

Son efficacité tient dans la possibilité de mobiliser chacun des niveaux selon le besoin effectif des entreprises (indécise, débutante, engagée, experte) et selon ses possibilités d'agir (effectif, fonction interne dédiée, éloignement).

La force du dispositif réside en particulier dans la création d'une dynamique de branche (probablement une dynamique par métier), où les expériences des pairs et les paroles expertes ont une valeur utile et crédible.

### **3.3 Les 6 sujets structurants**

Les thèmes traités par ce dispositif seraient l'ensemble des 6 thèmes structurants d'une démarche QVT telle que définie par l'Anact :

- contenu du travail,
- relations au travail
- climat social,
- engagement, égalité,
- parcours professionnel
- santé au travail.

Seraient aussi traités les principes, les outils et les méthodes de la démarche ainsi que des arguments pour engager l'action (éthique, RSE, économie de l'entreprise...).

### **3.4 La méthode et les outils**

Le dispositif mobilise des outils de communication, d'intervention et de pilotage :

#### **3.4.1. Un web documentaire pivot du système d'information**

Les informations sont digitales et prennent la forme de vidéos, de tutoriels, de témoignages vivants d'acteurs d'entreprises et de personnes expertes. La forme de type web documentaire permet de combiner supports visuels attractifs et documents ressource experts. La navigation est dynamique, peut être interactive. Les contenus sont enrichis, actualisés au fil des expériences conduites dans les entreprises.

#### **3.4.2. Un dispositif d'appui-conseil aux entreprises**

Un panel de consultants est sélectionné par la branche à partir d'un cahier des charges précis (éthique, méthode, positionnement...). Il est proposé aux entreprises de moins de 250 salariés des accompagnements concrets pour mettre en œuvre des politiques de prévention et de QVT et/ou pour réaliser des actions ponctuelles.

Outre le bénéfice direct aux entreprises, les accompagnements du dispositif d'appui-conseil permettent :

- De créer des connaissances renforcées en matière de santé et de QVT et d'identifier les facteurs de réussite des entreprises sur ces sujets,
- De construire des témoignages crédibles d'entreprises et d'experts publiés par la suite sur le web documentaire.

### **3.4.3. Un organe de pilotage de branche**

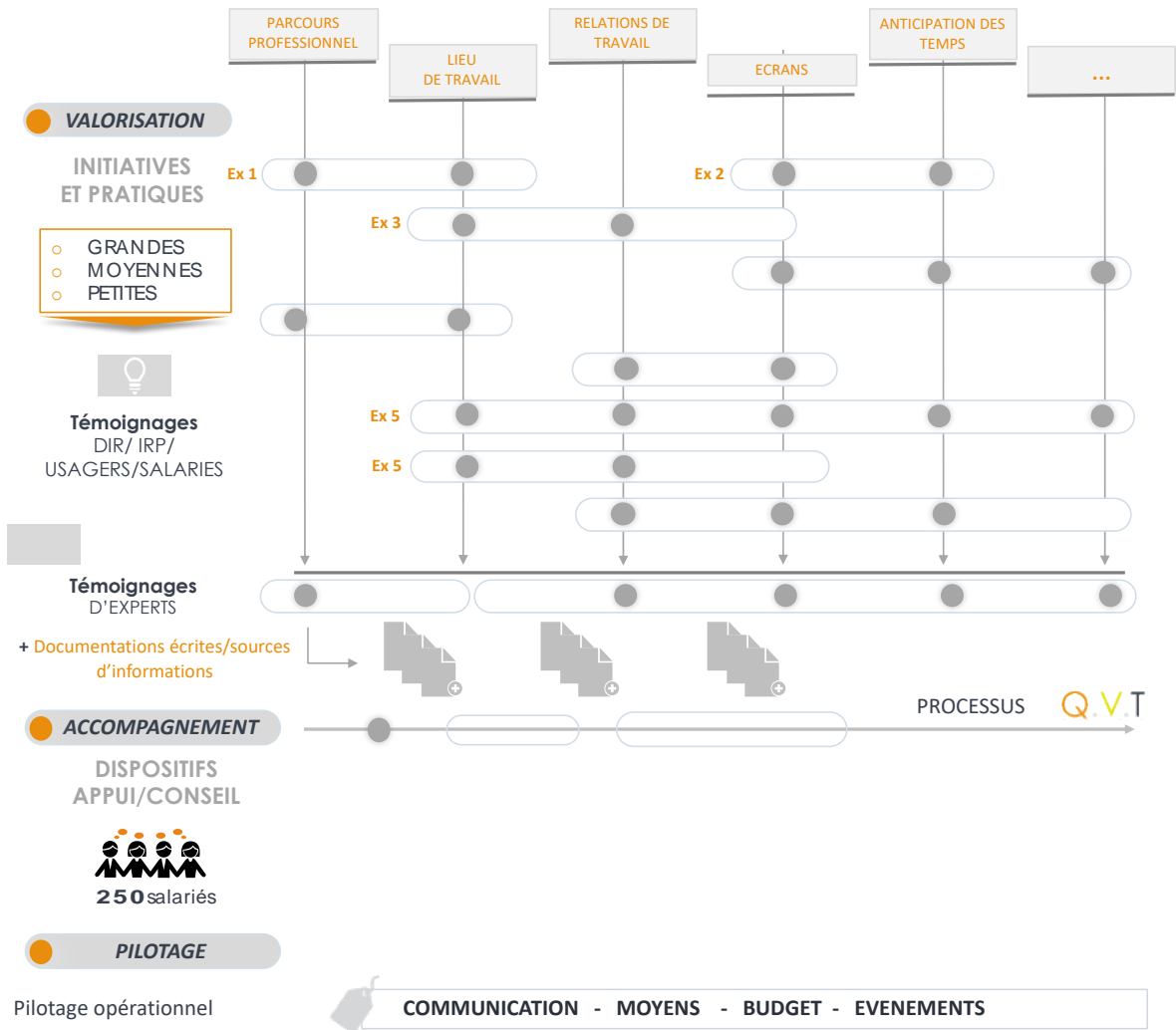
L'ensemble du dispositif de communication et d'intervention serait piloté par un comité paritaire issu de la branche ; Il aurait pour fonction : la définition des objectifs et des moyens (budget, ressources humaines), l'évaluation des résultats, le pilotage du cahier des charges des consultants et du prestataire en communication.

Les instances régionales de la branche seraient mobilisées pour repérer les besoins, susciter des accompagnements, contribuer aux contenus du web documentaire.

Le déploiement opérationnel devrait être confié à un prestataire, centré ingénierie de projet et contenu, en charge de la préparation du projet technique et de l'exécution des décisions du comité paritaire.

# DISPOSITIF GLOBAL D'APPUI CONSEIL

## THÉMATIQUES STRUCTURANTES



# PARTIE 5 : BIBLIOGRAPHIE

---

Cette partie fait état des références et des synthèses des lectures utilisées  
dans le cadre du rapport d'étude

---

## Textes et accords (100)

---

(101) Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

La convention de 84 articles ne traite que de peu/pas de sujets en lien avec la santé et la qualité de vie au travail.

(102) Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux pour la branche Bétic. Signé par les fédérations Cinov et Syntec et 3 syndicats de salariés : CFE CGC, CFDT, CFTC.

L'accord fait suite à un accord de méthode (2011) ; vient en parallèle d'un support d'évaluation du risque, de guide à destination des DP et CHSCT ainsi que d'actions de formation en ligne. Le texte rappelle les principes d'évaluation des risques professionnels, donne des moyens supplémentaires au CHSCT en termes de crédits d'heures et de coordination inter-CHSCT. Il crée des dispositions générales et particulières à propos du suivi du temps de travail et de l'organisation des déplacements. Il évoque des possibilités de formation à destination des managers et des représentants du personnel.

(103) Accord national du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour la branche Bétic.

Plusieurs articles traitent de thématiques en rapport avec la qualité de vie au travail. En particulier l'article 8 (continuité des carrières faisant suite à l'arrivée d'un enfant) et l'article 9 (équilibre des temps professionnels).

(104) Accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de décembre 2017

Création, nouvel organe du dialogue social, l'accord définit missions, composition, fonctionnement de CPPNI ainsi que de l'observatoire. Accord signé entre les fédérations Syntec et Cinov et les syndicats CSFV- CFTC, FIECI-CFE-CGC, FEC FO, F3C CFDT, FSE CGT. Il annule et remplace les dispositions précédentes prévues à l'article 85 de la CC Bétic, l'accord du 20 juillet 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise de moins de 200 salariés et l'accord du 15 septembre 2005 portant création de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

## Économie, emploi et formation (200)

---

(201) OPIEC. Observatoire dynamique des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études & Conseil et de l'événement. Note n°6 Emploi – formation, tendances 2<sup>nd</sup> semestre 2018.

L'Observatoire dynamique de la branche fournit des données socio-économiques pour adapter sa politique de formation (cadre GPEC) et anticiper les tendances en matière d'emploi, de compétences et de formation au niveau sectoriel et territorial.

Au niveau national, nous retenons les principaux indicateurs suivants :

- 837 455 salariés
- 77 900 établissements
- Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 96 % des établissements et 50 % des effectifs salariés

Au niveau sectoriel du numérique

- 368 523 salariés (soit 44 % des effectifs salariés de la branche)
- 21 560 établissements (28 % des établissements de la branche)
- Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 94 % des établissements et 38%

des effectifs salariés (tendance inférieure à celle de la branche en général)

Au niveau sectoriel de l'ingénierie

- 220 500 salariés (26% des effectifs de la branche)
- 20900 établissements (27% des établissements de la branche)
- Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 97 % des établissements et 55 % des effectifs salariés (tendance supérieure à celle de la branche en général)

Au niveau Etudes & Conseil

- 148 350 salariés (soit 18 % des effectifs salariés de la branche)
- 21 780 établissements (28 % des établissements de la branche)
- Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 98 % des établissements et 60 % des effectifs salariés (tendance supérieure à celle de la branche en général)

Concernant le secteur évènement

- 10 133 salariés (soit 1 % des effectifs de la branche)
- 1122 établissements (1% des établissements de la branche)
- Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 97 % des établissements et 53 % des effectifs salariés (tendance inférieure à celle de la branche en général)

(202) OPIEC. Étude égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche en matière d'emploi et de formation (déc 2016) ;

Les caractéristiques des effectifs Femmes-Hommes : manque de mixité dans la branche, globalement les 2/3 des salariés sont des hommes mais avec des situations très contrastées par secteur :

- Une quasi-parité dans le secteur Études et conseil
- Une légère surreprésentation des femmes dans l'événementiel
- Une très forte représentation des hommes dans les secteurs Ingénierie et Numérique
- La problématique de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche :
- Plus d'1/3 des entreprises de 50 salariés et + ont ou sont en train de négocier un accord sur l'égalité professionnelle

En moyenne 3 à 4 actions relevant des domaines de l'accord de branche sont mises en place dans les entreprises (suivi des candidatures, évolutions prioritaires du sexe minoritaire, accès à la formation, amélioration des conditions de travail des femmes enceintes, meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle, représentativité au sein des instances représentatives des salariés....

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle : une volonté affirmée par la branche mais qui reste difficile à mettre en œuvre ;

A noter : les deux accords de branche mentionnent l'importance de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les principaux leviers et besoins des entreprises :

- Les principaux leviers : rôle moteur de la direction et des RH, le Bilan de situation comparé (BSC), la sensibilisation et la formation mais un faible intérêt pour le label égalité
- Les besoins relevant du champ de la branche : appui pour la communication auprès des jeunes, information de la situation niveau branche et secteur, aide au recrutement (ex : poursuite action POEC numérique et actions similaires pour les autres secteurs), soutien à la formation sur le sujet de l'égalité, information sur les



dispositifs existants d'aide, outils et guides pour aider les petites entreprises

(203) OPIEC. Auvergne-Rhône-Alpes, Chiffres et tendances de la branche, Chiffres et tendances de la branche (JUIN 2018)

94 500 salariés / 9 400 établissements / 65 % de PME / croissance annuelle de + de 4 % entre 2009 et 2016.

(204) Cabinets D&Consultants et Katalyse pour l'OPIEC (novembre 2018). Étude prospective sur les métiers de la branche.

Nous retenons ici en particulier que :

La difficulté n°1 est le recrutement en particulier pour les entreprises du numérique et comparativement aux donneurs d'ordre qui ont une + grande attractivité, un fort-turn-over, un renforcement des modes de travail de type télétravail et mobilité,

La capacité de certaines entreprises à proposer une qualité de vie au travail renforcée : horaires souples, le télétravail et la présence d'espaces de détente sur le lieu de travail

(205) FAFIEC. Bretagne. Chiffres et tendances de la branche (2018)

24200 salariés/2450 établissements/ 86% de TPE/ croissance des effectifs de 2,9%/ an

(206) FAFIEC / OPIEC. Les emplois, compétences et formations au sein des ESC et des sociétés ICT en France (Mai 2018). 212 300 employés pour les ESN (entreprises de service du numérique) et 116 000 pour les ICT (sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie). Cartographie des métiers en cours compte tenu des évolutions. Enjeux au niveau de la montée en compétences et du recrutement.

(207) FAFIEC / OPIEC. Grand Est : chiffres et tendances de la branche (2018)

26810 Salariés/ 3860 établissements/ 85% de TPE/ croissance des effectifs de 1,6%/ an.

(208) FAFIEC / OPIEC. IDF : chiffres et tendances de la branche (2018)

411 258 salariés/ 30 945 établissements/ 80% de TPS et croissance des effectifs de 1,8%/ an

(209) FAFIEC / OPIEC. La transformation numérique de l'industrie - les impacts sur les métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil (mai 2018)

La France est en retard dans la numérisation de son industrie. Face aux besoins en compétences et aux difficultés de recrutement des industriels, les entreprises de la branche peuvent apporter des réponses pertinentes : nouveaux métiers de la branche pour accompagner ces besoins (technicien de maintenance prédictive, architecte technologique industriel, cybernéticien, pilote d'intelligence artificiel ou coach de robots.

(210) OPIEC/ étude réalisée par Katalyse et D&Consultants. Les emplois, compétences et formation au sein des ESN et des sociétés ICT en France (2018)

Évolution du marché et des stratégies des ESN et ICT : développement de nouvelles offres de services, nouveaux modèles d'organisation, difficultés de recrutement

(211) DARES (2016). Caractéristiques de la convention collective Code IDCC 01486 (Bureaux d'études ou Syntec). Chiffres clés.

(212) Étude réalisée par SEXTANT pour le compte de l'OPIEC (10/07/2018). Perspectives et aspirations professionnelles. Mobilité des salariés de la branche. Numérique/ ingénierie/ études et conseil/ Événementiel.

La mobilité est un levier d'adaptation aux besoins en compétences, dans un contexte d'évolution des métiers, des compétences, avec des contraintes technologiques (transformation numérique) et financières (pression des prix). L'absence de reconnaissance est une des causes de mobilité pour les salariés interrogés, en lien avec l'absence de perspective d'évolution professionnelle et salariale pour ceux qui restent dans l'entreprise. Le salaire est un des points motivants une mobilité mais pas le seul levier de reconnaissance.

(213) OPIIEC. Rapport 16/05/2018. Le devenir des métiers et des emplois dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie. L'industrie est impactée par les nouvelles technologies, avec un marché qui se développe et qui demande des compétences spécifiques (notamment informatique).

### Conditions de travail, santé et sinistralité (300)

---

(301) ROUSSEL Mathias (2019), CHRU Nancy, Sédentarité au travail. Journée de l'Institut de Médecine du Travail de Lorraine. La sédentarité est l'état dans lequel les mouvements corporels sont réduits au minimum et la dépense énergétique, proche de la dépense énergétique de repos». Mesure en équivalent métabolique (MET) selon le compendium des activités physiques des adultes. Activités de travail sédentaires de 1 à 1,5 MET : lecture écriture assis, conduite voiture, travail de bureau... Comparaison : confection-pressing 3,5 MET ; pelletier en fosse 7,8 MET. Recommandation : moins de 8 heures par jour d'inactivité physique. Sédentarité : 4<sup>ème</sup> cause de mortalité, dont surcharge pondérale 5 %, prévalence des maladies non transmissibles (HTA, diabète...) et cause de 1/4 cancers du côlon/sein, diabète et cardiopathies ischémiques. Les niveaux de sédentarité varient selon les âges, le sexe (femmes moins concernées) et le niveau d'éducation (- sédentarité avec l'éducation avec la télévision ; + avec l'ordinateur). Globalement le travail contribue à une moindre sédentarité. L'activité sur écran joue un rôle déterminant sur la sédentarité.

(302) DEBROSSES Kévin (2018) « Le comportement sédentaire au travail, de quoi parle-t-on ? ». INRS, Hygiène et sécurité du travail n°252. L'article fait état de l'augmentation de la sédentarité et de ses conséquences néfastes pour la santé. L'inactivité physique est devenue la première cause de mortalité évitable dans les pays occidentaux. Les enfants par exemple ont perdu jusqu'à 25 % de leur capacité respiratoire en 40 ans du fait de moindres activités physiques. Le « comportement sédentaire » est caractérisé par la position assise ou allongée avec une dépense énergétique inférieure ou égale à 1,5 fois celle du repos. En moyenne en France, la position assise est de 7h30, dont 56 % pour le travail. Les conséquences sur la santé : augmentation de la mortalité de 49 % (dont cardiovasculaire +90 %, diabète type 2 +112 %, cardiovasculaire +147 %). D'autres liens sont démontrés : cancer du côlon, poumon, sein... et santé mentale, obésité, TMS... En cause : la posture assise (réduction du flux sanguin et pression intervertébrale), distorsions diaphragmes et intestins, trop faible dépense énergétique. Les activités physiques de loisir ne suffisent pas à compenser les comportements sédentaires ; en milieu de travail le principal moyen de prévention est de limiter la position assise.

(303) BEQUE Marilyne (2019) Conciliation difficile entre vie professionnelle et vie familiale. Quels sont les salariés les plus concernés ? Dares analyses n°045. L'enquête « Conditions de travail 2016 » s'appuie sur la notion de « reproche de l'entourage » pour discuter de la conciliation vie familiale/vie professionnelle. 13 % des femmes et 14 % des hommes déclarent recevoir des reproches. La probabilité de recevoir des reproches augmente selon : que l'on est une femme, que l'on a un enfant de moins de 18 ans, que l'on est cadre, que le conjoint est inactif, que l'on est femmes ayant plus de 30 minutes de trajet quotidien. « Pour une femme, le fait d'être cadre semble au contraire plutôt protecteur, avec une probabilité de recevoir des reproches de l'entourage réduite de 20 % par rapport aux professions intermédiaires. Différents facteurs peuvent l'expliquer : les femmes cadres ont des ressources financières plus importantes qui leur permettent de financer la prise en charge de certaines tâches domestiques et familiales, par exemple la garde des enfants, l'utilisation de pressings, etc. ». Les horaires atypiques rendent plus difficile la possibilité de conciliation. A l'inverse, le temps partiel joue un rôle protecteur. Dans le travail, l'autonomie et le soutien social facilitent la conciliation, alors que l'intensité et la charge mentale rendent plus difficile la conciliation. Les salariés pour lesquels la conciliation est difficile ont une santé plus altérée, en particulier les femmes (41 % contre 29 % pour les hommes).

(304) Adesatt (2011) Les 35 heures, 10 ans après ? Enquête Ipsos Loyalty.

L'enquête porte sur un échantillon redressé de 1003 salariés et 1007 entreprises de la branche. Plusieurs éléments de l'enquête méritent d'être soulignés. Le droit appliqué en

matière de temps de travail est d'autant plus commun pour les entreprises de petits effectifs ; les grandes entreprises sont plus enclines à la passation d'accords. C'est dans les entreprises de -50 salariés que la prise effective de RTT est la plus difficile (42 % seulement dans les -10 ; 80 % dans les + 2000 salariés). La grande majorité des salariés n'ont pas de système de contrôle des horaires travaillés. L'étude donne des éléments traitant de la satisfaction et de la motivation au travail : satisfaction et motivation ne semblent pas liés aux modalités d'organisation du temps de travail, mais plus à l'effectif de l'entreprise (la satisfaction/motivation est réduite selon que l'effectif est important) et au statut (la satisfaction/motivation est d'autant plus grande que l'on est dirigeant et cadre). La satisfaction est principalement obtenue au travers le contenu du travail, l'ambiance, les horaires, la responsabilité et l'équilibre des temps. Les insatisfactions portent sur les limites d'évolution professionnelle et de formation, la rémunération puis la reconnaissance. Les délais pour faire son travail et les interruptions de tâches -illustrant l'intensification du travail- sont les deux principales sources d'insatisfaction, alors que l'autonomie est jugée suffisante. L'encadrement des salariés se fait à distance (souvent 27 % ou occasionnellement 39 %), en particulier pour les activités informatiques. Pour les managers ayant les plus gros effectifs à encadrer, l'étude révèle des résultats contradictoires : ils expriment une meilleure qualité de vie au travail que les managers ayant de petits effectifs, mais aussi un plus haut niveau de stress.

(305) Absentéisme (2019). Les salariés et les dirigeants face à l'arrêt de travail. Étude quantitative Malakoff Médéric Humanis.

L'enquête s'appuie sur un panel de 1507 salariés ayant eu une prescription d'arrêt maladie ces 12 derniers mois et 504 salariés n'ayant pas eu de prescription. Au panel « salariés » s'ajoute un panel de 400 dirigeants. Les résultats de l'enquête montrent que 44 % des salariés ont eu une prescription d'arrêt de travail ces 12 derniers mois (dont 63 % 1 seul arrêt). 13 % des arrêts ont une cause exclusivement professionnelle (dont épuisement 28 % et TMS 27 %) et 19 % des causes mixtes (dont TMS 50 % et troubles psychologiques 36 %). D'autant plus de prescription que le patient : est un aidant, a des enfants à charge, consulte rapidement si problème de santé, demande des arrêts maladie à son médecin, est couvert par un contrat de prévoyance, a son salaire maintenu lors des 3 premiers jours d'arrêt. Les TMS et l'épuisement psychologique sont respectivement les 2<sup>ème</sup> (25 %) et 3<sup>ème</sup> cause (18 %) d'arrêt après la maladie ordinaire (36 %). Notons que ces causes alimentent en particulier les arrêts moyens à longs. Des résultats à propos du suivi de l'arrêt : 17 % des arrêts ne sont pas pris et 11 % sont pris partiellement (augmentation / 2016), en particulier les arrêts entre 4 à 10 jours. Les raisons du non-respect de l'arrêt : culturelle, non-paiement, impossibilité de déléguer, charge de travail... 47 % des salariés ayant refusé un arrêt le regrettent a posteriori. 65 % ont déjà travaillé malade (72 % managers). Le télétravail durant la maladie est favorable pour 63 % des salariés et 80 % des dirigeants. 24 % des dirigeants souhaitent être accompagnés : pour l'aide au retour, la détection des risques, la prévention des TMS et des RPS, le suivi en reprise d'activité... par leur branche professionnelle pour 64 % d'entre eux (après le SSTI, l'assurance maladie et la complémentaire santé).

(306) Canguilhem Georges (2013). Le normal et le pathologique. PUF, collection Quadrige. Thèse de doctorat de médecine de Georges Canguilhem (1943), augmentée en 1966.

« Le travail présent est un effort pour intégrer à la spéculation philosophique quelques-unes des méthodes et des acquisitions de la médecine. Il ne s'agit de donner aucune leçon, de porter sur l'activité médicale aucun jugement normatif [...]. Nous avons l'ambition de contribuer au renouvellement de certains concepts méthodologiques en rectifiant leur compréhension au contact d'une information médicale [...]. Nous pensons obéir à une exigence de la pensée philosophique qui est de rouvrir les problèmes plutôt que de les clore »

(307) Rousseau Thierry (2012). Absentéisme et conditions de travail : l'énigme de la présence. Éditions de l'Anact. Ouvrage complet traitant de manière critique de la compréhension de l'absentéisme et des mécanismes qui en sont à l'origine dans le travail mais aussi la vie sociale. L'ouvrage propose une ouverture particulièrement pertinente sur le présentéisme, qui rend compte d'un phénomène de présence au travail (physique ou mentale) au détriment d'autres espaces comme la vie familiale, sociale et parfois sa propre santé.

(308) Molinié Anne-Françoise, Leroyer Arianne (2015). Cadres d'entreprises : pression du temps et enjeux de santé. Evrest résultats. Le document s'appuie sur les questionnaires Evrest nationaux pour tous les cadres, quels que soient les secteurs d'activité, et présente une lecture des principaux résultats. Le temps de travail et la pression temporelle sont des éléments prépondérants de ces résultats ; décrits par les questions relatives au dépassement des horaires, aux repas décalés, à l'interruption des tâches, à la rapidité au détriment du soin... Moins de contraintes physiques que l'ensemble de la population salariée, mais une exposition au bruit et des contraintes visuelles, ainsi que de nombreux déplacements.

(309) Livret de sinistralité AT-MP 2017 du CTN H (2018). Caisse nationale de l'assurance maladie, direction des risques professionnels. Livret présentant de manière détaillée et analysée l'ensemble des données de sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles pour les salariés d'entreprises du régime général dites « Activités de services (banques, assurances, administrations...).

(310) Part de chacun des 9 CTN dans le code NAF année 2017 (2019). Caisse nationale de l'assurance maladie, direction des risques professionnels. Présentation détaillée de la répartition des salariés par CTN selon le code NAF niveau 5.

(311) Synthèse de sinistralité AT-MP 2017 par NAF niveau 5 (2018). Caisse nationale de l'assurance maladie, direction des risques professionnels. Planches de synthèse présentant les informations essentielles de sinistralité par NAF niveau 5 : nombre d'accidents du travail, évolution des accidents ces 5 dernières années, nombre et nature des maladies professionnelles. Accidents du travail : âge, sexe et qualification des victimes, siège et nature des lésions, circonstances, densité par effectif d'entreprise... Nous avons sélectionné 1 synthèse NAF niveau 5 pour chacune des 5 grandes activités de la branche, sur la base du plus grand nombre de salariés

(312) Effets sur la santé humaine et sur l'environnement des diodes électroluminescentes (2019). Avis de l'Anses, rapport d'expertise collective. Anses, édition scientifique.

L'Anses a procédé à une expertise sur les conséquences des LED sur la santé humaine et l'environnement. La partie intéressant la branche est celle des activités de travail, au bureau en particulier, lieu sur lequel se développent les éclairages artificiels par la technologie LED. Le rapport d'expertise pointe des effets liés à la composition spectrale et la modulation temporelle. Principalement : perturbation des rythmes biologiques, augmentation des facultés cognitives, effets phototoxiques sur la rétine et DMLA avérés, éblouissements, effets nocifs cutanés, effets stroboscopiques induisant un danger mécanique ou un risque pour les sujets épileptiques.

(313) Cail François (2017). Écrans de visualisation. Santé et ergonomie. INRS, ED n°924. La brochure de l'institut présente les principales recommandations pratiques pour l'utilisation des écrans dans le cadre des activités de travail. Les recommandations portent sur les espaces de travail dans lesquels sont situés les écrans, l'environnement physique dont les champs électromagnétiques, les ambiances lumineuses, sonores et thermiques et l'organisation des activités de travail sur écran.

(314) Branche Bétic : bilan d'activité 2017 de la direction médicale (2018). Dr SURGET Vanessa, Direction médicale de Malakoff Médéric. Le bilan d'activité présente des données concernant les arrêts maladie et leurs coûts et les résultats d'une analyse des certificats médicaux d'incapacité de travail pour la branche. Ces résultats montrent que 9 certificats sur 10 sont justifiés ; 1 sur 10 fait l'objet d'une expertise. 4 pathologies sur 10 sont psychologiques/psychiatriques, principalement des dépressions (95 %).

(315) Ces nouveaux troubles mentaux qui frappent les entrepreneurs (2019). Émilie VIDAUD, Les Échos. « Augmentalisme, binarisme, zappite... De nouveaux syndromes émergent chez les entrepreneurs de la Tech. Près d'un sur deux est atteint de troubles mentaux - dépression, bipolarité, hyperactivité -, bien plus que la moyenne de la population. » L'article du journal Les Échos souligne la relation entre performance et hyper-usage des réseaux sociaux. Il fait état de pathologies mentales émergentes dans le monde de l'entrepreneuriat du digital. Dépressions, hyperactivité mais aussi nouvelles formes pathologiques telle la nomophobie,

lorsque le smartphone est une extension de soi, créant une peur excessive d'en être séparé, créant ainsi stress intense, augmentation de l'anxiété, du rythme cardiaque et de la pression artérielle.

(316) INRS (2019). Dossier Bien-être au travail. <http://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

(317) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle (2013). Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Qualité de vie au travail ». 18 pages.

# PARTIE 6 : ANNEXES

## Annexe 1 : Le questionnaire Santé-QVT Bétic

**QUESTION 1/** Je réponds en tant que : 1 seule réponse obligatoire - menu déroulant

- Direction ou représentant de la direction
- Représentant du personnel
- Salarié ayant un rôle de manager
- Salarié n'ayant pas de rôle de manager
- Personnel en charge de la prévention ou de la QVT (préventeur, QSE...)
- Autre

**QUESTION 2/** L'activité de l'entreprise pour laquelle je travaille est : 1 seule réponse obligatoire - menu déroulant. Si vous ignorez l'intitulé exact, cochez l'activité qui vous semble la plus proche.

5821Z : Informatique : édition de jeux électroniques

5829A : Informatique : édition de logiciels système et de réseau

5829B : Informatique : édition de logiciels outils de développement et de langages

5829C : Informatique : édition de logiciels applicatifs

6201Z : Informatique : programmation informatique

6202A : Informatique : conseil en systèmes et logiciels informatiques

6202B : Informatique : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques

6209Z : Informatique : autres activités informatiques

6203Z : Informatique : gestion d'installations informatiques

6311Z : Informatique : traitement de données, hébergement et activités connexes

5812Z : Informatique : édition de répertoires et de fichiers d'adresses

6312Z : Informatique : portails internet

7112B : Ingénierie : ingénierie, études techniques

7490B : Ingénierie : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses

7120B : Ingénierie : analyses, essais et inspections techniques

7320Z : Etudes et conseil : études de marché et sondages

7021Z : Etudes et conseil : conseil en relations publiques et communication

7022Z : Etudes et conseil : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion

7810Z : Etudes et conseil : activités des agences de placement de main-d'œuvre

7830Z : Etudes et conseil : autre mise à disposition de ressources humaines

8230Z : Foires, congrès et salons : organisation de foires, salons professionnels et congrès

4332C : Foires, congrès et salons : agencement de lieux de vente, montage de stands

2511Z : Foires, congrès et salons : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition

9004Z : Foires, congrès et salons : gestion de salles de spectacles

6832A : Foires, congrès et salons : administration d'immeubles et autres bien immobiliers

6820B : Foires, congrès et salons : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion

7430Z : Traduction et interprétation.

**QUESTION 3/** L'entreprise pour laquelle je travaille compte : 1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

- Moins de 10 salariés
- De 11 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- 250 salariés ou plus

**QUESTION 4/** L'entreprise pour laquelle je travaille est située dans une zone :

- Plutôt rurale
- Moyennement urbanisée
- Fortement urbanisée

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

Comment caractériser notre entreprise ?

Répondez svp aux questions ci-dessous en choisissant la réponse qui est la plus proche de la situation de votre entreprise.

**QUESTION 5/** Economiquement, je dirais que notre entreprise :

- Est en sérieuse difficulté, avec une menace sur l'emploi
- Connaît parfois des difficultés, mais sans inquiétude majeure
- Est plutôt en bonne santé
- Engrange régulièrement de bons résultats

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 6/** Sur le plan de l'organisation, je dirais que notre entreprise :

- N'est pas du tout structurée et cela est très coûteux
- A des lacunes d'organisation posant parfois des difficultés
- A une organisation assez claire permettant de travailler
- Est particulièrement bien organisée et cela est un atout

1 seule réponse obligatoire - cases

**QUESTION 7/** Sur le plan matériel, je dirais que notre entreprise :

- Est un peu vieillotte et fonctionne avec des outils dépassés
- Mériterait des investissements pour moderniser nos outils de travail
- Se maintient à niveau
- Est à la pointe des innovations techniques

1 seule réponse obligatoire - cases

**QUESTION 8/** A propos du numérique et du digital, je dirais que notre entreprise :

- Ne comprend même pas les enjeux liés aux évolutions numériques
- A du retard et mériterait de faire un effort de modernisation
- Comprend les enjeux numériques et y travaille
- Anticipe les besoins numériques et développe des solutions

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher



Quel management dans notre entreprise ?

Répondez svp aux questions ci-dessous en choisissant la réponse qui est la plus proche de la situation de votre entreprise.

**QUESTION 9/** Stratégie et résultats de notre entreprise, les salariés sont :

- Exclus de toute information
- Occasionnellement informés
- Informés régulièrement et peuvent questionner
- Habituellement consultés pour définir la stratégie

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 10/** A propos des choix techniques et fonctionnels, je dirais que :

- Les salariés ne sont jamais associés
- Des avis sont parfois demandés, pas toujours suivis
- Les salariés sont souvent consultés
- Les consultations sont habituelles, chacun peut proposer une évolution

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 11/** Le management des équipes, dans notre entreprise, c'est est :

- Plutôt directif ; le travail est contrôlé
- Selon la sensibilité ou le style du manager
- Un soutien et des prises de décisions justes
- Une confiance partagée qui donne responsabilité et autonomie à chacun

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 12/** A propos de la participation des salariés à l'innovation, je dirais que :

- Il n'y a aucune suggestion de changement
- Les idées émises par les collaborateurs sont rarement entendues
- Les propositions d'amélioration venues des salariés sont prises en compte
- La plupart des salariés développent leurs talents

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

Quelle santé au travail dans notre entreprise ?

Considérant la santé comme physique et mentale, répondez svp aux questions ci-dessous en choisissant la ou les réponse(s) qui vous semble(nt) la(les) plus proche(s) de la situation de votre entreprise.

**QUESTION 13/** Je dirais que les salariés de notre entreprise :

- Montrent souvent des signes inquiétants d'une mauvaise santé
- Ont parfois des soucis de santé insuffisamment pris en charge
- Sont plutôt en bonne santé
- Sont la plupart épanouis et en très bonne santé

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 14/** A propos de la prévention des risques, notre entreprise :

- Se soucie nullement de prévenir les risques professionnels
- Fait quelques actions mais tout à fait insuffisantes
- Connaît les risques et engage des actions préventives
- A une vraie politique de prévention avec des résultats

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 15/** Il n'est pas rare que les salariés de notre entreprise (1 à 12 choix) :

- Aient des problèmes de dos ou de cervicales
- Ressentent des douleurs à l'épaule, ou tout le membre supérieur
- Éprouvent des états de fatigue répétés
- Éprouvent des difficultés dans les relations de travail
- Subissent des violences de collègues
- Subissent des violences de clients
- N'aient plus de plaisir à venir travailler
- Aient des difficultés à lire correctement sur les écrans
- Rencontrent des risques pour venir au travail
- Rencontrent des risques sur le trajet entre le domicile et le travail
- Prennent des risques lors de leurs déplacements professionnels
- Soient exposés à des produits nocifs ou douteux
- Ne soient confrontés à aucun de ces problèmes si réponse alors réponse unique

De 1 à 12 choix – cases à cocher

Les salariés sont-ils confrontés à d'autres risques ou problèmes de santé ? champ libre à compléter

**QUESTION 16/** Habituellement, quand un salarié a une difficulté de santé (1 à 7 choix) :

- Il reçoit un vrai soutien des collègues
- Il peut compter sur son manager pour l'aider
- La direction est prompte à trouver des solutions
- Son travail est adapté à ses capacités
- Le médecin du travail donne des réponses adaptées
- Un service spécialisé le prend en charge
- Rien de tout cela, l'entreprise n'agit pas et le salarié se débrouille seul

De 1 à 7 choix – cases à cocher

D'autres solutions existent-elles ? champ libre

Quelle qualité de vie au travail dans notre entreprise ?

Répondez svp aux questions ci-dessous en choisissant la(les) réponse(s) qui vous semble(nt) la(les) plus proche(s) de la situation de votre entreprise.

**QUESTION 17/** Dans notre entreprise, les principaux besoins des salariés sont (jusqu'à 10) :

- Avoir plus de souplesse dans les horaires de travail
- Pouvoir télé-travailler dans de bonnes conditions

- Mieux organiser sa vie professionnelle et familiale
- Être mieux reconnu pour ses compétences
- Accéder à des formations intéressantes
- Progresser et gagner en autonomie
- Être mieux impliqué et plus écouté
- Pouvoir créer et innover
- Être plus impliqués dans la vie de l'entreprise
- Gagner en égalité et équité de traitement
- Travailler dans des locaux sains et confortables
- De bénéficier de services de confort comme un panier primeurs
- De se retrouver en dehors des heures de travail pour des moments festifs
- Gagner en égalité et en équité de traitement
- Consolider son emploi et sortir de la précarité
- Pouvoir accéder à d'autres responsabilités en interne
- Éviter les accidents au travail
- Préserver sa santé au fil de l'âge
- Obtenir une meilleure rémunération
- Recevoir une participation quand l'entreprise va bien
- Gagner des avantages sociaux : mutuelle, prévoyance, transport...

Il y a d'autres besoins ? champ libre à compléter

**QUESTION 18/** Dans notre entreprise, la Qualité de vie au travail effective c'est plutôt (10 choix maximum) :

- Prendre en compte la vie au travail et la vie hors travail
- Associer les salariés lorsqu'on rénove la salle de pause
- S'assurer de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Développer les compétences à tout âge
- Mettre à disposition des salariés un babyfoot ou d'autres distractions
- Prévenir les risques pour une bonne santé
- Entretenir l'engagement et la participation de chacun
- Organiser des tournois sportifs après les heures
- Développer des relations de travail positives
- Faciliter l'accès aux transports et aux crèches
- Aucun de ces sujets n'est effectif dans notre entreprise

D'autres thèmes : 1 champ libre

Comment Santé et Qualité de vie au travail sont animées et gérées ?

Répondez svp aux questions ci-dessous en choisissant la(les) réponse(s) qui vous semble(nt) la(les) plus proche(s) de la situation de votre entreprise.

**QUESTION 19/** Le Document unique d'évaluation des risques dans notre entreprise :

- Il n'existe pas

- Il doit exister mais n'est pas utilisé
- Il est écrit et mis à jour
- Il est régulièrement utilisé pour agir en prévention
- Je ne sais pas répondre à la question

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 20/** La prévention des risques professionnels :

- Ce n'est pas un sujet
- C'est une préoccupation, mais sans action concrète
- Ce sont des actions occasionnelles
- C'est un plan d'action concret, structuré et suivi
- Je ne sais pas répondre à la question

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 21/** La prévention des risques est plutôt traitée par :

- Aucune personne en particulier
- Un salarié sans autorité spécifique ou un stagiaire
- La direction ou un de ses représentants
- La direction associant toute compétence utile
- Je ne sais pas répondre à la question

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 22/** La Qualité de vie au travail est animée :

- Par personne car ce n'est pas un sujet
- Plutôt par la Direction qui propose parfois des choses
- En impliquant souvent les salariés sur des sujets concrets
- Comme un vrai projet participatif sur le long terme
- Je ne sais pas répondre à la question

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 23/** Les représentants du personnel (ou des salariés) sont :

- Exclus de toute discussion sur la prévention ou la QVT
- Rarement associés à ces sujets
- Associés à ces sujets lorsque la Direction déploie des actions
- Régulièrement impliqués dès le début des réflexions
- Je ne sais pas répondre à la question

1 seule réponse obligatoire - cases à cocher

**QUESTION 24/** Des compétences extérieures nous informent et/ou agissent avec nous :

- Notre médecin du travail
- Notre Caisse d'assurance maladie
- Notre mutuelle/prévoyance
- Un consultant ou service externe

- Je ne sais pas répondre à la question
- Aucune compétence extérieure n'a été sollicitée

De 1 à 5 choix – cases à cocher + 1 champ libre

D'autres acteurs ? champ libre à compléter

**QUESTION 25/** Sur les sujets santé et QVT, les ressources utiles pour notre entreprise sont :

- Des entreprises géographiquement proches
- Des entreprises d'activités similaires, même éloignées
- Des réseaux d'entreprises formels et animés
- Des réseaux sociaux grand public
- Des réseaux sociaux professionnels spécialisés
- Les syndicats patronaux
- Les syndicats de salariés
- Notre branche professionnelle
- Aucun soutien particulier
- D'autres soutiens : [champ libre](#)

De 1 à 10 choix – cases à cocher

Pour conclure : quelles actions pertinentes pour notre entreprise ?

Voici une liste de 20 propositions d'actions concrètes qui pourraient aider votre entreprise à développer la santé et la qualité de vie au travail.

**QUESTION 26/** J'évalue ces propositions d'actions Santé et QVT (Pas du tout prioritaire/ pas prioritaire/ prioritaire/tout à fait prioritaire).

- Recevoir une veille réglementaire et méthodologique sur les sujets santé et QVT
- Disposer d'un espace ressource Internet santé et QVT organisé et adapté à notre métier
- Recevoir de la documentation complète sur les sujets santé et QVT
- Écouter une grande conférence nationale santé et QVT de notre branche
- Assister à un rendez-vous montrant le lien entre performance, santé et QVT
- Participer à une formation externe pour mieux connaître et agir
- Participer à une session de formation inter-entreprises permettant d'échanger
- Engager en interne une formation-action qui nous implique à long terme
- Participer à des échanges physiques en réseau avec des entreprises de notre territoire
- Échanger en réseau par le numérique avec des entreprises de notre métier
- Suivre une plate-forme numérique présentant les meilleures expériences santé-QVT
- Participer à un rallye-découverte des meilleures expériences santé-QVT dans notre métier
- Rencontrer les acteurs de prévention pour mieux connaître leurs rôles
- Disposer d'une hot line gratuite qui nous guiderait dans nos étapes santé et QVT
- Participer à une action collective concrète d'entreprises de notre métier
- Se faire accompagner par un consultant compétent et reconnu par notre branche

- Mutualiser un emploi santé et QVT avec des entreprises de notre métier
- Déployer une démarche en interne à partir d'un kit pédagogique et didactique
- Définir une politique santé et QVT en interne et déployer des actions concrètes
- S'engager dans un label d'entreprises ou une certification en santé et QVT

**QUESTION 27/** Champ libre : en conclusion, auriez-vous des commentaires libres à nous communiquer ?

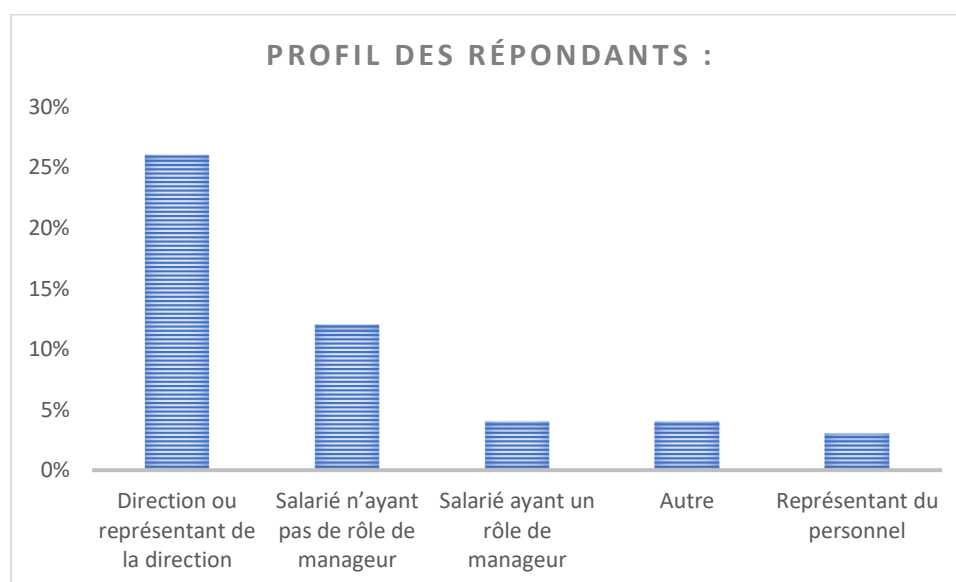
Si vous le souhaitez, indiquez ci-dessous tout commentaire que vous considérez utile à propos des sujets santé et qualité de vie au travail.

## Annexe 2 : Les résultats de l'enquête Santé-QVT Bétic

### LES REpondants AU QUESTIONNAIRE

<b>QUESTION 1 / PROFIL DES REpondants</b>	
Direction ou représentant de la Direction	51 %
Salarié ayant un rôle de manager	12 %
Salarié n'ayant pas un rôle de manager	26 %
Représentant du personnel	4 %
Personnel en charge de la prévention ou de la QVT	3 %
Autre	4 %

Commentaire : Globalement, un profil de répondants orienté Direction (plus de la moitié des répondants).



<b>QUESTION 2 / ACTIVITE DE L'ENTREPRISE (Code NAF les plus représentés)</b>	
7112B Ingénierie : Ingénierie et études techniques	31 %
6202A Informatique : conseil en système et logiciels informatiques	14 %
7022Z Études et conseils : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	14 %

Commentaire : Seuls les code NAF les plus représentés sont reportés ici.

<b>QUESTION 3 / L'ENTREPRISE POUR LAQUELLE JE TRAVAILLE COMPTE :</b>	
Moins de 10 salariés	42 %
De 11 à 49 salariés	41 %
De 50 à 249 salariés	14 %
250 salariés et plus	3 %

Commentaire : Concernant les effectifs, plus de 80% des répondants appartiennent à une structure de moins de 50 salariés.

## PROFILS DES ENTREPRISES

### QUESTION 4 / L'ENTREPRISE POUR LAQUELLE JE TRAVAILLE EST SITUEE :

Dans une zone fortement urbanisée	63 %
Dans une zone moyennement urbanisée	29 %
Dans une zone rurale	8 %

### QUESTION 5 / ECONOMIQUEMENT, JE DIRAIS QUE NOTRE ENTREPRISE

Est en sérieuse difficulté avec une menace sur l'emploi	6 %
Connaît parfois des difficultés mais sans inquiétude majeure	25 %
Est plutôt en bonne santé	47 %
Enregistre régulièrement de bons résultats	21 %

Commentaire : Des entreprises globalement en bonne santé économique mais 6 % en menace d'emploi.

### QUESTION 6 / SUR LE PLAN DE L'ORGANISATION, NOTRE ENTREPRISE :

N'est pas du tout structurée et cela est très coûteux	1 %
A des lacunes d'organisation posant parfois des difficultés	28 %
A une organisation assez claire permettant de travailler	54 %
Est particulièrement bien organisée et cela est un atout	17 %

### QUESTION 7/ TECHNIQUEMENT, JE DIRAIS QUE NOTRE ENTREPRISE :

Est un peu vieillotte et fonctionne avec des matériels dépassés	1 %
Mériterait des investissements pour moderniser nos outils de travail	15 %
Se maintient à niveau	59 %
Est à la pointe des innovations techniques	24 %

Commentaire : De la même manière des réponses positives sur ces deux questions relatives à la technicité des entreprises ;

### QUESTION 8 / A PROPOS DU NUMERIQUE ET DU DIGITAL, JE DIRAIS QUE NOTRE ENTREPRISE :

Ne comprend même pas les enjeux liés aux évolutions numériques	1 %
A du retard et mériterait de faire un effort de modernisation	12 %
Comprend les enjeux numériques et y travaille	61 %
Anticipe les besoins numériques et développe des solutions	26 %

#### A PROPOS DU NUMÉRIQUE ET DU DIGITAL, JE DIRAIS QUE NOTRE ENTREPRISE :

- Ne comprend même pas les enjeux liés aux évolutions numériques
- A du retard et mériterait de faire un effort de modernisation
- Comprend les enjeux numériques et y travaille
- Anticipe les besoins numériques et développe des solutions





## CARACTERISTIQUES DU MANAGEMENT

### QUESTION 9 / STRATEGIE ET RESULTATS, LES SALARIES SONT :

Exclus de toute information	4 %
Occasionnellement informés	26 %
Informés régulièrement et peuvent questionner	54 %
Habituellement consultés pour définir la stratégie	17 %

### QUESTION 10 / A PROPOS DES CHOIX TECHNIQUES ET FONCTIONNELS, JE DIRAIS QUE :

Les salariés ne sont jamais associés	5 %
Des avis sont parfois demandés, pas toujours suivis	28 %
Les salariés sont souvent consultés	35 %
Les consultations sont habituelles, chacun peut proposer une évolution	32 %

#### A PROPOS DES CHOIX TECHNIQUES ET FONCTIONNELS, JE DIRAIS QUE :

- Les salariés ne sont jamais associés
- Des avis sont parfois demandés, pas toujours suivis
- Les salariés sont souvent consultés
- Les consultations sont habituelles, chacun peut proposer une évolution



### QUESTION 11 / LE MANAGEMENT DES EQUIPES DANS NOTRE ENTREPRISE C'EST :

Plutôt directif, le travail est contrôlé	6 %
Selon la sensibilité ou le style du manager	22 %
Un soutien et des prises de décisions justes	19 %
Une confiance partagée qui donne responsabilité et autonomie à chacun	53 %

### QUESTION 12 / A PROPOS DE LA PARTICIPATION DES SALARIES A L'INNOVATION :

Il n'y a aucune suggestion de changement	5 %
Les idées émises par les collaborateurs sont rarement entendues	13 %
Les propositions d'amélioration venues des salariés sont prises en compte	64 %
La plupart des salariés développent leurs talents	17 %

## LA SANTE AU TRAVAIL

### QUESTION 13 / JE DIRAIS QUE LES SALARIES DE NOTRE ENTREPRISE :

Sont la plupart épanouis et en très bonne santé	33 %
Sont plutôt en bonne santé	57 %
Ont parfois des soucis de santé insuffisamment pris en charge	8 %
Montrent souvent des signes inquiétants d'une mauvaise santé	2 %

Commentaire : Une forte majorité de réponses positives à ces deux questions sur la santé des salariés et la prévention des risques professionnels.

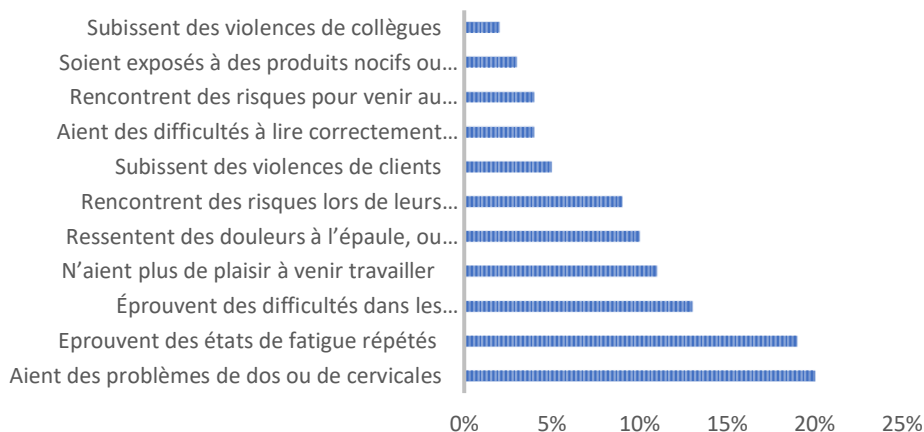
#### QUESTION 14 / A PROPOS DE LA PREVENTION DE RISQUES, NOTRE ENTREPRISE :

Ne se soucie nullement de prévenir les risques professionnels	7 %
Fait quelques actions mais tout à fait insuffisantes	19 %
Connaît les risques et engage des actions préventives	64 %
A une vraie politique de prévention avec des résultats	10 %

#### QUESTION 15 / IL N'EST PAS RARE QUE LES SALARIES DE NOTRE ENTREPRISE

Aient des problèmes de dos ou de cervicales	20 %
Éprouvent des états de fatigue répétés	19 %
Éprouvent des difficultés dans les relations de travail	13 %
N'aient plus de plaisir à venir travailler	11 %
Ressentent des douleurs à l'épaule, ou tout le membre supérieur	10 %
Rencontrent des risques lors de leurs déplacements professionnels	9 %
Subissent des violences de clients	5 %
Aient des difficultés à lire correctement sur les écrans	4 %
Rencontrent des risques pour venir au travail	4 %
Soient exposés à des produits nocifs ou douteux	3 %
Subissent des violences de collègues	2 %

#### IL N'EST PAS RARE QUE LES SALARIES DE NOTRE ENTREPRISE :



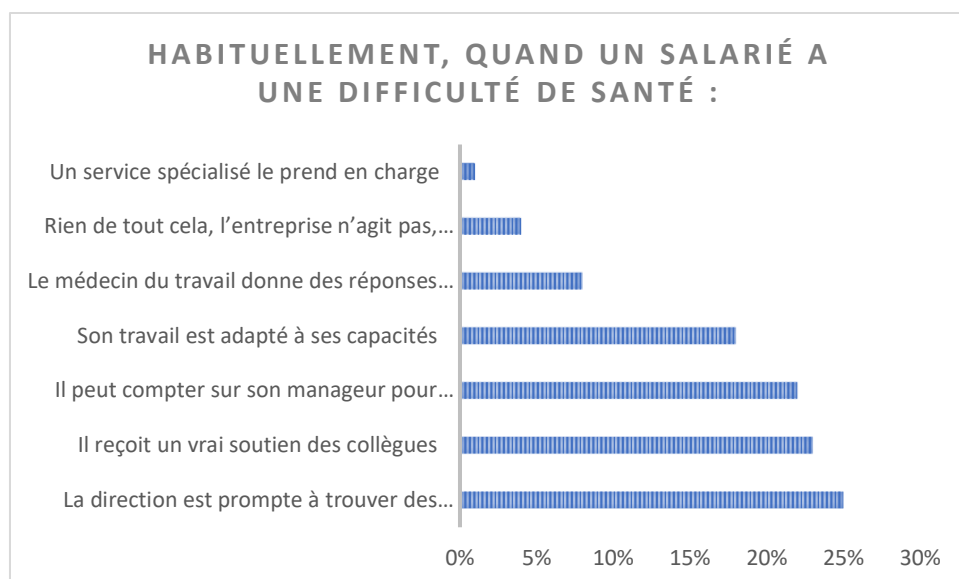
Commentaires : Les salariés sont confrontés à d'autres risques ou problèmes de santé ?

166 réponses dont 111 réponses exploitables : les dimensions psycho sociales sont citées près de 54 fois.

#### Question 16/ HABITUELLEMENT, QUAND UN SALARIE A UNE DIFFICULTE DE SANTE :

Il reçoit un vrai soutien des collègues	23 %
Il peut compter sur son manager pour l'aider	22 %
La direction est prompte à trouver des solutions	25 %
Son travail est adapté à ses capacités	18 %
Le médecin du travail donne des réponses adaptées	8 %
Un service spécialisé le prend en charge	1 %
Rien de tout cela, l'entreprise n'agit pas, et le salarié se débrouille seul	4 %

Commentaire : Les réponses sont globalement positives et vont dans le sens d'une prise en compte des difficultés des salariés.



Commentaire : 104 personnes ont complété cette question, dont 69 exploitables ; Pour les répondants à cette question, la solution pour gérer un salarié ayant des problèmes de santé concerne la mise en télétravail, vient ensuite l'aménagement de son poste de travail puis de son temps de travail.

### LA QVT

<b>Question 17/ LES PRINCIPAUX BESOINS DES SALARIES SONT :</b>	
Obtenir une meilleure rémunération	10 %
Pouvoir télé-travailler dans de bonnes conditions	9 %
Accéder à des formations intéressantes	9 %
Mieux organiser sa vie professionnelle et familiale	8 %
Recevoir une participation quand l'entreprise va bien	8 %
Avoir plus de souplesse dans les horaires de travail	7 %
Progresser et gagner en autonomie	7 %
Être mieux reconnu pour ses compétences	7 %
Gagner des avantages sociaux : mutuelle, prévoyance, transport...	6 %
Travailler dans des locaux sains et confortables	5 %
Être mieux impliqué et plus écouté	5 %
Pouvoir accéder à d'autres responsabilités en interne	4 %
Pouvoir créer et innover	4 %
Être plus impliqué dans la vie de l'entreprise	3 %
Préserver sa santé au fil de l'âge	3 %
Gagner en égalité et en équité de traitement	3 %
Éviter les accidents au travail	1 %
Consolider son emploi et sortir de la précarité	1 %

Commentaire : Pour les répondants, les principaux besoins des salariés s'orientent sur des aspects financiers (rémunération, percevoir une participation et des avantages sociaux dans les 10 premières réponses les plus choisies) + formation.

Vient ensuite la question de l'articulation vie privée-vie professionnelle (télétravail/ organisation vie familiale/ souplesse dans les horaires de travail).

Quels sont les autres besoins (question ouverte) ?

75 personnes ont répondu à cette question, dont 45 exploitables qui renforcent les réponses précédentes.

**Question 18/ CONCRETEMENT, DANS NOTRE ENTREPRISE, LA QVT EFFECTIVE C'EST PLUTOT :**

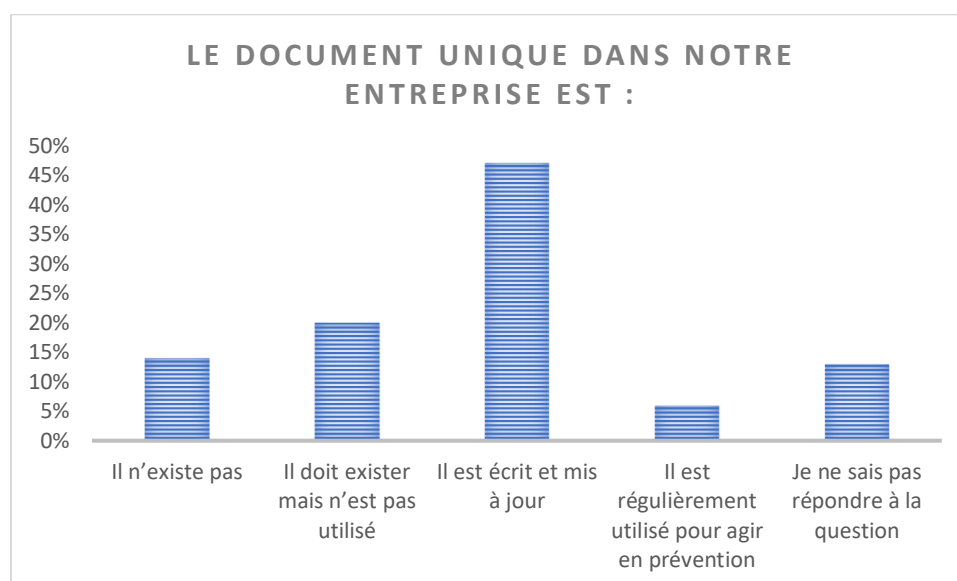
Développer des relations de travail positives	17 %
Prendre en compte la vie au travail et la vie hors travail	15 %
Développer les compétences à tout âge	15 %
Entretenir l'engagement et la participation de chacun	14 %
S'assurer de l'égalité entre les femmes et les hommes	10 %
Prévenir les risques pour une bonne santé	9 %
Associer les salariés lorsqu'on rénove la salle de pause	6 %
Mettre à disposition des salariés un babyfoot ou d'autres distractions	5 %
Organiser des tournois sportifs après les heures	3 %
Faciliter l'accès aux transports et aux crèches	3 %
Aucun de ces sujets n'est effectif dans notre entreprise	3 %

Commentaire : Les définitions données de la QVT des répondants sont davantage disparates. Pour une majorité, ce sont les relations au travail qui qualifient la QVT, pour d'autres, l'articulation vie privée et vie professionnelle, puis vient ensuite le développement des compétences, etc.

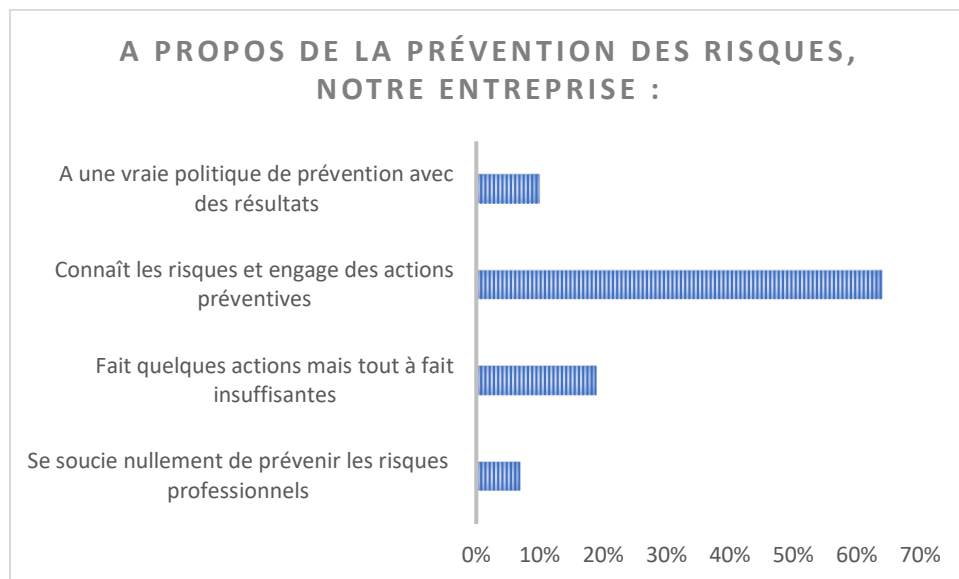
**ANIMATION ET GESTION DE LA SANTE ET DE LA QVT****Question 19/ LE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES DANS NOTRE ENTREPRISE :**

Il n'existe pas	14 %
Il doit exister mais n'est pas utilisé	20 %
Il est écrit et mis à jour	47 %
Il est régulièrement utilisé pour agir en prévention	6 %
Je ne sais pas répondre à la question	13 %

Commentaire : Près de 10 % des répondants ne sont pas en mesure de répondre à ces questions. On note globalement que la prévention des risques professionnels ne revêt pas un enjeu majeur dans les entreprises répondantes.

**Question 20/ A PROPOS DE LA PREVENTION DES RISQUES, NOTRE ENTREPRISE :**

Connait les risques et engage des actions préventives	64 %
Fait quelques actions mais tout à fait insuffisantes	19 %
A une vraie politique de prévention avec des résultats	10 %
Ne se soucie nullement de prévenir les risques professionnels	7 %



#### LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

Ce n'est pas un sujet	17 %
C'est une préoccupation, mais sans action concrète	14 %
Ce sont des actions occasionnelles	38 %
C'est un plan d'action concret, structuré et suivi	21 %
Je ne sais pas répondre à la question	10 %

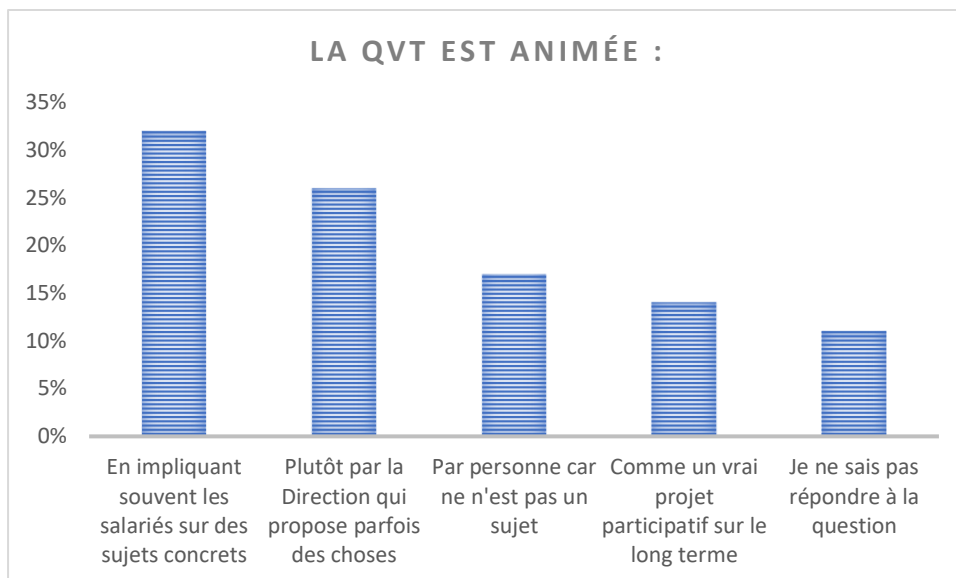
#### Question 21/ LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EST PLUTOT TRAITEE PAR :

Aucune personne en particulier	17,5 %
Un salarié sans autorité spécifique ou un stagiaire	6 %
La direction ou un de ses représentants	36,5 %
La direction associant toute compétence utile	30,5 %
Je ne sais pas répondre à la question	9,5 %

Commentaire : Concernant l'animation de la QVT, les réponses sont mitigées et partagées.

#### QUESTION 22 / LA QVT EST ANIMEE PAR :

Par personne car ce n'est pas un sujet	17 %
Plutôt par la Direction qui propose parfois des choses	26 %
En impliquant souvent les salariés sur des sujets concrets	32 %
Comme un vrai projet participatif sur le long terme	14 %
Je ne sais pas répondre à la question	11 %



Commentaire : A noter que 40 % des répondants ne peuvent pas répondre à cette question. Une petite majorité répond de manière positive (à distinguer par profils et tailles d'entreprises)

**QUESTION 23/ LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL, A DEFAUT DES SALAIRES, SONT :**

Exclus de toute discussion sur la prévention ou la QVT	2 %
Rarement associés à ces sujets	5 %
Associés à ces sujets lorsque la Direction déploie des actions	24 %
Régulièrement impliqués dès le début des réflexions	29 %
Je ne sais pas répondre à la question	40 %

**QUESTION 24 / COMPETENCES EXTERIEURES SOLLICITEES :**

Aucune compétence extérieure n'a été sollicitée	27 %
Notre médecin du travail	26 %
Un consultant ou service externe	15 %
Notre mutuelle/prévoyance	11 %
Notre Caisse d'assurance maladie	2 %
Je ne sais pas répondre à la question	18 %

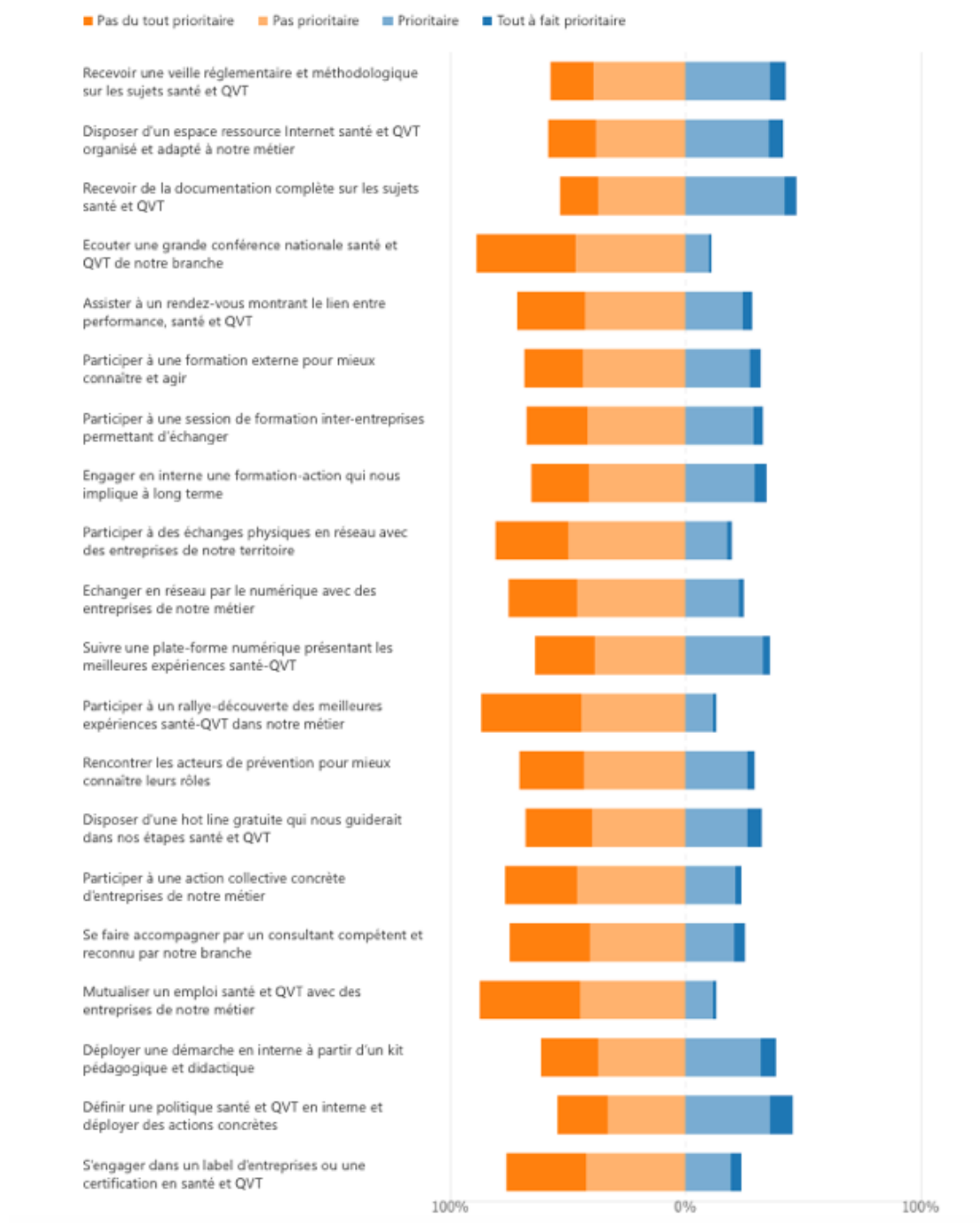
59 personnes ont répondu à la question complémentaire en champ libre, dont 34 exploitables

**QUESTION 25 / LES SOUTIENS (choix multiples)**

Aucun de ces soutiens	42 %
Notre branche professionnelle	17 %
Des entreprises géographiquement proches	9 %
Des réseaux d'entreprises formels et animés	8 %
Des entreprises d'activités similaires, même éloignées	8 %
Des réseaux sociaux professionnels spécialisés	8 %
Les syndicats patronaux	3 %
Des réseaux sociaux grand public	3 %
Les syndicats de salariés	2 %

## LES ACTIONS

### QUESTION 26 / J'évalue ces propositions d'actions santé et QVT



**Question 27** : Les commentaires des répondants (123 répondants dont 96 exploitables) en complément à cette question concernent :

- Des exemples issus de leur propre activité en entreprise (actions QVT mises en place) : 51 %
- Leurs attentes ou besoins (précisions) : 14 %
- Les difficultés rencontrées par leurs entreprises : 8 %
- Leurs difficultés à remplir le questionnaire, les problématiques les concernant étant « trop spécifiques » : 19 %
- Leur appréciation positive d'avoir été sollicités : 5 %
- La convention collective à revoir : 2 %
- Le rôle des acteurs institutionnels : 1 %



# Annexe 3 : Le questionnaire Evrest

Date du jour : \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ Nom du Médecin: \_\_\_\_\_ SST : \_\_\_\_\_ SAISIE



## EVREST 2020

Nom naiss [ ] Prénom [ ] Sexe M/F [ ] Date naiss [ ] [ ] / [ ] [ ] / [ ] [ ] [ ] [ ]  
 Dép. naissance [ ] [ ] Salarié [ ]  
 Contrat : CDI ou assimilé  Autre  PCS-ESE [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
 Entreprise [ ]  
 NAF2008 [ ]  
 Etablissement de type : Privé  Public  Suivi individuel renforcé : oui  non   
 Atelier (facultatif) [ ]  
 Champ libre (facultatif) [ ]

### Conditions de travail

En remplissant ce questionnaire, je reconnais avoir pris connaissance et accepter les termes de la note d'information sur le dispositif Evrest.

1. Depuis 1 an, avez-vous changé de travail ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 Si oui, était-ce pour raison médicale ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

2. Travaillez-vous à temps plein ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

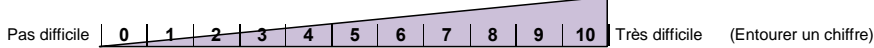
3. Habituellement, travaillez-vous en journée normale ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 Avez-vous régulièrement :  
 - Des coupures de plus de 2 heures Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 - Des horaires décalés (tôt le matin, tard le soir) Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 - Des horaires irréguliers ou alternés Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 - Du travail de nuit (entre 0h et 5h) Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

Faites-vous régulièrement des déplacements professionnels de plus de 24h ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

#### 4. Contrainte de temps :

a) En raison de la charge de travail, vous arrive-t-il de :  
 - Dépasser vos horaires normaux Jamais<sub>0</sub>  Rarement<sub>1</sub>  Assez souvent<sub>2</sub>  Très souvent<sub>3</sub>   
 - Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause      
 - Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin      
 - Travailler chez vous ou sur vos temps de repos, de congés

b) Pouvez-vous coter les difficultés liées à la pression temporelle (devoir se dépêcher, faire tout très vite, ...)



c) Devez-vous fréquemment abandonner une tâche que vous êtes en train de faire pour une autre non prévue ?  
Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

Si oui, diriez-vous que cette interruption d'activité :  
 - perturbe votre travail Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 - est un aspect positif de votre travail Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

#### 5. Appréciations sur votre travail :

Non pas du tout<sub>0</sub>    Plutôt Non<sub>1</sub>    Plutôt oui<sub>2</sub>    Oui tout à fait<sub>3</sub>

- Votre travail vous permet d'apprendre des choses
- Votre travail est varié
- Vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder
- Vous avez des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération
- Vous avez les moyens de faire un travail de bonne qualité
- Votre travail est reconnu par votre entourage professionnel
- Vous devez faire des choses que vous désapprouvez
- Vous travaillez avec la peur de perdre votre emploi
- Vous arrivez à concilier vie professionnelle et vie hors-travail

#### 6. Charge physique du poste de travail : votre poste de travail présente-t-il les caractéristiques suivantes ?

	Non jamais <sub>0</sub>	Oui parfois <sub>1</sub>	Oui souvent <sub>2</sub>	Si oui, est-ce difficile ou pénible ?		
Postures contraignantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si OUI <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/>	Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>
Effort, Port de charges lourdes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si OUI <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/>	Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>
Gestes répétitifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si OUI <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/>	Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>
Importants déplacements à pied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si OUI <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/>	Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>
Station debout prolongée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si OUI <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/>	Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>

*Questionnaire réalisé dans le cadre du protocole Evrest*

## **Annexe 4 : Les résultats de l'enquête Evrest**

Traitement des **données nationales Evrest 2016-2017** à partir  
d'une extraction sur les codes NAF de la

**Branche des bureaux d'études techniques,  
des cabinets d'ingénieurs-conseils  
et des sociétés de conseils**

---

01 / 10 / 2019



Date : 01/10/2019

Rédacteur : Angélique Lefebvre

Contacts : angelique.lefebvre@or2s.com  
07 71 13 79 32

**Précisions sur les indicateurs :**

**Données "Evrest National"** : il s'agit de résultats descriptifs **redressés** (c'est-à-dire corrigés des défauts de représentation de l'échantillon) à partir des données recueillies par les équipes de santé au travail en 2016 et 2017 dans le cadre de l'observatoire Evrest pour le niveau national. Le champ de l'enquête correspond au champ des salariés des secteurs publics et privés exerçant leur activité sur le territoire français, hors agriculture et fonction publique d'État.

**Données "Evrest Branche"** des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils : elles sont issues d'une extraction de la base nationale Evrest 2016-2017 à partir des codes NAF détaillés de la branche. Les résultats descriptifs sont des résultats **bruts**.

**Source** : Base de données nationale Evrest 2016-2017 - Exploitation OR2S

**L'observatoire Evrest**

Le dispositif Evrest (EVolutions et RELations en Santé au Travail) est un observatoire pluriannuel par questionnaire, construit par des médecins du travail et des chercheurs pour analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés. Il permet de traduire, au moins partiellement, et sous une forme standardisée adaptée à une exploitation quantitative, des informations élaborées au cours des entretiens médicaux. Il contribue à rendre visibles, au niveau collectif, certaines informations qui restent le plus souvent limitées au cadre du colloque singulier entre le salarié et le médecin.



Le dispositif EVREST est un « observatoire ». Il est porté par des médecins du travail et s'appuie sur leur pratique et celle de leur équipe. L'observatoire EVREST vise un double but :

- d'une part, constituer une base nationale et des bases régionales, à partir d'un échantillon de salariés suivis dans le temps (ceux nés en octobre d'une année paire, jusque fin 2016 - ceux nés en octobre depuis 2017) parmi ceux vus par les équipes de santé au travail.
- d'autre part, permettre à chaque médecin participant et son équipe (ou à un groupe de médecins et leurs équipes qui décideraient de se coordonner) de produire et exploiter l'ensemble de ses données pour enrichir la pratique de prévention et les réflexions sur le travail et la santé, en fonction de ses besoins.

Cette base peut être exploitée au niveau national et régional de façon transversale.

**Modalités d'échantillonnage**

L'échantillon national est constitué, jusque fin 2016, des salariés nés en octobre des années paires, vus :

- lors d'un entretien périodique ; un entretien réalisé dans le cadre d'une visite de reprise qualifiée également de visite périodique peut aussi être l'occasion de remplir un questionnaire Evrest, à partir du moment où l'arrêt de travail n'interfère pas sur la relation entre le travail et la santé ; un entretien santé travail infirmier peut aussi être l'occasion de remplir un questionnaire Evrest, à partir du moment où l'infirmier(ère) complète la fiche sur délégation du médecin du travail et après avoir été formé(e) à Evrest ;
- ou dans le cadre d'un entretien d'embauche, s'ils sont depuis au moins 2 mois dans l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2017, l'échantillon national est constitué, des salariés nés en octobre, vus :

- lors des entretiens santé – travail systématiques (VIP, examen médical, ...) ;
- lors d'un entretien réalisé dans le cadre d'une visite de reprise : le questionnaire Evrest peut aussi être complété, à partir du moment où l'arrêt de travail n'est pas en lien avec le travail et ne l'a pas éloigné de l'environnement professionnel trop longtemps ;
- lors d'un entretien d'embauche (VIP), si le salarié est depuis au moins 2 mois dans l'entreprise.

Les salariés sont inclus quel que soit leur contrat de travail. Ceci sous-entend que les intérimaires « réguliers » sont également inclus dans l'observatoire. Le terme de « réguliers » exclut les contrats récents et courts tels que « étudiants et emplois vacances ». Pour les salariés intérimaires « réguliers », la partie du questionnaire sur les conditions de travail porte sur les dernières missions effectuées en se reportant à une période de 2 mois de missions même si celles-ci n'ont pas été réalisées en continu.

## Effectifs des salariés de la branche dans la base nationale Evrest 2016-2017

		Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Informatique</b>				
58.29A	Édition de logiciels système et de réseau	6	2	8
58.29B	Édition de logiciels outils de développement et de langages	1	0	1
58.29C	Édition de logiciels applicatifs	40	19	59
62.01Z	Programmation informatique	60	19	79
62.02*	Conseil informatique	6	1	7
62.02A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques	236	88	324
62.02B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	29	11	40
62.03Z	Gestion d'installations informatiques	12	3	15
62.09Z	Autres activités informatiques	5	1	6
63.11Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes	19	6	25
63.12Z	Portails Internet	1	0	1
<b>Total Informatique</b>		<b>415</b>	<b>150</b>	<b>565</b>
<b>Ingénierie</b>				
71.12B	Ingénierie, études techniques	240	91	331
71.20B	Analyses, essais et inspections techniques	62	29	91
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	15	7	22
<b>Total Ingénierie</b>		<b>317</b>	<b>127</b>	<b>444</b>
<b>Études et conseil</b>				
70.21Z	Conseil en relations publiques et communication	2	8	10
70.22Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	70	62	132
73.20Z	Études de marché et sondages	4	11	15
78.10Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre	4	0	4
78.30Z	Autre mise à disposition de ressources humaines	11	21	32
<b>Total Études et conseil</b>		<b>91</b>	<b>102</b>	<b>193</b>
<b>Foires, congrès et salons (Événements)</b>				
82.30Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès	5	5	10
90.04Z	Gestion de salles de spectacles	2	5	7
25.11Z	Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	58	5	63
43.32C	Agencement de lieux de vente	6	3	9
68.20B	Location de terrains et d'autres biens immobiliers	9	8	17
68.32A	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	12	29	41
<b>Total Foires, congrès et salons</b>		<b>92</b>	<b>55</b>	<b>147</b>
<b>Traduction et interprétation</b>				
74.30Z	Traduction et interprétation	0	4	4
<b>Total de la branche dans l'échantillon Evrest national</b>		<b>915</b>	<b>438</b>	<b>1353</b>

\* Dans la base Evrest, pour 7 salariés, le code NAF 62.02 a été saisi sans le détail du code complémentaire A ou B. Or, le code NAF 62.02 comprend uniquement les 2 codes 62.02A et 62.02B, qui sont chacun inclus dans l'activité "informatique". De ce fait, les salariés pour lequel le code NAF est 62.02 (sans précision) ont été inclus dans l'analyse.

## Données Evrest 2016-2017

### Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

NB : Les données Evrest National sont redressées sur les codes Naf

Description de la population (en %)	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Ensemble	Ensemble
	Evr. Branche (n=915)	Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Evr. National (n=26 418)
<b>Âge</b>						
< 25 ans	7,1	11,8	7,5	12,2	7,2	12,0
25-34 ans	37,3	24,4	31,7	23,0	35,5	23,7
35-44 ans	30,4	24,7	31,1	23,7	30,6	24,2
45-54 ans	18,3	24,3	22,2	24,9	19,5	24,6
≥ 55 ans	7,0	14,8	7,5	16,2	7,2	15,5
<b>Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS)</b>						
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1,3	-	0,5	-	1,0	-
Cadres, professions intellectuelles supérieures	54,4	18,7	35,6	12,4	48,3	15,6
Professions intermédiaires	29,2	19,1	30,1	20,9	29,5	20,0
Employés	4,3	17,9	29,0	56,4	12,3	37,1
Ouvriers	10,8	44,3	4,8	10,4	8,9	27,4
<b>Activité</b>						
Informatique	45,4		34,3		41,8	
Ingénierie	34,6		29,0		32,8	
Études et conseil	10,0		23,3		14,3	
Foires, congrès et salons (Événements)	10,1		12,6		10,9	
Traduction et interprétation	-		0,9		0,3	
<b>Catégorie d'entreprise</b>						
Très petites entreprises (TPE) (< 10 salariés)	15,0		21,5		17,1	
Petites entreprises (PE) (10-49 salariés)	34,0		32,7		33,6	
Moyennes entreprises (ME) (50-249 salariés)	30,3		27,4		29,3	
Entreprises de taille intermédiaire (ETI) (250-4999 salariés) et grandes entreprises (GE) (≥ 5000 salariés)	20,8		18,5		20,0	

<b>Organisation du temps de travail (en %)</b>	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Evr. Branche (n=915)	Hommes Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Femmes Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Ensemble Evr. National (n=26 418)
<b>Rythmes de travail</b>						
Changement de travail depuis 1an :						
Non	83,0	83,1	81,2	83,2	82,4	83,2
Oui, pour raison médicale	0,9	0,8	0,7	0,8	0,8	0,8
Oui, pour une autre raison	15,7	15,5	16,7	15,4	16,1	15,4
Oui, raison non précisée	0,4	0,6	1,4	0,6	0,7	0,6
Travail à temps plein	94,9	89,4	77,3	68,0	89,2	78,7
Travail en journée normale	92,4	79,6	95,2	79,8	93,3	79,7
Coupures de plus de 2 heures	10,0	16,7	11,8	19,0	10,6	17,9
Horaires décalés	16,1	29,0	9,1	23,0	13,8	26,0
Horaires irréguliers ou alternés	15,1	26,5	10,6	25,7	13,7	26,1
Travail de nuit	6,3	13,6	1,2	6,4	4,7	10,0
Déplacements professionnels de plus de 24h	24,5	11,3	7,8	3,6	19,1	7,5
<b>Contraintes de temps</b>						
Dépasser ses horaires normaux						
Jamais	6,9	16,2	9,9	20,6	7,9	18,4
Rarement	42,8	46,1	44,7	45,9	43,4	46,0
Assez souvent	34,2	26,2	33,9	23,9	34,1	25,1
Très souvent	16,2	11,5	11,5	9,6	14,7	10,5
Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause						
Jamais	33,2	41,8	34,6	46,3	33,7	44,0
Rarement	42,5	37,8	41,3	32,2	42,1	35,0
Assez souvent	18,8	15,3	18,0	15,1	18,5	15,2
Très souvent	5,5	5,1	6,0	6,4	5,7	5,7
Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin						
Jamais	25,2	38,2	27,5	39,8	26,0	39,0
Rarement	47,3	39,8	43,2	36,2	46,0	38,0
Assez souvent	22,5	17,3	24,0	18,3	23,0	17,8
Très souvent	4,9	4,7	5,3	5,7	5,0	5,2
Pression temporelle forte (≥ 6)	39,1	34,2	43,2	37,1	40,4	35,6
Pression temporelle très forte (≥ 8)	11,3	11,4	13,1	12,8	11,9	12,1
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue	59,1	47,2	62,0	51,5	60,1	49,3
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	59,2	55,7	58,3	59,1	58,9	57,5
✓ Aspect positif sur travail	43,5	44,8	39,8	41,1	42,3	42,8

<b>Appréciations sur le travail (en %)</b>	<b>Hommes Evr. Branche (n=915)</b>	<b>Hommes Evr. National (n=15 057)</b>	<b>Femmes Evr. Branche (n=438)</b>	<b>Femmes Evr. National (n=11 361)</b>	<b>Ensemble Evr. Branche (n=1 353)</b>	<b>Ensemble Evr. National (n=26 418)</b>
<b>Travail qui permet d'apprendre des choses</b>						
Non pas du tout	2,3	5,2	3,9	5,3	2,8	5,3
Plutôt non	6,9	11,6	11,5	11,0	8,4	11,3
Plutôt oui	46,0	43,0	42,9	41,7	45,0	42,3
Oui tout à fait	44,9	40,2	41,7	42,1	43,9	41,1
<b>Travail varié</b>						
Non pas du tout	2,7	4,5	4,1	4,9	3,2	4,7
Plutôt non	11,3	12,5	12,4	12,4	11,7	12,4
Plutôt oui	46,1	43,0	44,4	41,0	45,5	42,0
Oui tout à fait	39,9	40,0	39,1	41,7	39,6	40,9
<b>Choix dans la façon de procéder</b>						
Non pas du tout	3,6	6,9	5,1	7,8	4,1	7,3
Plutôt non	13,1	15,3	17,0	17,5	14,3	16,4
Plutôt oui	45,8	43,0	41,6	41,9	44,5	42,5
Oui tout à fait	37,5	34,7	36,3	32,7	37,1	33,7
<b>Possibilités suffisantes d'entraide, de coopération</b>						
Non pas du tout	1,4	3,1	3,2	4,2	2,0	3,6
Plutôt non	7,9	10,3	11,8	11,0	9,2	10,6
Plutôt oui	53,6	50,8	55,0	50,1	54,0	50,4
Oui tout à fait	37,1	35,9	30,0	34,7	34,8	35,3
<b>Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité</b>						
Non pas du tout	1,0	1,4	3,0	1,6	1,6	1,5
Plutôt non	9,9	9,7	10,1	11,1	9,9	10,4
Plutôt oui	58,7	53,3	60,8	55,7	59,4	54,5
Oui tout à fait	30,5	35,7	26,2	31,5	29,1	33,6
<b>Sentiment d'un travail reconnu par l'entourage professionnel</b>						
Non pas du tout	3,0	3,7	4,4	4,0	3,4	3,8
Plutôt non	9,2	11,9	10,7	13,2	9,7	12,6
Plutôt oui	55,4	51,7	60,5	52,2	57,0	51,9
Oui tout à fait	32,5	32,7	24,4	30,6	29,9	31,7
<b>Faire des choses que l'on désapprouve</b>						
Non pas du tout	32,7	32,6	33,3	37,2	32,9	34,9
Plutôt non	50,6	46,2	50,4	44,8	50,5	45,5
Plutôt oui	14,8	18,0	14,3	15,1	14,7	16,6
Oui tout à fait	1,9	3,3	2,1	2,9	1,9	3,1
<b>Travailler avec la peur de perdre son emploi</b>						
Non pas du tout	58,9	60,6	55,4	63,5	57,8	62,0
Plutôt non	29,4	27,6	30,3	25,5	29,7	26,5
Plutôt oui	8,9	8,4	11,0	8,3	9,6	8,4
Oui tout à fait	2,8	3,5	3,2	2,7	2,9	3,1
<b>Réussir à concilier vie professionnelle et vie hors travail</b>						
Non pas du tout	1,5	3,0	1,0	2,4	1,3	2,7
Plutôt non	8,9	8,2	8,1	7,3	8,6	7,8
Plutôt oui	52,6	44,3	52,9	44,8	52,7	44,6
Oui tout à fait	37,1	44,6	38,0	45,4	37,4	45,0

<b>Charges physiques du poste de travail (en %)</b>	<b>Hommes Evr. Branche (n=915)</b>	<b>Hommes Evr. National (n=15 057)</b>	<b>Femmes Evr. Branche (n=438)</b>	<b>Femmes Evr. National (n=11 361)</b>	<b>Ensemble Evr. Branche (n=1 353)</b>	<b>Ensemble Evr. National (n=26 418)</b>
<b>Postures contraignantes</b>						
<i>Fréquence d'exposition</i>						
Jamais	71,0	42,8	69,2	46,8	70,4	44,8
Parfois	21,1	38,2	24,1	33,5	22,0	35,9
Souvent	7,9	19,0	6,7	19,7	7,5	19,4
<i>Pénibilité</i>						
Exposition, difficile ou pénible	11,2	25,1	12,5	26,0	11,6	25,6
Exposition, ni difficile ni pénible	16,3	28,3	16,7	23,8	16,4	26,1
Exposition, pénibilité non précisée	1,5	3,8	1,6	3,4	1,6	3,6
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>						
<i>Fréquence d'exposition</i>						
Jamais	80,3	46,5	84,5	56,3	81,6	51,4
Parfois	14,4	37,0	10,9	29,2	13,2	33,1
Souvent	5,4	16,6	4,6	14,4	5,1	15,5
<i>Pénibilité</i>						
Exposition, difficile ou pénible	7,8	22,1	7,2	22,1	7,6	22,1
Exposition, ni difficile ni pénible	10,3	27,7	7,4	18,5	9,4	23,2
Exposition, pénibilité non précisée	1,6	3,7	0,9	3,0	1,4	3,4
<b>Gestes répétitifs</b>						
<i>Fréquence d'exposition</i>						
Jamais	65,0	41,4	55,7	37,4	62,0	39,4
Parfois	19,4	28,3	19,9	23,6	19,6	26,0
Souvent	15,6	30,3	24,5	38,9	18,4	34,6
<i>Pénibilité</i>						
Exposition, difficile ou pénible	6,6	17,2	11,6	20,3	8,2	18,7
Exposition, ni difficile ni pénible	26,3	36,6	28,2	37,0	26,9	36,8
Exposition, pénibilité non précisée	2,1	4,8	4,6	5,3	2,9	5,0
<b>Importants déplacements à pieds</b>						
<i>Fréquence d'exposition</i>						
Jamais	77,0	54,8	87,3	66,6	80,3	60,6
Parfois	15,1	22,5	7,2	14,0	12,5	18,3
Souvent	7,9	22,8	5,5	19,4	7,2	21,1
<i>Pénibilité</i>						
Exposition, difficile ou pénible	3,5	9,4	1,9	8,7	3,0	9,1
Exposition, ni difficile ni pénible	18,5	32,4	9,9	22,2	15,7	27,3
Exposition, pénibilité non précisée	1,0	3,4	0,9	2,5	1,0	3,0
<b>Station debout prolongée</b>						
<i>Fréquence d'exposition</i>						
Jamais	74,1	41,9	84,4	47,1	77,4	44,5
Parfois	15,4	24,3	8,4	16,1	13,1	20,3
Souvent	10,6	33,8	7,2	36,7	9,5	35,3
<i>Pénibilité</i>						
Exposition, difficile ou pénible	5,7	15,8	3,5	19,7	5,0	17,8
Exposition, ni difficile ni pénible	18,6	38,0	10,7	29,7	16,0	33,9
Exposition, pénibilité non précisée	1,7	4,3	1,4	3,5	1,6	3,9



Expositions (en %)	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Evr. Branche (n=915)	Hommes Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Femmes Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Ensemble Evr. National (n=26 418)
Produits chimiques	13,1	27,1	8,8	22,3	11,7	24,7
Poussières, fumées	20,5	42,6	10,6	17,1	17,3	29,9
Ray. ionisants	4,1	2,9	0,5	2,2	2,9	2,6
Vibrations	9,9	28,6	3,2	4,5	7,7	16,6
Gêne sonore	32,1	45,6	25,5	27,4	29,9	36,5
Bruit > 80 dB	19,0	32,8	7,5	9,2	15,3	21,1
Contrainte visuelle	40,1	27,7	36,3	29,4	38,9	28,5
Conduite routière prolongée	20,7	19,6	8,4	5,6	16,7	12,6
Chaleur intense	9,3	18,4	6,5	10,4	8,4	14,4
Froid intense	7,7	15,5	4,2	6,2	6,6	10,9
Intempéries	10,4	22,9	3,7	4,3	8,2	13,7
Pression psychologique	22,8	20,6	24,7	22,0	23,4	21,3
Risque infectieux	3,7	12,6	4,9	22,3	4,1	17,4
Contact avec le public	41,5	62,9	46,8	74,0	43,2	68,4

Formation (en %)	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Evr. Branche (n=915)	Hommes Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Femmes Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Ensemble Evr. National (n=26 418)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an	47,0	47,7	44,8	46,4	46,3	47,1
<i>Parmi eux :</i>						
✓ En rapport avec leur travail actuel	91,7	90,8	86,3	89,8	90,0	90,3
✓ En rapport avec leur travail futur	22,5	17,6	15,5	14,0	20,4	15,8
✓ Formation d'intérêt général	39,9	42,4	39,2	37,1	39,7	39,8
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an	36,6	30,6	31,6	26,6	35,0	28,6

Mode de vie (en %)	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Evr. Branche (n=915)	Hommes Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Femmes Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Ensemble Evr. National (n=26 418)
Activité sportive régulière	63,7	60,3	61,0	54,6	62,8	57,4
Consommation de tabac	25,5	36,4	24,0	30,1	25,0	33,3
Consommation de tabac > 15 cigarettes/jour	4,3	8,8	3,2	4,1	4,0	6,4
Consommation de café	79,2	81,7	67,8	69,3	75,5	75,5
Consommation de café > 4 tasses/jour	11,8	16,5	7,7	10,1	10,4	13,3
Trajets domicile/travail longs ou pénibles	23,8	16,7	19,3	15,4	22,3	16,1

État de santé (en %)	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Evr. Branche (n=915)	Hommes Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Femmes Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Ensemble Evr. National (n=26 418)
<b>Indice de masse corporelle</b>						
Normaux ou maigres	55,9	50,1	66,1	67,3	59,2	56,5
Surpoids	31,8	34,9	23,0	20,0	29,0	28,6
Obèses	12,2	15,0	10,9	12,6	11,8	14,8
<b>Cardio-respiratoire</b>						
<b>Appareil respiratoire</b>						
Existence d'un problème	4,1	4,4	3,0	4,1	3,7	4,6
Plaintes ou signes cliniques	3,2	3,6	2,5	3,6	3,0	3,9
Gêne dans le travail	0,6	0,9	0,7	1,1	0,6	1,0
Traitement ou autre soin	2,2	2,1	1,9	2,4	2,1	2,5
<b>Appareil cardiovasculaire</b>						
Existence d'un problème	2,5	2,9	2,1	2,6	2,4	3,0
Plaintes ou signes cliniques	1,9	2,0	1,6	2,1	1,8	2,2
Gêne dans le travail	0,3	0,4	0,5	0,8	0,4	0,6
Traitement ou autre soin	1,3	1,7	0,7	1,0	1,1	1,6
<b>Hypertension artérielle</b>						
Existence d'un problème	5,8	8,6	2,6	2,0	4,7	7,4
Plaintes ou signes cliniques	4,4	6,1	2,1	1,6	3,7	5,2
Gêne dans le travail	0,1	0,3	-	0,1	0,1	0,3
Traitement ou autre soin	3,6	5,3	1,2	0,9	2,8	4,7
<b>Neuropsychique</b>						
<b>Troubles neuropsychiques (les trois signes ci-dessous à la fois)</b>						
Existence d'un problème	4,7	5,3	9,2	9,4	6,2	7,8
Plaintes ou signes cliniques	4,4	4,8	8,5	8,7	5,7	7,2
Gêne dans le travail	2,0	1,8	2,8	3,7	2,2	3,0
Traitement ou autre soin	-	0,4	1,2	1,2	0,4	0,8
<b>✓ Fatigue, lassitude</b>						
Existence d'un problème	20,0	19,3	32,6	30,0	24,1	25,0
Plaintes ou signes cliniques	19,2	18,7	31,8	29,1	23,3	24,2
Gêne dans le travail	8,2	7,8	13,6	12,6	9,9	10,6
Traitement ou autre soin	1,6	1,6	4,9	4,3	2,6	3,1
<b>✓ Anxiété, nervosité, irritabilité</b>						
Existence d'un problème	14,9	14,7	21,5	22,2	17,0	18,9
Plaintes ou signes cliniques	14,0	13,8	20,3	21,3	16,0	18,0
Gêne dans le travail	6,4	5,9	9,7	9,3	7,5	8,0
Traitement ou autre soin	1,8	1,6	3,0	3,9	2,2	3,0
<b>✓ Troubles du sommeil</b>						
Existence d'un problème	14,5	15,4	21,4	19,6	16,7	19,3
Plaintes ou signes cliniques	13,9	14,6	20,7	18,6	16,1	18,4
Gêne dans le travail	4,9	5,3	8,4	8,0	6,0	7,2
Traitement ou autre soin	1,8	2,2	4,2	3,5	2,6	3,4

État de santé (en %)	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Evr. Branche (n=915)	Hommes Evr. National (n=15 057)	Evr. Branche (n=438)	Femmes Evr. National (n=11 361)	Evr. Branche (n=1 353)	Ensemble Evr. National (n=26 418)
<b>Ostéo-articulaire</b>						
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre supérieur (l'un des trois signes ci-dessous)</b>						
Existence d'un problème	10,5	13,4	16,3	14,2	12,4	16,7
Plaintes ou signes cliniques	10,2	12,9	15,2	13,6	11,8	16,0
Gêne dans le travail	3,7	6,5	7,6	8,2	5,0	9,1
Traitement ou autre soin	2,6	3,5	3,7	4,5	2,9	5,3
<b>✓ Épaule</b>						
Existence d'un problème	6,0	8,2	8,5	8,5	6,8	10,2
Plaintes ou signes cliniques	5,6	7,8	8,0	8,2	6,4	9,8
Gêne dans le travail	1,9	3,9	3,5	4,7	2,4	5,5
Traitement ou autre soin	1,6	2,2	2,1	2,8	1,7	3,2
<b>✓ Coude</b>						
Existence d'un problème	1,7	3,0	3,7	2,6	2,3	3,7
Plaintes ou signes cliniques	1,4	2,8	3,4	2,5	2,1	3,5
Gêne dans le travail	0,2	1,6	1,4	1,6	0,6	2,2
Traitement ou autre soin	0,4	0,8	0,9	1,2	0,6	1,3
<b>✓ Poignet</b>						
Existence d'un problème	4,3	5,4	9,2	6,7	5,9	7,5
Plaintes ou signes cliniques	4,2	5,1	8,3	6,3	5,5	7,1
Gêne dans le travail	1,8	2,7	5,3	4,0	2,9	4,2
Traitement ou autre soin	0,7	1,2	1,9	1,9	1,1	2,2
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre inférieur</b>						
Existence d'un problème	7,4	9,9	8,7	7,8	7,8	10,4
Plaintes ou signes cliniques	7,0	9,3	8,1	7,3	7,3	9,9
Gêne dans le travail	2,2	4,7	3,0	3,7	2,5	5,0
Traitement ou autre soin	2,1	3,0	3,0	2,6	2,4	3,5
<b>Troubles ostéo-articulaires du rachis (l'un des deux signes ci-dessous)</b>						
Existence d'un problème	17,3	20,6	24,1	24,7	19,6	24,1
Plaintes ou signes cliniques	16,4	19,6	23,0	23,9	18,6	23,0
Gêne dans le travail	7,0	10,1	11,6	13,9	8,5	12,9
Traitement ou autre soin	5,4	5,6	7,6	7,5	6,1	7,5
<b>✓ Vertèbres cervicales</b>						
Existence d'un problème	8,4	7,3	14,5	12,9	10,3	11,2
Plaintes ou signes cliniques	7,9	6,9	13,5	12,4	9,8	10,7
Gêne dans le travail	3,4	3,6	7,6	7,4	4,8	6,1
Traitement ou autre soin	2,3	2,1	4,6	4,1	3,1	3,7
<b>✓ Vertèbres dorsolombaires</b>						
Existence d'un problème	12,9	16,8	15,2	17,9	13,6	18,3
Plaintes ou signes cliniques	12,1	15,9	14,5	17,2	12,9	17,4
Gêne dans le travail	4,7	8,4	6,3	9,8	5,2	9,7
Traitement ou autre soin	3,8	4,5	4,4	5,3	4,0	5,6

<b>État de santé (en %)</b>	<b>Hommes Evr. Branche (n=915)</b>	<b>Hommes Evr. National (n=15 057)</b>	<b>Femmes Evr. Branche (n=438)</b>	<b>Femmes Evr. National (n=11 361)</b>	<b>Ensemble Evr. Branche (n=1 353)</b>	<b>Ensemble Evr. National (n=26 418)</b>
<b>Autres problèmes de santé</b>						
<b>Digestif</b>						
Existence d'un problème	6,4	6,1	10,1	9,0	7,6	7,9
Plaintes ou signes cliniques	6,0	5,5	9,4	8,5	7,1	7,2
Gêne dans le travail	1,5	1,2	2,6	2,3	1,8	1,7
Traitement ou autre soin	2,7	2,8	3,8	3,2	3,0	3,3
<b>Dermatologie</b>						
Existence d'un problème	5,7	5,8	4,9	7,3	5,4	6,2
Plaintes ou signes cliniques	5,3	5,3	4,4	6,8	5,0	5,7
Gêne dans le travail	0,8	0,8	0,7	1,6	0,8	1,1
Traitement ou autre soin	3,2	2,6	2,6	3,4	3,0	2,9
<b>Troubles de l'audition</b>						
Existence d'un problème	4,8	7,7	2,4	2,7	4,0	6,0
Plaintes ou signes cliniques	4,6	7,0	1,9	2,5	3,7	5,6
Gêne dans le travail	1,4	1,9	0,5	1,1	1,1	1,8
Traitement ou autre soin	0,6	0,9	0,2	0,5	0,5	0,8

## Données Evrest 2016-2017

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

NB : Les données Evrest National sont redressées sur les codes Naf

Description de la population (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Âge</b>								
< 25 ans	9,5		10,7		-		-	
25-34 ans	49,9		45,1		-		-	
35-44 ans	40,6		44,2		-		-	
45-54 ans	-		-		72,3		74,6	
≥ 55 ans	-		-		27,7		25,4	
<b>Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS)</b>								
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1,0		0,3		2,2		0,8	
Cadres, professions intellectuelles supérieures	52,6		39,6		59,7		26,2	
Professions intermédiaires	31,0		30,5		23,8		29,2	
Employés	4,4		26,3		3,9		35,4	
Ouvriers	11,0		3,3		10,4		8,5	
<b>Activité</b>								
Informatique	47,8		36,0		38,1		30,0	
Ingénierie	32,9		26,6		39,8		34,6	
Études et conseil	9,5		24,7		11,3		20,0	
Foires, congrès et salons (Événements)	9,8		12,0		10,8		13,9	
Traduction et interprétation	-		0,7		-		1,5	

Organisation du temps de travail (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Rythmes de travail</b>								
Changement de travail depuis 1an :								
Non	80,7		76,1		89,6		93,1	
Oui, pour raison médicale	1,0		0,7		0,4		0,8	
Oui, pour une autre raison	17,7		21,6		10,0		5,4	
Oui, raison non précisée	0,6		1,6		-		0,8	
Travail à temps plein	94,9		80,4		95,2		70,0	
Travail en journée normale	92,6		94,6		91,5		96,7	
Coupures de plus de 2 heures	10,4		8,5		8,7		19,8	
Horaires décalés	14,3		9,7		21,4		7,7	
Horaires irréguliers ou alternés	14,2		10,0		17,8		12,0	
Travail de nuit	6,1		1,4		6,9		0,9	
Déplacements professionnels de plus de 24h	21,6		8,7		33,2		5,5	
<b>Contraintes de temps</b>								
Dépasser ses horaires normaux								
Jamais	7,3		9,9		5,7		10,0	
Rarement	45,5		45,7		34,5		42,3	
Assez souvent	33,5		35,5		36,2		30,0	
Très souvent	13,7		8,9		23,6		17,7	
Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause								
Jamais	33,3		32,8		32,8		39,1	
Rarement	43,6		44,6		39,3		33,6	
Assez souvent	18,4		17,4		20,1		19,5	
Très souvent	4,7		5,3		7,9		7,8	
Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin								
Jamais	25,9		26,1		23,1		30,8	
Rarement	47,1		45,5		48,0		37,7	
Assez souvent	22,2		24,1		23,6		23,9	
Très souvent	4,8		4,3		5,3		7,7	
Pression temporelle forte (≥ 6)	38,0		43,8		42,4		41,9	
Pression temporelle très forte (≥ 8)	10,0		12,8		15,3		14,0	
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue								
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	61,1		62,4		53,3		61,2	
✓ Aspect positif sur travail	61,0		57,7		53,0		59,7	
✓ Aspect positif sur travail	41,9		40,9		49,1		37,1	

Appréciations sur le travail (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Travail qui permet d'apprendre des choses</b>								
Non pas du tout	2,3		2,3		2,2		7,8	
Plutôt non	5,1		10,4		12,1		14,0	
Plutôt oui	45,7		42,4		46,8		44,2	
Oui tout à fait	46,9		45,0		39,0		34,1	
<b>Travail varié</b>								
Non pas du tout	2,5		3,9		3,5		4,6	
Plutôt non	11,0		13,1		12,1		10,8	
Plutôt oui	46,4		43,3		45,0		46,9	
Oui tout à fait	40,1		39,7		39,4		37,7	
<b>Choix dans la façon de procéder</b>								
Non pas du tout	3,8		5,5		3,0		3,9	
Plutôt non	13,1		19,2		13,0		11,7	
Plutôt oui	47,1		40,7		42,2		43,8	
Oui tout à fait	36,1		34,5		41,7		40,6	
<b>Possibilités suffisantes d'entraide, de coopération</b>								
Non pas du tout	1,3		2,6		1,7		4,7	
Plutôt non	6,3		9,9		12,6		16,3	
Plutôt oui	52,9		56,9		55,7		50,4	
Oui tout à fait	39,5		30,6		30,0		28,7	
<b>Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité</b>								
Non pas du tout	0,7		2,6		1,7		3,9	
Plutôt non	9,4		8,8		11,3		13,1	
Plutôt oui	59,4		61,1		56,5		60,0	
Oui tout à fait	30,5		27,5		30,4		23,1	
<b>Sentiment d'un travail reconnu par l'entourage professionnel</b>								
Non pas du tout	2,5		5,6		4,4		1,6	
Plutôt non	9,4		8,9		8,3		15,0	
Plutôt oui	56,0		61,4		53,5		58,3	
Oui tout à fait	32,1		24,1		33,8		25,2	
<b>Faire des choses que l'on désapprouve</b>								
Non pas du tout	33,0		31,6		31,9		37,3	
Plutôt non	51,1		51,5		48,9		47,6	
Plutôt oui	14,4		14,0		16,2		15,1	
Oui tout à fait	1,5		2,9		3,1		-	
<b>Travailler avec la peur de perdre son emploi</b>								
Non pas du tout	61,2		57,0		52,2		51,6	
Plutôt non	27,9		28,3		33,8		35,2	
Plutôt oui	8,7		11,1		9,7		10,9	
Oui tout à fait	2,2		3,6		4,4		2,3	
<b>Réussir à concilier vie professionnelle et vie hors travail</b>								
Non pas du tout	1,4		1,0		1,8		0,8	
Plutôt non	9,7		8,0		6,4		8,4	
Plutôt oui	51,9		54,7		54,6		48,7	
Oui tout à fait	37,0		36,3		37,3		42,0	

Charges physiques du poste de travail (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Postures contraignantes</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	70,1		69,3		73,7		69,0	
Parfois	22,3		24,4		17,5		23,3	
Souvent	7,6		6,3		8,8		7,8	
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	11,3		10,9		11,0		16,3	
Exposition, ni difficile ni pénible	17,4		19,5		12,7		10,1	
Exposition, pénibilité non précisée	1,2		0,3		2,6		4,7	
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	79,3		86,1		83,0		80,6	
Parfois	15,0		9,6		12,6		14,0	
Souvent	5,7		4,3		4,4		5,4	
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	8,1		5,9		7,0		10,1	
Exposition, ni difficile ni pénible	11,3		7,6		7,4		7,0	
Exposition, pénibilité non précisée	1,3		0,3		2,6		2,3	
<b>Gestes répétitifs</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	64,7		56,6		65,9		53,5	
Parfois	19,8		21,7		18,3		15,5	
Souvent	15,5		21,7		15,7		31,0	
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	6,2		10,2		7,9		14,7	
Exposition, ni difficile ni pénible	27,4		28,6		23,1		27,1	
Exposition, pénibilité non précisée	1,8		4,6		3,1		4,7	
<b>Importants déplacements à pieds</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	77,9		86,5		74,4		89,2	
Parfois	15,0		8,2		15,2		4,7	
Souvent	7,1		5,3		10,4		6,2	
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	3,2		1,6		4,4		2,3	
Exposition, ni difficile ni pénible	18,1		11,2		19,6		7,0	
Exposition, pénibilité non précisée	0,7		0,7		1,7		1,6	
<b>Station debout prolongée</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	75,3		85,2		70,4		82,7	
Parfois	14,7		9,2		17,4		6,3	
Souvent	10,0		5,6		12,2		11,0	
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	5,2		3,0		7,4		4,7	
Exposition, ni difficile ni pénible	18,2		10,9		19,6		10,2	
Exposition, pénibilité non précisée	1,3		1,0		2,6		2,4	



Expositions (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
Produits chimiques	13,1		8,2		13,0		10,2	
Poussières, fumées	20,0		9,5		22,0		13,3	
Ray. ionisants	4,1		0,7		4,1		-	
Vibrations	9,3		3,9		11,7		1,6	
Gêne sonore	31,5		24,7		33,6		27,3	
Bruit > 80 dB	18,8		8,0		19,5		6,5	
Contrainte visuelle	40,0		35,0		40,4		39,5	
Conduite routière prolongée	18,9		9,2		26,2		6,3	
Chaleur intense	9,5		5,9		8,5		7,8	
Froid intense	7,7		3,3		7,7		6,3	
Intempéries	10,0		3,3		11,8		4,7	
Pression psychologique	20,1		26,4		31,0		20,6	
Risque infectieux	3,6		4,0		4,1		7,1	
Contact avec le public	41,1		46,7		42,6		47,2	

Formation (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an	47,8		45,4		44,7		43,3	
<i>Parmi eux :</i>								
✓ En rapport avec leur travail actuel	93,1		87,5		87,3		83,3	
✓ En rapport avec leur travail futur	24,2		19,2		17,5		6,1	
✓ Formation d'intérêt général	38,8		37,3		43,3		44,0	
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an	37,2		34,3		34,7		25,0	

Mode de vie (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
Activité sportive régulière	64,7		59,4		60,8		64,8	
Consommation de tabac	26,9		25,3		21,3		21,1	
Consommation de tabac > 15 cigarettes/jour	3,3		2,3		7,4		5,5	
Consommation de café	77,0		64,2		85,7		76,0	
Consommation de café > 4 tasses/jour	11,5		8,0		12,6		7,0	
Trajets domicile/travail longs ou pénibles	22,6		20,9		27,2		15,5	

État de santé (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Indice de masse corporelle</b>								
Normaux ou maigres	59,9	57,9	68,7	67,3	44,0	37,4	60,0	56,4
Surpoids	28,3	30,2	21,0	20,0	42,6	42,6	27,7	25,8
Obèses	11,8	11,9	10,3	12,6	13,5	20,0	12,3	17,8
<b>Cardio-respiratoire</b>								
<b>Appareil respiratoire</b>								
Existence d'un problème	3,4	3,6	3,0	4,1	6,1	5,7	3,1	5,8
Plaintes ou signes cliniques	2,6	3,0	2,3	3,6	4,8	4,7	3,1	5,2
Gêne dans le travail	0,3	0,6	0,7	1,1	1,3	1,3	0,8	1,3
Traitement ou autre soin	2,1	1,7	1,6	2,4	2,6	2,8	2,3	3,4
<b>Appareil cardiovasculaire</b>								
Existence d'un problème	1,6	1,5	2,3	2,6	5,2	5,3	1,6	3,7
Plaintes ou signes cliniques	1,5	1,1	1,7	2,1	3,1	3,5	1,6	2,7
Gêne dans le travail	0,3	0,3	0,3	0,8	0,4	0,7	0,8	0,8
Traitement ou autre soin	0,6	0,4	0,7	1,0	3,5	3,9	0,8	2,3
<b>Hypertension artérielle</b>								
Existence d'un problème	3,6	3,0	1,0	2,0	12,2	17,7	6,3	12,4
Plaintes ou signes cliniques	3,0	2,3	0,7	1,6	8,7	12,3	5,5	8,1
Gêne dans le travail	0,2	0,1	-	0,1	-	0,5	-	0,8
Traitement ou autre soin	1,9	1,1	-	0,9	8,3	12,1	3,9	8,9
<b>Neuropsychique</b>								
<b>Troubles neuropsychiques (les trois signes ci-dessous à la fois)</b>								
Existence d'un problème	4,6	4,6	9,5	9,4	5,2	6,4	8,5	11,9
Plaintes ou signes cliniques	4,3	4,2	8,8	8,7	4,8	5,8	7,8	11,1
Gêne dans le travail	1,6	1,6	2,9	3,7	3,0	2,2	2,3	4,7
Traitement ou autre soin	-	0,3	1,6	1,2	-	0,6	-	1,4
<b>✓ Fatigue, lassitude</b>								
Existence d'un problème	21,1	18,8	32,1	30,0	17,0	20,2	33,9	31,9
Plaintes ou signes cliniques	20,3	18,2	31,2	29,1	16,2	19,6	33,3	30,9
Gêne dans le travail	8,6	7,2	12,8	12,6	7,0	8,7	15,4	14,9
Traitement ou autre soin	1,6	1,3	4,3	4,3	1,3	2,0	6,3	4,9
<b>✓ Anxiété, nervosité, irritabilité</b>								
Existence d'un problème	15,3	12,8	22,7	22,2	13,5	17,7	18,6	24,5
Plaintes ou signes cliniques	14,5	12,2	21,4	21,3	12,7	16,5	17,8	23,6
Gêne dans le travail	6,1	5,1	10,9	9,3	7,4	7,3	7,0	11,0
Traitement ou autre soin	1,3	1,0	2,7	3,9	3,1	2,6	3,9	5,0
<b>✓ Troubles du sommeil</b>								
Existence d'un problème	12,4	12,9	20,5	19,6	20,4	19,6	23,4	28,5
Plaintes ou signes cliniques	12,2	12,4	19,5	18,6	19,1	18,4	23,4	27,7
Gêne dans le travail	4,5	4,6	8,0	8,0	6,1	6,5	9,4	10,7
Traitement ou autre soin	1,0	1,3	3,3	3,5	3,9	3,7	6,3	6,1

État de santé (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Ostéo-articulaire</b>								
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre supérieur (l'un des trois signes ci-dessous)</b>								
Existence d'un problème	9,9	10,3	12,8	14,2	12,3	18,5	24,6	28,7
Plaintes ou signes cliniques	9,6	9,9	11,8	13,6	12,0	17,9	23,3	27,7
Gêne dans le travail	3,9	4,9	6,3	8,2	3,1	9,2	10,9	17,2
Traitement ou autre soin	2,7	2,5	2,0	4,5	2,2	5,2	7,9	10,8
✓ <b>Épaule</b>								
Existence d'un problème	5,3	5,9	6,5	8,5	7,9	11,9	13,1	17,9
Plaintes ou signes cliniques	5,0	5,6	6,2	8,2	7,5	11,4	12,3	17,2
Gêne dans le travail	1,9	2,7	3,0	4,7	1,8	5,7	4,6	10,6
Traitement ou autre soin	1,3	1,4	1,6	2,8	2,2	3,5	3,1	6,7
✓ <b>Coude</b>								
Existence d'un problème	1,6	2,1	2,0	2,6	1,7	4,6	7,7	7,2
Plaintes ou signes cliniques	1,3	1,8	1,6	2,5	1,7	4,4	7,7	6,9
Gêne dans le travail	0,3	0,9	0,3	1,6	-	2,7	3,9	4,6
Traitement ou autre soin	0,6	0,4	-	1,2	-	1,4	3,1	3,0
✓ <b>Poignet</b>								
Existence d'un problème	4,6	4,4	6,6	6,7	3,5	6,9	15,4	14,0
Plaintes ou signes cliniques	4,4	4,1	5,6	6,3	3,5	6,7	14,7	13,4
Gêne dans le travail	1,9	2,1	4,0	4,0	1,3	3,6	8,5	8,2
Traitement ou autre soin	0,9	1,0	0,7	1,9	-	1,6	4,7	5,0
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre inférieur</b>								
Existence d'un problème	7,4	8,2	7,2	7,8	7,5	12,8	12,3	15,6
Plaintes ou signes cliniques	6,8	7,6	6,2	7,3	7,5	12,2	12,3	15,1
Gêne dans le travail	1,8	3,3	2,6	3,7	3,5	6,9	3,9	7,8
Traitement ou autre soin	2,4	2,3	3,0	2,6	1,3	4,2	3,1	6,3
<b>Troubles ostéo-articulaires du rachis (l'un des deux signes ci-dessous)</b>								
Existence d'un problème	16,8	18,0	22,2	24,7	18,8	24,9	28,7	31,7
Plaintes ou signes cliniques	16,0	17,0	21,2	23,9	17,9	23,8	27,1	30,3
Gêne dans le travail	6,5	8,1	9,9	13,9	8,8	13,4	15,6	18,2
Traitement ou autre soin	4,4	3,9	5,6	7,5	8,4	8,4	12,6	12,2
✓ <b>Vertèbres cervicales</b>								
Existence d'un problème	8,4	6,2	11,4	12,9	8,3	9,2	21,5	18,4
Plaintes ou signes cliniques	8,0	5,8	10,5	12,4	7,9	8,7	20,8	17,5
Gêne dans le travail	3,4	2,6	5,9	7,4	3,5	5,1	11,5	10,7
Traitement ou autre soin	2,4	1,4	3,0	4,1	2,2	3,1	8,5	7,0
✓ <b>Vertèbres dorsolombaires</b>								
Existence d'un problème	12,2	14,7	14,7	17,9	14,9	20,2	16,3	22,8
Plaintes ou signes cliniques	11,5	13,9	14,4	17,2	14,0	19,2	14,7	21,5
Gêne dans le travail	3,9	6,8	5,6	9,8	7,0	11,0	7,8	12,9
Traitement ou autre soin	2,7	3,1	3,3	5,3	7,1	6,8	7,1	8,9

État de santé (en %)	Moins de 45 ans				45 ans et plus			
	Hommes Evr. Branche (n=684)	Hommes Evr. National (n=9 334)	Femmes Evr. Branche (n=308)	Femmes Evr. National (n=6 847)	Hommes Evr. Branche (n=231)	Hommes Evr. National (n=5 723)	Femmes Evr. Branche (n=130)	Femmes Evr. National (n=4514)
<b>Autres problèmes de santé</b>								
<b>Digestif</b>								
Existence d'un problème	6,0	4,9	10,1	9,0	7,5	8,0	10,0	10,5
Plaintes ou signes cliniques	5,4	4,5	9,1	8,5	7,5	7,1	10,0	9,5
Gêne dans le travail	1,7	1,2	2,7	2,3	0,9	1,3	2,3	2,1
Traitement ou autre soin	2,3	2,0	3,7	3,2	4,0	4,1	3,9	4,8
<b>Dermatologie</b>								
Existence d'un problème	5,5	5,8	6,3	7,3	6,1	5,7	1,6	5,7
Plaintes ou signes cliniques	5,1	5,3	5,6	6,8	6,1	5,3	1,6	5,3
Gêne dans le travail	0,8	0,7	1,0	1,6	0,9	0,8	-	1,2
Traitement ou autre soin	2,7	2,5	3,0	3,4	4,8	2,7	1,6	2,8
<b>Troubles de l'audition</b>								
Existence d'un problème	3,3	4,5	1,7	2,7	9,3	13,0	3,9	6,8
Plaintes ou signes cliniques	3,0	3,9	1,3	2,5	9,3	12,1	3,1	6,5
Gêne dans le travail	0,7	1,0	0,7	1,1	3,5	3,4	-	2,6
Traitement ou autre soin	0,5	0,6	0,3	0,5	0,9	1,5	-	1,1

## Données Evrest 2016-2017

### Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

NB : Les données Evrest National sont redressées sur les codes Naf

La PCS "Artisans, commerçants, chefs d'entreprise" n'est pas représentée du fait de faibles effectifs

Description de la population (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Sexe</b>								
Hommes	76,2	60,3	66,9	48,0	23,5	24,2	82,5	81,1
Femmes	23,9	39,7	33,1	52,0	76,5	75,8	17,5	18,9
<b>Âge</b>								
< 25 ans	4,7	2,8	9,8	7,7	8,4	16,8	11,7	13,8
25-34 ans	37,3	23,1	36,3	25,1	31,3	23,6	30,8	23,0
35-44 ans	31,7	30,4	30,6	27,8	27,1	21,3	28,3	22,0
45-54 ans	19,4	28,1	18,3	24,2	24,1	22,9	15,8	25,1
≥ 55 ans	6,9	15,5	5,0	15,1	9,0	15,3	13,3	16,1
<b>Activité</b>								
Informatique	55,1		38,1		28,3		2,5	
Ingénierie	31,2		41,1		19,3		33,3	
Études et conseil	10,2		10,5		36,1		15,0	
Foires, congrès et salons (Événements)	3,5		9,5		15,7		49,2	
Traduction et interprétation	-		0,8		0,6		-	

Organisation du temps de travail (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Rythmes de travail</b>								
Changement de travail depuis 1an :								
Non	80,4	85,1	84,1	85,3	81,8	81,6	86,3	82,6
Oui, pour raison médicale	0,8	0,3	0,5	0,7	1,2	0,9	1,7	1,0
Oui, pour une autre raison	17,9	14,0	14,4	13,3	17,0	16,8	12,0	15,8
Oui, raison non précisée	0,9	0,5	1,0	0,7	-	0,7	-	0,5
Travail à temps plein	92,5	88,1	87,9	82,1	79,3	67,8	91,5	85,7
Travail en journée normale	96,5	92,6	92,0	85,2	91,9	76,9	81,4	71,9
Coupures de plus de 2 heures	9,3	12,0	10,9	13,7	12,6	23,7	11,0	16,4
Horaires décalés	10,5	14,7	15,3	20,2	12,5	27,3	29,0	35,1
Horaires irréguliers ou alternés	9,5	14,7	16,8	22,2	13,2	31,1	26,4	28,9
Travail de nuit	2,3	4,0	7,0	8,5	2,5	8,4	12,4	16,7
Déplacements professionnels de plus de 24h	25,0	23,1	16,7	7,6	3,7	1,7	14,7	6,3
<b>Contraintes de temps</b>								
Dépasser ses horaires normaux								
Jamais	3,1	4,8	7,8	11,0	20,5	22,6	17,5	25,8
Rarement	40,4	32,8	43,7	43,2	50,6	49,8	48,3	50,5
Assez souvent	38,3	38,1	33,8	31,5	24,1	21,1	28,3	18,4
Très souvent	18,2	24,3	14,7	14,3	4,8	6,6	5,8	5,3
Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause								
Jamais	24,5	24,5	36,6	35,3	51,5	50,2	48,7	53,2
Rarement	48,5	45,1	38,1	38,2	32,1	31,2	36,1	32,0
Assez souvent	20,3	21,1	19,4	19,6	13,9	13,4	10,1	11,1
Très souvent	6,6	9,2	5,8	6,8	2,4	5,1	5,0	3,7
Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin								
Jamais	18,4	18,9	27,9	29,2	32,3	44,8	52,2	49,8
Rarement	49,1	44,2	44,2	41,8	45,1	35,0	34,8	35,9
Assez souvent	27,4	28,3	21,6	22,1	18,9	15,7	10,4	11,6
Très souvent	5,1	8,7	6,4	6,9	3,7	4,5	2,6	2,7
Pression temporelle forte (≥ 6)	42,9	45,5	43,7	40,3	30,9	33,7	32,2	29,1
Pression temporelle très forte (≥ 8)	11,0	15,1	13,9	14,2	11,5	11,5	11,0	9,7
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue	65,1	69,1	59,7	58,8	54,3	47,6	41,9	33,4
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	57,1	61,6	68,6	64,6	50,0	53,2	47,9	51,6
✓ Aspect positif sur travail	44,5	44,4	35,3	37,6	51,9	44,2	34,9	45,2

Appréciations sur le travail (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Travail qui permet d'apprendre des choses</b>								
Non pas du tout	1,1	1,0	3,0	2,0	4,2	5,8	10,1	9,3
Plutôt non	5,7	5,8	9,1	8,7	16,9	12,4	10,1	14,8
Plutôt oui	47,3	40,3	42,8	41,4	39,8	43,3	47,9	42,8
Oui tout à fait	46,0	52,9	45,1	47,8	39,2	38,5	31,9	33,1
<b>Travail varié</b>								
Non pas du tout	1,5	0,7	2,0	1,4	7,9	5,5	10,1	8,3
Plutôt non	10,1	6,6	11,1	9,5	15,2	14,6	16,8	15,0
Plutôt oui	47,4	38,0	46,9	41,8	41,8	42,3	40,3	43,9
Oui tout à fait	41,0	54,7	40,1	47,3	35,2	37,6	32,8	32,8
<b>Choix dans la façon de procéder</b>								
Non pas du tout	1,5	1,7	4,8	3,8	9,0	8,9	9,2	11,0
Plutôt non	11,8	9,7	16,7	14,5	16,3	19,3	18,5	17,8
Plutôt oui	49,2	43,5	42,3	45,7	34,3	41,4	42,0	41,1
Oui tout à fait	37,5	45,1	36,2	35,9	40,4	30,4	30,3	30,1
<b>Possibilités suffisantes d'entraide, de coopération</b>								
Non pas du tout	1,4	1,8	1,5	1,8	3,1	4,2	5,9	5,2
Plutôt non	8,1	12,0	8,6	10,8	15,2	10,8	7,6	9,5
Plutôt oui	54,6	51,8	54,3	52,6	47,6	48,9	59,3	50,2
Oui tout à fait	35,9	34,5	35,5	34,9	34,2	36,1	27,1	35,1
<b>Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité</b>								
Non pas du tout	1,2	1,0	2,5	1,3	0,6	1,7	2,5	1,7
Plutôt non	10,4	11,1	9,8	13,1	12,7	10,3	4,2	8,1
Plutôt oui	61,0	61,4	59,6	56,8	55,8	52,8	57,1	51,1
Oui tout à fait	27,3	26,5	28,1	28,8	30,9	35,2	36,1	39,1
<b>Sentiment d'un travail reconnu par l'entourage professionnel</b>								
Non pas du tout	2,3	2,0	3,8	2,9	6,8	4,3	4,2	4,9
Plutôt non	7,9	9,8	12,0	12,8	9,8	13,3	12,6	12,9
Plutôt oui	58,0	54,8	57,0	55,2	55,2	49,9	53,8	50,6
Oui tout à fait	31,9	33,4	27,1	29,2	28,2	32,5	29,4	31,5
<b>Faire des choses que l'on désapprouve</b>								
Non pas du tout	26,9	27,0	37,2	30,8	40,9	39,2	38,5	36,6
Plutôt non	57,0	55,8	46,6	49,8	42,1	42,0	41,0	41,0
Plutôt oui	14,7	15,5	13,9	16,6	15,2	15,4	17,1	18,6
Oui tout à fait	1,4	1,7	2,3	2,8	1,8	3,3	3,4	3,7
<b>Travailler avec la peur de perdre son emploi</b>								
Non pas du tout	57,9	59,4	60,0	62,6	53,3	64,2	56,8	60,2
Plutôt non	31,1	30,3	27,5	27,7	29,7	24,4	28,0	26,3
Plutôt oui	9,1	7,9	8,8	7,0	13,3	8,5	11,0	9,6
Oui tout à fait	2,0	2,4	3,8	2,7	3,6	2,9	4,2	3,9
<b>Réussir à concilier vie professionnelle et vie hors travail</b>								
Non pas du tout	1,8	1,9	1,1	1,9	0,7	2,7	0,9	3,7
Plutôt non	9,6	10,2	8,5	8,1	5,8	7,4	6,4	6,6
Plutôt oui	57,8	56,9	48,7	46,2	46,8	41,5	46,4	40,3
Oui tout à fait	30,8	31,0	41,8	43,8	46,8	48,4	46,4	49,4

Charges physiques du poste de travail (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Postures contraignantes</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	80,7	76,4	70,5	52,8	67,7	41,5	17,0	25,2
Parfois	15,8	18,2	22,0	33,3	23,2	35,7	55,9	47,9
Souvent	3,5	5,4	7,6	13,9	9,2	22,7	27,1	26,8
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	5,1	7,9	11,9	21,0	15,2	28,3	41,5	35,3
Exposition, ni difficile ni pénible	12,9	13,9	16,9	23,7	15,2	26,4	36,4	34,3
Exposition, pénibilité non précisée	1,4	1,9	0,8	2,5	1,8	3,8	5,1	5,1
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	92,0	84,7	80,8	60,1	83,0	49,9	25,2	27,9
Parfois	6,6	13,3	14,9	29,8	12,1	32,4	45,4	47,7
Souvent	1,4	2,0	4,3	10,1	4,9	17,7	29,4	24,3
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	2,5	4,6	6,3	16,9	8,5	24,4	39,5	32,8
Exposition, ni difficile ni pénible	4,5	9,1	11,9	20,5	7,9	22,4	29,4	34,3
Exposition, pénibilité non précisée	1,1	1,6	1,0	2,5	0,6	3,3	5,9	5,0
<b>Gestes répétitifs</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	73,9	73,9	63,6	54,5	42,4	31,0	15,3	20,1
Parfois	14,9	14,8	20,2	24,2	20,6	25,8	43,2	33,9
Souvent	11,2	11,3	16,2	21,3	37,0	43,2	41,5	45,9
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	3,4	4,9	5,3	11,3	15,2	21,8	35,6	27,9
Exposition, ni difficile ni pénible	21,3	18,8	26,8	30,2	38,2	41,7	44,1	45,4
Exposition, pénibilité non précisée	1,4	2,3	4,3	4,0	4,2	5,6	5,1	6,5
<b>Importants déplacements à pieds</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	84,5	82,3	80,8	63,7	90,9	61,1	42,0	45,5
Parfois	11,7	12,5	11,7	17,9	4,2	14,8	31,9	26,4
Souvent	3,9	5,2	7,6	18,5	4,9	24,1	26,1	28,1
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	1,5	1,9	2,3	7,6	3,0	10,2	12,6	12,7
Exposition, ni difficile ni pénible	13,1	14,3	16,7	26,3	5,5	25,9	41,2	37,4
Exposition, pénibilité non précisée	0,9	1,5	0,3	2,4	0,6	2,8	4,2	4,4
<b>Station debout prolongée</b>								
<i>Fréquence d'exposition</i>								
Jamais	87,5	76,8	76,5	52,1	82,9	40,4	17,0	26,2
Parfois	10,2	15,2	15,2	22,3	6,7	17,4	31,4	25,6
Souvent	2,3	8,0	8,4	25,6	10,4	42,3	51,7	48,3
<i>Pénibilité</i>								
Exposition, difficile ou pénible	1,5	5,0	5,6	14,4	5,5	21,6	22,0	22,2
Exposition, ni difficile ni pénible	10,2	16,2	17,2	30,5	9,8	34,1	52,5	46,1
Exposition, pénibilité non précisée	0,8	2,0	0,8	3,0	1,8	3,9	8,5	5,5



Expositions (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
Produits chimiques	6,8	9,5	10,9	20,9	7,3	22,9	47,5	38,6
Poussières, fumées	9,0	9,6	15,4	18,7	14,6	19,8	72,3	63,3
Ray. ionisants	2,8	2,8	3,1	4,3	-	1,8	7,7	2,3
Vibrations	4,0	3,7	6,3	9,5	2,4	5,3	40,7	44,5
Gêne sonore	21,5	21,8	33,2	32,8	26,8	26,5	70,3	61,2
Bruit > 80 dB	8,8	8,8	14,5	16,8	9,4	8,7	61,2	48,2
Contrainte visuelle	36,9	38,3	43,6	34,1	45,4	25,4	25,4	23,1
Conduite routière prolongée	16,0	16,2	22,1	15,3	2,4	4,9	21,2	19,1
Chaleur intense	4,8	5,1	9,4	9,8	6,1	11,7	28,2	26,8
Froid intense	3,3	3,3	6,1	7,1	6,8	7,8	26,5	22,1
Intempéries	4,4	4,3	9,5	10,0	2,4	6,8	31,9	31,0
Pression psychologique	24,4	27,3	24,3	27,2	20,5	19,7	21,2	15,7
Risque infectieux	2,5	7,5	3,6	19,7	8,5	22,5	8,4	14,6
Contact avec le public	38,2	56,5	51,4	73,4	44,4	80,9	41,9	54,6

Formation (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an	47,6	57,6	47,7	55,5	48,2	43,7	32,2	39,5
<i>Parmi eux :</i>								
✓ En rapport avec leur travail actuel	88,9	92,0	88,5	92,0	94,9	89,0	97,3	89,1
✓ En rapport avec leur travail futur	20,8	14,1	20,7	14,9	18,1	15,6	20,6	18,7
✓ Formation d'intérêt général	41,1	42,2	40,6	41,5	31,5	37,4	37,5	39,6
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an	39,7	44,0	35,4	39,5	26,5	22,4	17,5	19,8

Mode de vie (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
Activité sportive régulière	66,6	65,9	59,9	62,6	60,3	54,1	51,7	53,3
Consommation de tabac	20,6	21,3	24,4	27,4	28,7	34,6	48,3	42,6
Consommation de tabac > 15 cigarettes/jour	2,6	3,4	3,8	4,7	4,3	5,4	11,0	10,8
Consommation de café	78,4	79,6	72,4	75,6	69,4	70,0	79,7	80,4
Consommation de café > 4 tasses/jour	8,6	13,1	12,3	11,7	8,1	11,8	16,1	16,7
Trajets domicile/travail longs ou pénibles	23,5	21,6	22,2	18,9	20,0	14,0	19,3	13,6

État de santé (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Indice de masse corporelle</b>								
Normaux ou maigres	62,6	60,1	56,0	57,4	58,8	60,5	53,0	48,4
Surpoids	28,2	30,2	29,1	28,9	27,9	24,5	33,9	33,1
Obèses	9,2	9,7	14,9	13,7	13,3	15,0	13,0	18,4
<b>Cardio-respiratoire</b>								
<b>Appareil respiratoire</b>								
Existence d'un problème	3,1	4,1	4,1	4,4	3,0	4,7	7,6	5,0
Plaintes ou signes cliniques	2,6	3,7	3,1	3,7	3,0	4,1	5,0	4,1
Gêne dans le travail	0,6	0,9	0,5	1,0	0,6	1,0	0,9	1,1
Traitement ou autre soin	1,4	2,1	2,5	2,4	1,8	2,8	5,1	2,3
<b>Appareil cardiovasculaire</b>								
Existence d'un problème	2,5	2,5	2,3	3,3	2,4	2,9	2,5	3,2
Plaintes ou signes cliniques	2,0	1,8	1,5	2,6	2,4	2,1	0,9	2,2
Gêne dans le travail	0,5	0,6	0,3	0,8	0,6	0,6	-	0,5
Traitement ou autre soin	1,2	1,4	0,8	1,7	1,8	1,4	0,9	1,9
<b>Hypertension artérielle</b>								
Existence d'un problème	4,7	6,5	5,1	6,3	2,4	6,5	7,6	9,8
Plaintes ou signes cliniques	3,7	4,5	3,8	4,5	1,8	4,4	5,9	7,1
Gêne dans le travail	0,2	0,2	-	0,4	-	0,3	-	0,3
Traitement ou autre soin	2,8	3,9	2,6	4,1	1,2	4,3	6,0	6,2
<b>Neuropsychique</b>								
<b>Troubles neuropsychiques (les trois signes ci-dessous à la fois)</b>								
Existence d'un problème	5,4	7,8	6,9	9,1	8,4	9,2	5,9	5,1
Plaintes ou signes cliniques	4,6	7,2	6,9	8,5	8,4	8,5	5,0	4,6
Gêne dans le travail	1,5	3,4	3,8	3,8	2,4	3,3	0,9	1,7
Traitement ou autre soin	0,2	0,8	0,8	1,1	0,6	1,1	-	0,3
<b>✓ Fatigue, lassitude</b>								
Existence d'un problème	21,0	25,0	26,8	26,6	33,1	28,1	20,3	19,6
Plaintes ou signes cliniques	20,1	24,4	26,3	25,9	31,7	27,2	19,5	18,9
Gêne dans le travail	8,5	11,6	12,9	11,6	10,2	11,8	8,6	7,8
Traitement ou autre soin	2,0	3,0	2,8	3,6	5,6	3,8	1,7	1,7
<b>✓ Anxiété, nervosité, irritabilité</b>								
Existence d'un problème	15,6	19,8	18,9	20,6	21,7	20,9	14,3	14,3
Plaintes ou signes cliniques	14,3	19,1	18,4	19,7	21,1	20,1	12,6	13,3
Gêne dans le travail	6,2	9,2	9,4	9,9	10,2	8,5	5,1	5,1
Traitement ou autre soin	1,7	3,0	2,3	3,2	3,6	3,6	2,6	1,9
<b>✓ Troubles du sommeil</b>								
Existence d'un problème	16,4	19,2	15,6	20,6	21,1	21,4	17,1	15,4
Plaintes ou signes cliniques	15,4	18,2	15,4	19,9	21,1	20,4	16,2	14,6
Gêne dans le travail	5,7	7,8	7,4	8,2	6,6	7,8	2,6	5,2
Traitement ou autre soin	2,3	3,2	3,1	3,7	3,0	4,0	1,7	2,3

État de santé (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Ostéo-articulaire</b>								
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre supérieur (l'un des trois signes ci-dessous)</b>								
Existence d'un problème	9,9	11,8	13,2	14,5	16,9	18,6	17,1	18,4
Plaintes ou signes cliniques	9,1	11,3	13,2	13,8	16,3	18,0	15,4	17,7
Gêne dans le travail	3,1	4,6	4,8	6,9	9,0	11,1	10,5	10,7
Traitement ou autre soin	2,3	3,0	3,3	4,3	3,6	6,5	3,5	5,6
✓ <b>Épaule</b>								
Existence d'un problème	5,4	6,9	6,6	8,8	10,2	11,5	10,1	11,3
Plaintes ou signes cliniques	5,1	6,5	6,6	8,5	9,6	11,0	8,4	10,9
Gêne dans le travail	1,4	2,3	2,3	4,2	5,4	6,7	4,3	6,4
Traitement ou autre soin	1,5	1,9	2,0	2,8	1,8	3,9	1,7	3,5
✓ <b>Coude</b>								
Existence d'un problème	2,0	2,5	2,3	3,3	2,4	4,0	3,4	4,4
Plaintes ou signes cliniques	1,7	2,3	2,3	3,0	2,4	3,9	2,5	4,0
Gêne dans le travail	0,2	1,3	0,3	1,6	1,8	2,4	2,6	2,8
Traitement ou autre soin	0,5	0,5	0,5	1,1	0,6	1,7	0,9	1,5
✓ <b>Poignet</b>								
Existence d'un problème	4,3	4,8	7,1	6,5	7,8	8,8	8,5	8,0
Plaintes ou signes cliniques	3,7	4,6	7,1	6,0	7,8	8,4	7,6	7,5
Gêne dans le travail	1,7	2,2	3,3	3,2	4,2	5,3	6,9	4,6
Traitement ou autre soin	0,6	1,1	1,5	1,8	1,8	2,8	0,9	2,2
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre inférieur</b>								
Existence d'un problème	7,5	7,3	8,1	10,5	9,0	10,9	7,7	11,3
Plaintes ou signes cliniques	7,2	6,9	7,7	10,0	9,0	10,5	5,1	10,6
Gêne dans le travail	2,2	2,4	2,8	4,6	3,0	5,5	2,6	6,0
Traitement ou autre soin	2,3	2,2	2,3	3,6	4,2	4,1	0,9	3,4
<b>Troubles ostéo-articulaires du rachis (l'un des deux signes ci-dessous)</b>								
Existence d'un problème	16,2	19,7	20,7	23,3	26,5	26,6	23,9	23,7
Plaintes ou signes cliniques	15,5	18,8	20,0	22,3	25,3	25,5	21,4	22,5
Gêne dans le travail	6,8	8,4	10,0	11,5	7,9	15,2	13,3	13,2
Traitement ou autre soin	4,5	6,2	6,9	7,8	9,7	8,3	8,0	6,9
✓ <b>Vertèbres cervicales</b>								
Existence d'un problème	8,9	9,4	11,2	12,0	13,9	13,3	10,2	8,9
Plaintes ou signes cliniques	8,3	8,9	10,7	11,4	13,3	12,7	9,3	8,3
Gêne dans le travail	4,3	4,6	5,8	6,2	4,2	7,8	4,4	4,8
Traitement ou autre soin	2,3	2,7	3,6	4,2	5,4	4,4	2,6	2,7
✓ <b>Vertèbres dorsolombaires</b>								
Existence d'un problème	10,8	14,3	14,6	16,8	16,3	20,0	23,1	19,5
Plaintes ou signes cliniques	10,1	13,5	14,4	15,9	15,7	19,1	20,5	18,4
Gêne dans le travail	3,6	5,5	6,2	8,1	4,2	11,3	12,4	11,1
Traitement ou autre soin	2,5	4,7	4,9	5,6	5,5	6,1	8,0	5,5

État de santé (en %)	Cadres		Interm.		Employés		Ouvriers	
	Evr. Branche (n=654)	Evr. National (n=4 088)	Evr. Branche (n=399)	Evr. National (n=6 910)	Evr. Branche (n=166)	Evr. National (n=7 676)	Evr. Branche (n=120)	Evr. National (n=7 744)
<b>Autres problèmes de santé</b>								
<b>Digestif</b>								
Existence d'un problème	6,4	8,2	8,0	8,1	11,0	8,9	7,8	6,1
Plaintes ou signes cliniques	5,8	7,7	7,7	7,6	10,4	8,1	6,9	5,4
Gêne dans le travail	1,1	1,6	2,1	2,0	3,1	1,9	3,5	1,2
Traitement ou autre soin	2,7	3,3	3,1	3,4	4,3	3,5	3,5	2,8
<b>Dermatologie</b>								
Existence d'un problème	5,0	6,1	5,9	6,6	6,7	6,5	4,2	5,6
Plaintes ou signes cliniques	4,4	5,9	5,9	6,0	6,7	6,0	3,4	5,2
Gêne dans le travail	0,6	0,6	1,3	1,4	-	1,3	0,9	0,9
Traitement ou autre soin	2,8	3,3	3,3	3,3	4,3	3,0	1,7	2,2
<b>Troubles de l'audition</b>								
Existence d'un problème	3,9	5,6	4,6	5,9	1,9	4,2	6,0	8,9
Plaintes ou signes cliniques	3,7	5,3	4,3	5,5	1,9	3,9	4,3	7,9
Gêne dans le travail	1,1	2,1	1,8	2,0	0,6	1,5	0,0	1,9
Traitement ou autre soin	0,3	1,0	0,3	1,1	-	0,7	2,6	0,7

## Données Evrest 2016-2017

### Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

NB : L'activité "Traduction" n'est pas représentée du fait de faibles effectifs

Description de la population (en %)	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
<b>Sexe</b>				
Hommes	73,5	71,4	47,2	62,6
Femmes	26,6	28,6	52,9	37,4
<b>Âge</b>				
< 25 ans	6,7	6,8	8,8	8,8
25-34 ans	39,8	32,4	31,1	34,0
35-44 ans	31,0	30,0	33,2	27,9
45-54 ans	16,5	22,5	21,2	19,1
≥ 55 ans	6,0	8,3	5,7	10,2
<b>Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS)</b>				
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,5	0,9	3,1	0,7
Cadres, professions intellectuelles supérieures	63,7	46,0	34,7	15,7
Professions intermédiaires	26,9	36,9	21,8	25,9
Employés	8,3	7,2	31,1	17,7
Ouvriers	0,5	9,0	9,3	40,1
<b>Catégorie d'entreprise</b>				
Très petites entreprises (TPE) (< 10 salariés)	9,9	20,5	22,8	25,2
Petites entreprises (PE) (10-49 salariés)	24,4	41,9	31,6	46,3
Moyennes entreprises (ME) (50-249 salariés)	28,3	32,7	29,5	23,8
Entreprises de taille intermédiaire (ETI) (250-4999 salariés) et grandes entreprises (GE) (≥ 5000 salariés)	37,4	5,0	16,1	4,8

<b>Organisation du temps de travail (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
<b>Rythmes de travail</b>				
Changement de travail depuis 1an :				
Non	81,5	85,8	80,3	77,6
Oui, pour raison médicale	0,7	0,9	0,5	1,4
Oui, pour une autre raison	17,2	12,2	19,2	19,6
Oui, raison non précisée	0,5	1,1	-	1,4
Travail à temps plein	91,8	90,0	77,1	93,1
Travail en journée normale	95,7	92,0	92,4	88,7
Coupures de plus de 2 heures	10,5	9,1	14,9	9,2
Horaires décalés	7,3	15,7	18,7	28,9
Horaires irréguliers ou alternés	7,5	16,3	20,9	21,4
Travail de nuit	2,4	7,3	5,0	5,5
Déplacements professionnels de plus de 24h	16,7	25,7	15,3	14,2
<b>Contraintes de temps</b>				
Dépasser ses horaires normaux				
Jamais	5,7	6,4	17,4	8,8
Rarement	50,2	37,0	38,4	43,5
Assez souvent	29,7	39,5	33,7	34,7
Très souvent	14,4	17,2	10,5	12,9
Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause				
Jamais	33,8	29,0	32,3	48,6
Rarement	43,2	42,0	45,0	35,6
Assez souvent	17,9	22,7	18,0	8,9
Très souvent	5,2	6,4	4,8	6,9
Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin				
Jamais	24,5	22,8	26,8	38,9
Rarement	47,3	48,3	44,7	36,8
Assez souvent	23,6	23,0	24,2	19,4
Très souvent	4,7	6,0	4,2	4,9
Pression temporelle forte (≥ 6)	40,9	44,2	38,5	29,9
Pression temporelle très forte (≥ 8)	9,8	14,0	15,1	9,7
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue	63,0	60,3	52,6	58,9
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	59,8	61,8	54,1	51,2
✓ Aspect positif sur travail	47,5	36,1	42,3	38,7

<b>Appréciations sur le travail (en %)</b>	<b>Informatique Evr. Branche (n=565)</b>	<b>Ingénierie Evr. Branche (n=444)</b>	<b>Études, Conseil Evr. Branche (n=193)</b>	<b>Événements Evr. Branche (n=147)</b>
<b>Travail qui permet d'apprendre des choses</b>				
Non pas du tout	1,6	2,7	4,7	5,4
Plutôt non	8,0	6,8	13,5	7,5
Plutôt oui	43,6	48,0	42,5	44,9
Oui tout à fait	46,8	42,5	39,4	42,2
<b>Travail varié</b>				
Non pas du tout	2,5	2,3	7,3	3,4
Plutôt non	13,0	8,4	18,9	7,5
Plutôt oui	46,9	45,5	41,4	45,6
Oui tout à fait	37,7	43,9	32,5	43,5
<b>Choix dans la façon de procéder</b>				
Non pas du tout	3,7	3,0	8,3	3,4
Plutôt non	14,2	13,9	16,6	13,7
Plutôt oui	46,3	44,8	37,8	45,9
Oui tout à fait	35,8	38,4	37,3	37,0
<b>Possibilités suffisantes d'entraide, de coopération</b>				
Non pas du tout	1,6	1,6	3,1	3,5
Plutôt non	6,9	10,6	10,0	12,4
Plutôt oui	52,5	56,1	54,5	53,8
Oui tout à fait	39,0	31,7	32,5	30,3
<b>Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité</b>				
Non pas du tout	1,8	1,6	2,1	0,7
Plutôt non	10,0	11,1	8,3	8,8
Plutôt oui	60,6	60,6	55,2	57,1
Oui tout à fait	27,7	26,7	34,4	33,3
<b>Sentiment d'un travail reconnu par l'entourage professionnel</b>				
Non pas du tout	2,5	3,9	5,8	2,7
Plutôt non	10,0	11,2	9,4	4,1
Plutôt oui	56,9	55,4	55,5	65,1
Oui tout à fait	30,6	29,5	29,3	28,1
<b>Faire des choses que l'on désapprouve</b>				
Non pas du tout	29,6	33,1	36,5	39,0
Plutôt non	52,5	51,1	49,2	43,2
Plutôt oui	16,4	12,6	13,2	16,4
Oui tout à fait	1,4	3,2	1,1	1,4
<b>Travailler avec la peur de perdre son emploi</b>				
Non pas du tout	59,8	56,3	50,8	63,3
Plutôt non	29,9	29,9	30,9	27,2
Plutôt oui	8,6	9,3	14,1	8,8
Oui tout à fait	1,8	4,5	4,2	0,7
<b>Réussir à concilier vie professionnelle et vie hors travail</b>				
Non pas du tout	1,1	1,7	1,6	0,7
Plutôt non	8,6	10,0	7,6	6,5
Plutôt oui	50,4	52,3	61,6	49,6
Oui tout à fait	40,0	36,0	29,2	43,2

<b>Charges physiques du poste de travail (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
<b>Postures contraignantes</b>				
<i>Fréquence d'exposition</i>				
Jamais	82,6	63,7	66,8	47,6
Parfois	13,7	28,6	21,1	36,6
Souvent	3,7	7,7	12,1	15,9
<i>Pénibilité</i>				
Exposition, difficile ou pénible	6,6	12,7	13,2	26,2
Exposition, ni difficile ni pénible	10,0	21,8	19,5	21,4
Exposition, pénibilité non précisée	0,9	1,8	0,5	4,8
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>				
<i>Fréquence d'exposition</i>				
Jamais	92,5	79,6	78,7	50,0
Parfois	6,1	16,1	14,6	30,1
Souvent	1,4	4,3	6,8	19,9
<i>Pénibilité</i>				
Exposition, difficile ou pénible	2,5	7,5	8,3	26,0
Exposition, ni difficile ni pénible	4,3	11,3	12,5	19,2
Exposition, pénibilité non précisée	0,7	1,6	0,5	4,8
<b>Gestes répétitifs</b>				
<i>Fréquence d'exposition</i>				
Jamais	71,8	59,8	55,2	39,7
Parfois	13,9	22,7	15,6	37,0
Souvent	14,4	17,5	29,2	23,3
<i>Pénibilité</i>				
Exposition, difficile ou pénible	3,6	8,0	14,1	19,2
Exposition, ni difficile ni pénible	22,9	29,3	27,6	34,3
Exposition, pénibilité non précisée	1,8	3,0	3,1	6,9
<b>Importants déplacements à pieds</b>				
<i>Fréquence d'exposition</i>				
Jamais	92,5	70,7	84,9	56,2
Parfois	5,7	18,9	8,3	25,3
Souvent	1,8	10,5	6,8	18,5
<i>Pénibilité</i>				
Exposition, difficile ou pénible	0,7	3,6	2,6	10,3
Exposition, ni difficile ni pénible	6,1	25,2	12,0	29,5
Exposition, pénibilité non précisée	0,7	0,5	0,5	4,1
<b>Station debout prolongée</b>				
<i>Fréquence d'exposition</i>				
Jamais	94,1	67,0	76,8	44,5
Parfois	4,1	21,4	8,4	29,5
Souvent	1,8	11,6	14,7	26,0
<i>Pénibilité</i>				
Exposition, difficile ou pénible	0,5	7,7	5,3	13,7
Exposition, ni difficile ni pénible	5,2	23,9	14,7	36,3
Exposition, pénibilité non précisée	0,2	1,4	3,2	5,5



<b>Expositions (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
Produits chimiques	1,1	22,5	10,9	20,6
Poussières, fumées	3,4	25,3	17,1	45,9
Ray. ionisants	0,2	7,5	1,1	2,1
Vibrations	1,8	11,1	6,7	21,2
Gêne sonore	20,7	35,8	30,4	47,3
Bruit > 80 dB	2,8	26,0	12,1	35,0
Contrainte visuelle	43,3	37,1	36,8	29,5
Conduite routière prolongée	10,2	27,1	14,1	13,2
Chaleur intense	2,4	11,6	9,4	20,0
Froid intense	2,2	8,2	7,9	16,7
Intempéries	0,6	16,8	3,7	17,9
Pression psychologique	22,2	26,3	25,1	17,9
Risque infectieux	0,7	5,5	7,3	8,2
Contact avec le public	34,7	45,7	47,6	60,4

<b>Formation (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an	44,4	47,8	52,1	41,3
<i>Parmi eux :</i>				
✓ En rapport avec leur travail actuel	89,5	89,7	88,0	96,6
✓ En rapport avec leur travail futur	23,1	18,3	19,0	17,3
✓ Formation d'intérêt général	36,8	45,5	36,2	35,2
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an	40,6	33,8	26,9	26,4

<b>Mode de vie (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
Activité sportive régulière	65,0	64,8	61,3	50,4
Consommation de tabac	20,7	23,5	29,7	39,3
Consommation de tabac > 15 cigarettes/jour	2,7	3,7	4,7	8,3
Consommation de café	74,6	76,1	77,0	76,2
Consommation de café > 4 tasses/jour	8,3	10,7	13,1	14,0
Trajets domicile/travail longs ou pénibles	22,8	23,0	21,4	19,6

<b>État de santé (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
<b>Indice de masse corporelle</b>				
Normaux ou maigres	59,8	61,5	54,6	54,9
Surpoids	29,4	27,5	30,3	31,0
Obèses	10,8	11,0	15,1	14,1
<b>Cardio-respiratoire</b>				
<b>Appareil respiratoire</b>				
Existence d'un problème	4,5	3,2	2,1	4,1
Plaintes ou signes cliniques	3,4	2,5	2,1	3,4
Gêne dans le travail	0,5	0,9	0,5	-
Traitement ou autre soin	2,5	1,6	1,6	2,1
<b>Appareil cardiovasculaire</b>				
Existence d'un problème	2,9	1,8	3,1	1,4
Plaintes ou signes cliniques	2,3	1,1	2,6	0,7
Gêne dans le travail	0,5	0,2	0,5	-
Traitement ou autre soin	1,1	1,1	1,6	0,7
<b>Hypertension artérielle</b>				
Existence d'un problème	4,3	4,4	3,1	9,7
Plaintes ou signes cliniques	3,2	3,2	3,1	7,6
Gêne dans le travail	0,2	-	-	-
Traitement ou autre soin	2,7	2,5	1,1	6,2
<b>Neuropsychique</b>				
<b>Troubles neuropsychiques (les trois signes ci-dessous à la fois)</b>				
Existence d'un problème	5,9	5,4	6,7	9,0
Plaintes ou signes cliniques	5,3	5,0	6,2	9,0
Gêne dans le travail	2,1	2,1	2,6	2,7
Traitement ou autre soin	0,2	0,2	1,0	0,7
✓ <b>Fatigue, lassitude</b>				
Existence d'un problème	24,6	19,8	33,3	21,9
Plaintes ou signes cliniques	23,6	19,6	32,3	20,1
Gêne dans le travail	11,0	7,3	13,0	8,3
Traitement ou autre soin	2,2	1,8	6,4	1,4
✓ <b>Anxiété, nervosité, irritabilité</b>				
Existence d'un problème	18,0	15,5	16,7	18,6
Plaintes ou signes cliniques	16,8	14,8	16,2	17,2
Gêne dans le travail	8,1	7,3	6,8	6,9
Traitement ou autre soin	2,2	1,6	3,7	2,1
✓ <b>Troubles du sommeil</b>				
Existence d'un problème	16,5	15,3	19,6	18,1
Plaintes ou signes cliniques	15,6	14,9	19,1	18,1
Gêne dans le travail	6,4	5,5	5,8	6,3
Traitement ou autre soin	2,7	2,5	2,1	2,8

État de santé (en %)	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
<b>Ostéo-articulaire</b>				
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre supérieur (l'un des trois signes ci-dessous)</b>				
Existence d'un problème	11,3	12,1	15,1	14,4
Plaintes ou signes cliniques	10,8	11,2	15,1	13,7
Gêne dans le travail	4,3	4,4	8,4	4,9
Traitement ou autre soin	3,1	2,3	3,1	4,2
<b>✓ Épaule</b>				
Existence d'un problème	5,5	7,1	8,8	8,2
Plaintes ou signes cliniques	5,4	6,4	8,8	7,5
Gêne dans le travail	2,1	1,8	4,7	2,1
Traitement ou autre soin	2,0	1,6	1,0	2,1
<b>✓ Coude</b>				
Existence d'un problème	2,1	1,8	2,6	4,1
Plaintes ou signes cliniques	2,1	1,4	2,1	4,1
Gêne dans le travail	0,4	0,5	0,5	2,1
Traitement ou autre soin	0,5	0,5	0,5	1,4
<b>✓ Poignet</b>				
Existence d'un problème	5,9	5,9	6,8	4,8
Plaintes ou signes cliniques	5,6	5,2	6,8	4,8
Gêne dans le travail	2,5	3,0	4,7	2,1
Traitement ou autre soin	0,9	0,7	2,1	1,4
<b>Troubles ostéo-articulaires du membre inférieur</b>				
Existence d'un problème	6,6	10,1	5,2	9,7
Plaintes ou signes cliniques	6,4	8,9	5,2	9,0
Gêne dans le travail	1,4	4,1	1,6	2,8
Traitement ou autre soin	2,1	2,8	1,6	3,5
<b>Troubles ostéo-articulaires du rachis (l'un des deux signes ci-dessous)</b>				
Existence d'un problème	19,2	18,8	21,8	19,3
Plaintes ou signes cliniques	18,9	16,9	21,2	17,9
Gêne dans le travail	8,5	8,8	8,3	8,5
Traitement ou autre soin	6,7	4,4	8,3	6,3
<b>✓ Vertèbres cervicales</b>				
Existence d'un problème	10,0	10,9	11,4	9,0
Plaintes ou signes cliniques	9,8	9,3	11,4	9,0
Gêne dans le travail	5,2	5,0	4,2	3,5
Traitement ou autre soin	3,7	1,6	5,2	2,1
<b>✓ Vertèbres dorsolombaires</b>				
Existence d'un problème	13,1	13,3	14,5	14,5
Plaintes ou signes cliniques	12,6	12,4	14,0	13,1
Gêne dans le travail	4,3	5,3	6,8	6,3
Traitement ou autre soin	4,0	3,3	5,2	4,9

<b>État de santé (en %)</b>	Informatique Evr. Branche (n=565)	Ingénierie Evr. Branche (n=444)	Études, Conseil Evr. Branche (n=193)	Événements Evr. Branche (n=147)
<b>Autres problèmes de santé</b>				
<b>Digestif</b>				
Existence d'un problème	5,8	8,3	10,2	8,5
Plaintes ou signes cliniques	5,4	7,4	9,7	8,5
Gêne dans le travail	1,5	1,6	3,8	1,4
Traitement ou autre soin	2,4	4,4	3,8	0,7
<b>Dermatologie</b>				
Existence d'un problème	5,2	5,5	4,7	6,2
Plaintes ou signes cliniques	4,9	5,1	4,2	6,2
Gêne dans le travail	0,2	1,4	1,1	0,7
Traitement ou autre soin	3,1	3,3	1,6	4,1
<b>Troubles de l'audition</b>				
Existence d'un problème	3,8	4,6	1,1	7,0
Plaintes ou signes cliniques	3,6	4,1	1,1	6,3
Gêne dans le travail	1,6	0,9	0,5	0,7
Traitement ou autre soin	0,2	0,2	-	2,8

## **Annexe 5 : Les monographies : trame vierge**

### ***L'entreprise***

---

Positionnement et historique  
Activités et système clients  
Organisation des activités et des services  
Mutations organisationnelles et techniques

### ***Les ressources humaines***

---

Organisation fonctionnelle et organigramme  
Compétences, qualifications et parcours professionnels  
Données quantitatives sur le personnel et politique de gestion du personnel

### ***Principaux enjeux de gestion du personnel***

---

Discussions ou négociations avec les salariés ou leurs représentants

### ***La qualité de vie au travail***

---

Définition de la QVT dans l'entreprise et besoins en matière de QVT  
Politique QVT, acteurs et méthode  
Actions menées : nature, but et résultats  
Accompagnement interne ou externe

### ***La santé au travail et la prévention des risques***

---

Principales préoccupations de santé  
Politique de santé et de sécurité  
Organisation de la prévention des risques  
Actions de prévention  
Appuis externes de prévention  
Indicateurs utilisés

### ***Les besoins et les attentes***

---

Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de QVT  
Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de santé et de sécurité  
Les attentes en termes d'accompagnement

## Annexe 6 : Monographie 1

*Avertissement : pour garantir l'anonymat, des passages ont été supprimés et des éléments ont été masqués ou modifiés sans pour autant que cela n'en change le sens.*

Située en région parisienne, l'entreprise est spécialiste de l'architecture des systèmes d'information. Elle compte moins de 100 salariés, et donne une image d'entreprise agile et moderne, atout pour l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs.

Sources d'information :

- Interview de plusieurs personnes associées assurant la direction (en noir).
- Absence de représentant du personnel. Dialogue collectif avec plusieurs salariés, d'anciennetés et de fonctions différentes (en bleu).
- Pièces consultées : sites Internet, référentiel des compétences et visite des locaux.

### L'entreprise

---

#### Positionnement et historique

Notre cœur de métier est technique et conseil : architectes et systèmes d'information. Nous faisons de la transformation de systèmes d'information. Conseil en matière de stratégie. Construction, matériaux, bon usage des matériaux de construction, techniques qui vont intéresser les clients ? C'est une empreinte culturelle : la prospective.

Nos clients sont des services financiers, grande distribution... Ils ont plus d'enjeux à se transformer que certaines PME.

C'est une stratégie, on cherche à être impactants vis-à-vis de nos clients. Nous sommes spécialisés sur la transformation. Au cours de l'activité de nos clients, ce sont des incontournables d'activité qui amènent des transformations. Puis transformation digitale avec le client pour suivre les services.

#### Activités et système clients

Création de la structure il y a moins de 20 ans, on est sur un secteur sur lequel il y a plus de demandes que d'offres. Nos activités : conseil et mise en œuvre de logiciel.

Sénior : Mon activité ? J'organise des ateliers physiques, de temps en temps en avant vente, et je les anime, je design des architectures, on choisit une série de thème qui vont se mettre chacun en contexte particulier client. Expression de besoin, conseil pur de cadrage.

On travaille principalement avec les DSI, le cloud, des techniques d'animation d'atelier, des techniques clients... La posture de conseil peut faire peur. Cela peut être de l'animation de type brainstorming. On va voir les contacts que l'on a à disposition chez le client.

Junior : Je participe à des activités de projet, car moins de recul, participe aux ateliers, par exemple faire les supports d'ateliers sous la direction du sénior. Les niveaux précis sont définis par le référentiel.

#### Organisation des activités et des services

Toutes les ressources chez nous sont importantes, il y a une hiérarchie, une pyramide la plus plate possible. Hiérarchie fonctionnelle et d'empowerment. Il y a bien sûr une structure de décision portée par la direction.

Des équipes de 2 à 4 personnes. Avec l'aire du cloud : on travaille de chez nous. Dans une filiale comme cette banque : on a des collaborateurs chez le client. Le vendredi ils sont plus nombreux au bureau.

On est organisé en mode projet. Tout le monde y participe, il n'y a pas de service spécialisé. On presse les équipes, et dès lors on prévient les managers des équipes. Lien avec les bilans annuels, on peut très bien dire que l'on n'a pas envie. C'est plus la nature du sujet qui peut retenir les collaborateurs, mais ils sont curieux.

Sur les activités d'entreprises : on est une très bonne équipe : il y a un prétexte et on a aussi une activité, c'est plutôt un succès chez nous. On développe de l'interpersonnel avec des collègues. C'est une forme d'accessibilité à tous les niveaux hiérarchiques. C'est le besoin de se retrouver entre pairs. Il y a des consultants que l'on voit à ce moment car ils sont chez le client.

Il y a un vrai sentiment d'appartenance à l'entreprise.

### **Mutations organisationnelles et techniques**

Nous sommes soucieux d'une demande (imposée) par nos clients grands comptes d'avoir une notation RSE. C'est une contrainte car certains demandent de pouvoir accéder à la manière dont est formée la note. Cela nous engage dans des politiques écrites non adaptées à notre petite structure. Le référentiel comprend des questions hors scope comme par exemple l'amiante... 5 ou 6 chapitres exclusivement réglementaires ? Les questionnaires sont accrédités de notes et de demandes de preuves. Tous les ans, renouvellement de la note.

Ils nous évaluent sur des points, ils nous incitent à aller sur des sujets qui ne sont pas les nôtres alors que l'on est peu nombreux. C'est un cadre qui est d'abord formel, prescriptif et administratif, mais pas adapté à notre situation de taille moyenne.

On ne sait pas si Bétic a le pouvoir d'influence là-dedans ?

---

## **Les ressources humaines**

### **Organisation fonctionnelle et organigramme**

Sénior : Il y a des personnes qui ont envie, d'autres vont plus vite ou non. Chaque manager ici a un rôle d'évaluation, et ici il y a des régulations qui se font, on est libre de les exprimer.

### **Compétences, qualifications et parcours professionnels**

Ce sont majoritairement des ingénieurs, et on ouvre parfois à des filières universitaires en Master 2. On est dans la culture du double diplôme : écoles généralistes, data science, Big data, complété par des masters spécialisés, c'est les profils qui nous intéressent le plus.

Sénior : Moi j'ai navigué. Géographiquement entre grandes capitales puis Paris. Opportunité sur le plan humain, technique, mais un empêchement aussi car on prend une période de chômage puis réadaptation. Par exemple à l'étranger : trouver un emploi pour les français est difficile car d'autres se vendent moins cher.

Junior : Je suis en phase d'apprentissage ; beaucoup de choses sur lesquelles on peut se roder, on peut faire un effort et se roder. Ici on a une liberté dans ce qu'on souhaite faire. Certaines ne veulent pas développer, d'autres sont plus sur la conduite de projets.

On ne fait pas toujours ce qu'on veut : big data par exemple où on a besoin de se former. Le management prend soin des compétences, mais il y a besoin parfois d'autres compétences. On a des jeunes qui arrivent. On est plutôt gâtés car on est sur des technologies de pointe car les clients ne connaissent pas, savent qu'ils en ont besoin. Cela rajoute une certaine valeur ajoutée et c'est positif. On perd aussi des gens.

### **Données quantitatives sur le personnel**

Moins de 100 personnes. Une plus grande proportion d'hommes, mais les femmes arrivent plus nettement dans les écoles. 22 à 50 ans : assez équilibré.

## Politique de gestion du personnel

On s'est fait coacher par des gens extérieurs sur la partie RH : organisation de la structure, responsabilisation et délégation ? La direction est reconnue sur cela, et on lit beaucoup.

On recrute de 0 à 25 ans d'expérience. Le plus difficile c'est le 2-10 ans d'expérience.

Plus on s'éloigne d'une forme d'appétence, plus on sait qu'il faudra les encadrer. Toutes les écoles forment à ces éléments. Pour les attirer : forums ciblés, des anciens qui vont nous légitimer. Tout le monde n'est pas toujours intéressé par la grande entreprise.

Quand on a des stagiaires d'école, on les colle tout de suite sur des sujets qui les impliquent. Un maître de stage avec point hebdomadaire, présentation du sujet aux pairs ici. Quand on sort d'école, on n'est pas moins ingénieur. On lui confie un sujet. Fort taux de réussite de l'embauche de nos stagiaires.

Parrain de stage, puis sous l'autorité du manager (le même souvent). Parcours d'intégration (culture d'entreprise, positionnement marketing, architecture big data, retour d'expériences, des formations et des veilles à la formalisation. Les stagiaires sont toujours inclus aux événements annuels et autres.

Anciens : ce sont des expertises complémentaires, on a besoin de gens qui ont un vécu. La culture des grandes organisations. On parle de patrimoine informatique : pour faire la nouveauté, socle et innovation. Quand vous annoncez des budgets importants, un jeune explose en vol.

Des chargés de recrutement à plein temps : prospection pure ou des gens exposés en termes de recherche d'emploi. Internalisé la chasse aux compétences. Expérience interne très positive. On incite aussi à la cooptation : prime à celui qui conduit à créer un emploi.

Sénior : Les gens qui viennent chez nous, c'est forcément des gens qui sont intéressés.

## Principaux enjeux de gestion du personnel

Notre croissance est limitée du fait du départ de consultants : on ne recrute pas en grand nombre, mais parfois aussi des échecs sur des gens qui n'ont pas aimé les petites structures. Depuis quelques années en accélération, les indicateurs en particulier. Le marché est là : c'est les compétences qui sont difficiles. La clef de voute c'est les hommes, si on était plus, on ferait plus.

Recrutement y compris au niveau de la force commerciale. Les commerciaux veulent tous manager des juniors, mais ils ont d'abord besoin de faire leurs preuves. On vend nos projets sur des sujets complexes, il faut qu'ils s'intéressent au fond. C'est in-entendable de la part de jeunes qui ont peu d'ancienneté et qui veulent tout de suite être managers.

Formation : certains plutôt académique, d'autres autodidactes. Donc on a des propositions variées.

## Discussions ou négociations avec les salariés ou leurs représentants

On n'a pas dépassé les seuils pour éviter d'avoir des représentants du personnel (ndlr : ils devraient quand même avoir organisé des élections DP).

La parole est assez libre : il y a des personnes qui ont plus de mal à confronter la parole, mais d'une manière générale, la parole est assez libérée. On peut échanger de tout.

IRP : on n'en a pas, même si on a l'obligation d'organiser l'élection CSE. On questionne toujours les gens, y compris en séminaire.

## *La qualité de vie au travail*

---

### Définition de la QVT dans l'entreprise



C'est un facteur d'attractivité excessivement fort et un facteur de rétention excessivement fort. Les jeunes en particulier. Il faut être sérieux, mais il y a aussi des espaces de décompression, pouvoir faire autre chose à côté, des affers.

On a regardé autour de nous. Comment ils transforment les locaux, c'est un comportement général du marché : se recentrer sur le cœur de ville dans les quartiers attractifs. Les facteurs d'attractivité : c'est la symétrie avec nos clients et concurrents qui eux aussi investissent dans l'immobilier. Observation et lecture : on est passé par l'académie et l'observation. La logique s'imposait qu'il fallait que l'on soit à niveau.

L'écoute : il faut qu'on ait des senseurs pour écouter le pouls. Etre très à l'écoute : par exemple un collaborateur qui ne se sent pas bien chez un client, on écoute et on le sort si nécessaire. On discute et on tient nos engagements. On est à l'écoute, y compris pour les équipes externes. Les capteurs des signaux :

- Les recruteurs qui identifient des besoins « de parler ».
- Le manager.
- La direction.

Toutes les semaines, ou tous les matins, on est en méthode agile, donc on voit assez vite les besoins.

On a fait des enquêtes de satisfaction : on a peu de participation. Mais les gens n'expriment pas de difficulté.

L'ambiance, le mindset, les formations, le parcours de recrutement... Rassurer les gens quand ça ne va pas bien, s'il y a un accident. Un environnement rassurant, d'entraides. Susciter le progrès. On le fait presque à la carte.

L'attractivité :

- C'est des projets qui comptent pour le client : on est pris par des hauts niveaux chez le client. Le niveau d'enjeu donne du sens. Plus haut niveau d'attente du client. Il faut faire la distinction entre le bild plus intéressant (déchiffrage, perspective) et le run moins intéressant (continuité d'état).
- L'immobilier ici est très cher pour s'installer. La différence se joue sur la rémunération. Il y a une politique de rémunération assez dynamique ici. Il y a une valeur humaine qui est importante, il y a une forme de bienveillance, reconnaissance active (participation de gens qui ont réussi, des formations, principe de prime au résultat corrélé à l'implication).
- Il y a une forme de transparence (résultats d'entreprise, budgets, stratégie) on se met au vert pendant 2 jours. Transparence positive et curiosité sur ce qui peut être vécu en mission. Il y a du respect.

### **Besoins en matière de QVT**

On est en questionnement sur les besoins : passer de choses intuitives à une action de progrès QVT plus structurée et mobilisatrice sur l'enjeu attractivité.

Horaires : on accepte l'arrivée jusqu'à XhXX. Le télétravail est occasionnel : il n'y a pas d'accord mais c'est libre avec un rappel des conditions. Les demandes se font par un progiciel.

Il n'y a pas d'accord temps de travail.

Tous les associés sont encore en mission, c'est un atout. Il y a peu de désavantage.

Doute sur la croissance : pourra-t-on continuer comme cela ? Le cercle des managers a été créé, ils sont très impliqués. C'est sécurisant, même s'il faut affronter la vision. On ne veut pas grossir trop vite, c'est une bonne méthode, car il n'y a pas de grand changement. La croissance est contrôlée.

### **Politique QVT, acteurs et méthode**

Pas de politique de QVT formalisée.

### **Actions menées : nature, but et résultats**

En résumé : locaux, cadre, salaire, vie d'équipe, soutien, événements hors travail.

On a déménagé dans des bureaux merveilleux. Regardez la technologie fonctionne et c'est fiable. Locaux, c'est le côté confortable (bien assis, lumineux, chauffé ou rafraîchit, feutré, plus les uns sur autres la promiscuité : outils, écrans... C'est neuf et chaleureux quand même. Il y a eu participation en 2 temps : pris quelques notes de différents salariés, puis propositions.

Je suis admirative de tout ce qui a été mis en œuvre : recrutement, nouvelles personnes et bien-être des salariés.

Parcours d'intégration : c'est judicieux de s'en ouvrir à leur manager. Il est arrivé que l'entreprise soutienne la mobilité... Ils ne refusent rien, y compris sur des congés exceptionnels, cela facilite la libéralisation de la parole. J'apprécie cet environnement à échelle humaine que l'on peut avoir les uns avec les autres, c'est un atout.

### **Accompagnement interne ou externe**

Lecture sur des expériences externes et curiosité personnelle.

## **La santé au travail et la prévention des risques**

---

### **Principales préoccupations de santé**

Il peut y avoir des situations de stress, qui amènent à reprendre la responsabilité. Soit ils arrivent à très bien masquer cela, mais un jour ils s'en ouvrent.

Des exemples :

- Un consultant qui va nous quitter car c'est trop exigeant. Il indique qu'il aime une stabilité (environnement, rôle tenu). Le manager est intervenu, on a mis en place un coaching...
- Une demande de faire autre chose ailleurs. Typologie de mission qui le met sous stress : d'où décharge de ce qui le stresse, mettre des codes entre nous.

Les cadres, pour les juniors, peuvent être rassurants, mais pas pour les seniors. Il y a une différence de besoin entre ces 2 populations.

Sénior : Il y a des activités qui sont stressantes, sur une activité conseil de courte durée où on doit apporter une valeur ajoutée. Une mission qui va durer 20 jours ou le client vous amène toutes les informations et ne va pas trouver... Il y a une solidarité des intervenants. Il y a des formations sur les postures de conseil ou tout le monde est concerné.

### **Politique de santé et de sécurité**

Pas de politique formalisée SST.

Une valeur chez nous : la bienveillance. On valorise le travail de l'autre.

On n'envoie jamais une personne chez le client tout seul. On ne le fait pas.

### **Organisation de la prévention des risques**

Pas d'intervention sur la santé mentale en tant que telle.

Management : ils s'en sortent tous avec plus ou moins de compétences professionnelles. Certains sont montés à leur place de manager alors qu'ils sont techniciens. La formation est envisagée au cas par cas. Le coaching aurait été nécessaire pour certains : il n'y a pas le côté pesant de la hiérarchie, c'est savoir identifier les difficultés des collaborateurs, une aide, un accompagnement.

Les études que j'ai entreprises vont dans le sens d'une meilleure compréhension (stress) je m'y inscris.

## Actions de prévention

A priori pas d'action spécifique sur la santé.

Locaux : déménagement réalisé il y a quelques mois (même quartier mais locaux intégralement conçus pour l'activité). Dans la Ville, ce coin de quiétude (silence), confort respiratoire : on a fait installer des filtres, recirculation des flux, lumière, accessibilité en transport. Quand on a visité plusieurs locaux, on a visité avec des collaborateurs.

Les locaux sont agencés de quelques bureaux individuels, majoritairement vitrés, salles de réunions numériques, box pour téléphoner, open space de 8 à 16 positions, bureaux assis et bureaux debout. Plutôt silencieux.

Salle de pause très vaste : café, eau pétillante... Table de jeux, salon détente, terrasse extérieure.

On organise une formation sur les gestes qui sauvent. C'est pertinent car cela participe de la bienveillance, cela va au-delà de l'expertise informatique.

## Appuis externes de prévention

Le médecin du travail ? Rien, c'est déconcertant. Il examine si on voit bien, il prend la tension, d'ailleurs maintenant c'est tous les combien encore ? Et ce n'est même plus un médecin.

J'ai renvoyé un signalement TMS en lien avec le travail sur écran à l'issue de visites. Rien sur le stress.

## Indicateurs utilisés

Signes infra : énervement, retrait, fatigue, faible implication.

Sénior : Cela m'est arrivé de repérer une personne avec une angoisse de ne pas répondre à la mission. La direction connaissait la difficulté de la mission. C'est difficile pour eux de savoir s'il faut laisser l'autonomie et ou venir voir régulièrement.

Junior : Je suis très attentif aux collaborateurs, mais je le fais de manière naturelle. Je n'ai pas officiellement ce rôle, mais je me saisis du sujet. Il y a proximité du manager avec ses collaborateurs, en cas de besoin on va porter en comité de direction.

## Les besoins et les attentes

---

### Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de QVT

On fait une formation premier secours, proposition de formations dans l'univers du coaching, mais on n'a pas de demande. Il y a des milliers de trucs, mais je ne suis pas sûr que les gens y trouvent leur compte.

Une concierge peut-être ?

On a créé des groupes de travail sur la base du volontariat : dimensionnement, espaces... Idem sur notre site web : les salariés ont été amenés à participer.

Il faudrait que cela vienne de la base. Or les sujets viennent essentiellement de la direction. Par exemple la cooptation : avant le système distribuait plusieurs milliers d'euros de prime, mais cela était peu dynamique. La cooptation on a revu la méthode avec les salariés : en équipe maintenant, avec des points, des cadeaux et rétribution individuelle ou collective, avec de l'échange de bonne pratique, avec un kit.

Avoir une cantine. Ici c'est boîte en plastique, pas très varié. Une cantine serait bien.

Attentes :

- Télétravail, car l'open-space est parfois... Bon c'est l'open-space...
- Mixité : c'est peut-être un peu plus machiste ici (pas sur).

- La formation : mais je ne demande quasiment jamais (j'ai pas été à la celle sur le cloud). Il faut demander.

Il y a eu un sondage au séminaire sur ce que nous souhaitions pour la culture... ils sont embêtés car c'est partagé.

### **Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de santé et de sécurité**

Pas d'expression particulière.

### **Les attentes en termes d'accompagnement**

Se nourrir de ce qui se fait ailleurs... Mais on ne sait pas. Il y a plein de choses à faire... Ce qui est compliqué c'est de savoir ce qui est de notre rôle ou non ; la frontière entre ce qui est de notre responsabilité d'employeur et ce qui est de la sphère privée.

## Annexe 7 : Monographie 2

Avertissement : pour garantir l'anonymat, des passages ont été supprimés et des éléments ont été masqués ou modifiés sans pour autant que cela n'en change le sens.

Située en région parisienne, l'entreprise réalise des expertises techniques dans le domaine des travaux publics. Elle compte moins de 20 salariés, se revendique d'un fonctionnement participatif avec les salariés et pragmatique face aux enjeux humains et organisationnels.

Sources d'information :

- Interview de la personne assurant la présidence et la direction technique.
- Absence de représentant du personnel. Bien que la direction ait été favorable à une interview d'un groupe de salariés, le rendez-vous n'a pas été concrétisé.
- Aucun document transmis, la direction indique que « L'entreprise n'est pas dans une culture de l'écrit ou du formel, plutôt du faire et du concret ».

### L'entreprise

---

#### Positionnement et historique

La société existe depuis 2005, issue d'une structure plus ancienne attachée au même dirigeant sont l'activité traitait de la coordination sécurité et diagnostics avant travaux pour le bâtiment Aujourd'hui, l'activité s'inscrit dans la continuité des activités de la société antérieure.

Changement de clientèle : renoncement aux particuliers pour aller exclusivement vers les donneurs d'ordres. Leurs diligences sont assez fortes en termes de prévention de risques professionnels pour les propres salariés de l'entreprise prestataire, cela crée une confiance réciproque.

En 10 années l'entreprise est passée de 2,5 à 18 ETP. Il y a eu des opportunités de croissance du fait d'avoir été précurseurs sur leurs expertises et capables de conformité au regard des nouveaux textes.

#### Activités et système clients

70 % du chiffre d'affaire se fait sur la recherche d'amiante dans les matériaux XX. L'amiante a été ajoutée dans les matériaux XX au début des années 70 puis stoppé à la fin des années 80. On retrouve encore aujourd'hui de l'amiante dans des matériaux XX des années 90 du fait de produits recyclés.

Les deux activités principales :

- terrain : extrait de l'échantillon par carottage,
- transport : remise en main propre au laboratoire (car les transporteurs sont 9 fois sur 10 non formés en sous-section 4 amiante).

Nos clients actuels sont des grands comptes du BTP et de l'énergie. Notre lieu d'intervention, c'est plutôt la région parisienne. Parfois sur d'autres régions, on bouge un peu ; on peut être amenés à se déplacer un peu.

Nous évoluons vers la géolocalisation des résultats des prélèvements, sans pour autant vendre l'information. Parfois on a obligation de centralisation de l'information des données. Il y a quelques années je suis allé voir l'IGN pour leur fournir l'information mais ils n'ont pas suivi. Maintenant, ils l'ont fait.

## Organisation des activités et des services

Aujourd'hui l'entreprise compte 18 salariés. 3 équipes tournent avec 3 fourgons de recherche d'amiante. Ce sont les équipes terrain composées de 2 personnes, les « carotteurs ».

Les fonctions techniques sont :

- 1 responsable carottage : il vérifie le matériel et que les procédures soient bien appliquées.
- 1 responsable informatique technicien en bureau pour la gestion des données : il s'assure de la bonne transmission de l'information.

Nous externalisons des activités hors de l'Île de France. Pour cela on met en place des « licenciés » dans les principales villes où se situent les clients. Il s'agit de personnes indépendantes non salariées. Ils prennent notre nom et notre technologie ainsi qu'un contrat avec un laboratoire selon nos indications. Cela débute par une formation de 15 jours chez nous (terrain et gestion des affaires).

## Mutations organisationnelles et techniques

L'entreprise est certifiée : l'audit ISO 9001 est validé. Les principaux changements :

- La géolocalisation des résultats des analyses d'échantillons.
- La création et animation d'un réseau de sous-traitants sur l'ensemble du territoire national sous une forme proche des franchisés.

## Les ressources humaines

### Organisation fonctionnelle et organigramme

L'organigramme est relativement plat, il n'y a pas de hiérarchie intermédiaire entre la direction et les carotteurs intervenant sur site.

### Compétences, qualifications et parcours professionnels

Les recrutements sont faits par moi dirigeant et je questionne l'équipe. On confronte les choix avec les collègues : le nouveau s'intègre ou pas dans la famille. Les recrutements que l'on fait se font par des connaissances. Par exemple un diagnostiqueur connaît un ancien collègue. C'est 2 recrutements sur 3. C'est de la confiance.

### Données quantitatives sur le personnel

On a des gens sur toutes les tranches d'âge, mais des gens plutôt jeunes (la majorité entre 35 et 40 ans). Il y a un seul salarié de plus de 60 ans, mais qui ne veut pas partir à la retraite et souhaite continuer à fournir une prestation de service.

En terme de parcours, on a tous les profils assez différents.

Il y a plusieurs femmes présentes :

- 1 femme en carottage, c'est d'ailleurs la femme d'un carotteur qu'il nous a demandé de l'embaucher, et cela se passe très bien.
- D'autres femmes en comptabilité et en secrétariat.

Actuellement : embauche de diagnostiqueurs du fait d'un gros contrat avec une entreprise d'énergie. C'est assez rare que des gens partent. 1 seul départ récemment. Le salarié est parti pour une meilleure place, avec plus de responsabilités et mieux payée.

## Politique de gestion du personnel

Il y a des réunions régulières où tout le monde peut s'exprimer. Rien n'est tabou : si un salarié a des griefs sur une secrétaire qui lui a mal répondu, on peut le dire. Ça permet d'avancer pas mal. Je suis assez content du résultat.

Cela va même au-delà du boulot : une secrétaire qui va mal par exemple, il y a de la solidarité. On la prend en charge, on apporte du réconfort. Je considère cela comme une force. Quand l'entreprise donne, en contrepartie on retrouve de belles choses.

Le confort de travail est quelque chose de très, très important.

On a par exemple évolué en terme de matériel ces 2 dernières années :

- Suppression du groupe électrogène (remplacement par des batteries en série et un convertisseur) donc plus d'exposition des salariés aux gaz d'échappement.
- Les carotteuses sont passées de 17 à 20 kg à 11 kg aujourd'hui. Gain important pour éviter les TMS car une carotteuse est chargée 15/20 fois au minimum, cela peut être 50 fois par jour.
- Changement de l'alimentation en eau : l'injection se fait au niveau du carottage avec un aspirateur. Cela produit de la qualité de boulot sur un endroit propre et nous a permis de gagner d'autres marchés.

## Principaux enjeux de gestion du personnel

Notre force, c'est que pour les salariés, c'est leur entreprise. D'abord les gens sont très bien payés. Le plus petit salaire chez nous de carotteur non qualifié est à 1 800 € net par mois. C'est leur boîte : s'il faut commencer à 6h ou le samedi, ils y vont et ils sont impliqués.

La participation aux décisions permet de les impliquer et de fidéliser. L'entreprise leur appartient un petit peu.

## Discussions ou négociations avec les salariés ou leurs représentants

Il n'y a pas de représentation formelle des salariés. Cela me contrarie car, en tant qu'ancien syndicaliste cela m'embête qu'il n'y ait pas de représentant du personnel.

Mais le dialogue se fait directement entre les salariés et la direction. On se réunit régulièrement et ils sont consultés et participent parfois aux décisions :

- A chaque fois que l'on a changé le matériel, on l'a fait avec les salariés pour tester différents produits. La décision finale c'est moi, mais je ne fais rien sans consultation des salariés.
- Y compris pour les offres : nous avons une réponse à faire pour un marché avec des prix tirés... Je les ai réunis pour exposer les enjeux et les questionner sur le fait de gagner le marché mais d'intensifier les carottages. C'est eux qui ont validé et ont poussé à répondre favorablement.

## *La qualité de vie au travail*

---

### Définition de la QVT dans l'entreprise

Cela se fait à l'occasion d'événements précis. Par exemple :

- Travailler sur les chantiers avec la chaleur qu'il a fait : ils ont souhaité démarrer plus tôt le matin, à 6h, ils finissaient à 11 heures du matin. C'était une discussion collective. 1 équipe n'a pas souhaité travailler si tôt, je les ai laissé choisir, finalement ils ont par eux-mêmes adopté cet horaire.
- Discussion sur le matériel : parfois le rassemblement de données était fastidieux

(photo et ardoise sur laquelle on note le relevé). On a imaginé des systèmes pour trouver des solutions ensemble. Avec le système de géolocalisation centimétrique : on a maintenant une puce permettant une précision plus grande. Cela oblige à faire attention à ce système : protection... Ils ont un peu râlé car ça diminuait la production quotidienne. Du coup on charge un peu moins la journée.

Dans l'idée de participation, on parle aussi de responsabiliser les salariés « Cela ira mieux après pour moi et pour l'entreprise ».

### **Besoins en matière de QVT**

Ma vraie grande inquiétude, est que je cède mon entreprise. J'ai 68 ans. Je ne me voyais pas abandonner mon bébé, mon entreprise et mes salariés. Pour céder, l'exigence que je mettais en avant était que :

- Les salariés puissent continuer à fonctionner comme actuellement, y compris financièrement.
- On garde les mêmes modes de financement.

Les repreneurs, j'en ai vu plusieurs, dont des groupes ou quelques concurrents qui voulaient racheter mon activité. Le business seul ne m'intéresse pas.

On avait envisagé la transformation en Scoop. Ce sont les salariés qui ont fait machine arrière car ils ont renoncé à être propriétaires de l'entreprise. Finalement, 4 salariés actifs prendront une part à la nouvelle société « pour garder le contrôle ».

Le repreneur probable, je l'ai vu plusieurs fois, je lui ai expliqué comment nous fonctionnons. Par exemple un vendredi midi il était là : barbecue dans la cour et grillades avec les salariés comme d'habitude... On lui a expliqué et il n'était pas choqué.

### **Politique QVT, acteurs et méthode**

De temps en temps je formalise, pas plus : une note de service, un règlement intérieur afin de rassurer les salariés. Les choses sont alors figées. Mais la QVT se discute.

### **Actions menées : nature, but et résultats**

Les actions sont concrètes et portent sur l'activité quotidienne. Rien n'est estampillé « QVT ».

### **Accompagnement interne ou externe**

N'a jamais eu recours à un appui externe.

## ***La santé au travail et la prévention des risques***

---

### **Principales préoccupations de santé**

La santé des salariés me soucie ; elle est prioritaire. La règle est que leur santé soit primordiale. Je leur dis que s'ils ne sont pas en état de travailler, ils rentrent chez eux. Si on n'est pas en état de travailler, on n'y prend pas de plaisir... Dès qu'il y a un accident ou un incident.

La complémentaire maladie existe chez nous depuis 2006. On n'a pas attendu l'obligation. C'est une excellente complémentaire. A ce propos, j'ai découvert avec stupéfaction que François Hollande avait réintégré une partie de la complémentaire à la charge des salariés. C'est martien !

### **Politique de santé et de sécurité**

Il existe un Document unique d'évaluation des risques, mais les actions de prévention ne sont pas pour autant formalisées.

### **Organisation de la prévention des risques**



Non formalisée.

### **Actions de prévention**

Pour la prévention des risques, on est vigilant sur :

- Les matériels qu'utilisent les carotteurs.
- En termes de balisage, on n'a pas mégoté : un système clignotant, sur les autoroutes, on travaille de nuit, on sécurise un maximum, on nous place un véhicule en amont permettant de protéger la camionnette en aval.
- Amiante : ils ont tous été formés en sous-section 4. On leur met à disposition tout le matériel nécessaire pour se protéger. On fait parfois un contrôle pour vérifier que les consignes soient bien respectées. On leur rappelle que les quantités de carottages ne sont pas seules décisives.

On est suffisamment nombreux pour pouvoir remplacer une équipe au pied levé.

Il y a parfois des absences pour maladie, et on garde une relative souplesse quand il y a des problèmes familiaux.

### **Appuis externes de prévention**

Les institutions de prévention ? On ne les a pas sollicités. J'ai eu l'occasion de fréquenter un Ingénieur Conseil de la Carsat qui me l'avait suggéré.

On a d'excellents contacts avec notre médecin du travail que l'on a sollicité sur nos méthodologies. On travaille en bonne harmonie avec eux : certains sont venus voir comment on procédait. La validation méthodologique du médecin du travail sous-section 4 est obligatoire. On réalise annuellement 4 à 5 tests de confirmation de notre méthodologie (mesures d'empoussièrement pour carottage et diagnostics immobiliers). Plusieurs chantiers tests.

### **Indicateurs utilisés**

Pas de formalisation d'indicateurs.

## **Les besoins et les attentes**

---

### **Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de QVT**

Je ne vois pas d'action supplémentaire à faire. Les choses, on les améliore quotidiennement.

L'inquiétude peut apparaître par les appels d'offres. On y trouve parfois des procédés parfaitement illégaux. Par exemple :

- Ce département du centre de la France nous fait concourir en imposant une position de juge et partie.
- Cette Ville-Métropole émet une offre qui brave l'interdiction d'envoi des échantillons potentiellement amiantés par La Poste. Malgré mon appel, pas de soutien du Ministère du Travail à ce sujet.

L'OPPBT m'a donné réponse sur l'envoi des échantillons. Je lis régulièrement leur documentation et j'ai déjà participé il y a longtemps à des vulgarisations sur les SPS. Je les ai très souvent mis en avant pour que les entreprises les sollicitent.

**Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.** Pas d'expression précise.

**Les attentes en termes d'accompagnement.** Pas d'attente particulière.

## Annexe 8 : Monographie 3

*Avertissement : pour garantir l'anonymat, des passages ont été supprimés et des éléments ont été masqués ou modifiés sans pour autant que cela n'en change le sens.*

Située en région parisienne, l'entreprise fournit des services spécialisés (affaires réglementaires) pour les industries pharmaceutiques. Elle est implantée dans plusieurs pays et la filière française a été créée il y a 3 ans.

Sources d'information :

- Interview de plusieurs personnes associées assurant la direction (en noir).
- Absence de représentation du personnel. Dialogue collectif avec plusieurs salariés, d'anciennetés et de fonctions différentes (en bleu).

### *L'entreprise*

---

#### **Positionnement et historique**

La filière française existe depuis 3 ans. Les activités concernent les affaires réglementaires : conseil auprès de sociétés qui développent des produits de santé, portant sur leur stratégie de développement et leur positionnement par rapport à la réglementation de mise sur le marché.

#### **Activités et système clients**

Les demandes sont variables, de la petite question pointue et spécifique, à de la stratégie, en passant par de la sous-traitance totale avec des équipes projets internationales.

*Globalement on travaille sur les questions réglementaires que se posent nos clients mais les sujets sont très pointus. On a plusieurs compétences sur les secteurs (cités ci-après).*

#### **Organisation des activités et des services**

Il existe 4 grandes familles d'activité :

- Conseil en développement (phase amont)
- Réglementaire : dossier de soumission (constitution et suivi de vie d'un produit de santé)
- Pharmacovigilance : surveillance des effets indésirables des produits
- Qualité et conformité : audits

#### **Mutations organisationnelles et techniques**

Le marché croît de 11% par an mais la concurrence est de plus en plus importante (certains réalisent les essais cliniques avec de grosses équipes : 20 à 60 000 alors que nous, au niveau mondial, on est 850. Et ils ont souvent aussi une activité réglementaire). Nous devenons concurrents avec des structures qui sont beaucoup plus grosses. Les laboratoires veulent désormais des interlocuteurs positionnés au niveau monde. Pour la première fois cette année, on va devoir aller chercher le client (on a recruté un attaché commercial), on ne peut plus attendre que le téléphone sonne, comme avant.

### Organisation fonctionnelle et organigramme

Les salariés sont en général sur l'une des 4 activités présentées ci-avant, certains à cheval sur plusieurs.

### Compétences, qualifications et parcours professionnels

Ce sont des métiers d'expert avec un niveau bac+5 minimum (pharmaciens, master 2 en affaires réglementaires ou domaines scientifiques, ingénieurs) et la masse salariale est lourde : il faut facturer à taux élevé (c'est aussi une source d'inquiétude possible pour les salariés).

Pas de cloisonnement : on acquiert des compétences sur les projets, coaching des juniors par les seniors, nombreuses formations avec le budget FAFIEC et les actions du groupe. Possible d'évolution au sein du groupe à l'international mais peu perçue comme un levier d'attractivité sauf pour les + jeunes.

Pas de limite de progression : on peut être manager à moins de 30 ans.

### Données quantitatives sur le personnel

28 salariés dont 3 hommes. Beaucoup de seniors : pyramide inversée assez rare dans le conseil.

### Politique de gestion du personnel

Recrutement – atouts ? on est un gros cabinet et avec une notoriété internationale. Il y a une pénurie de profils donc il y a surenchère : on a du mal à suivre au niveau des salaires : on est en pénurie de ressources et on doit être en mode séduction pour que le candidat voit que les salariés lui disent bonjour, etc... sinon ça va se savoir. On publie beaucoup sur les réseaux sociaux, notamment des articles sur le management, RSE, pensée, afin de partager les valeurs et de les rendre visibles (interview et vidéos qui expliquent nos valeurs). Les moins de 30 ans vont beaucoup sur les réseaux sociaux : travailler la marque employeur est indispensable ! On a des partenariats avec des écoles et des universités : Plus d'une centaine de candidats reçus en 2018.

### Principaux enjeux de gestion du personnel

- Attractivité : 20% de rémunération en moins que dans l'industrie pharmaceutique qui offre également des avantages par rapport à un cabinet conseil. Par exemple la fermeture en août a été un temps questionnée puis a été abandonnée car peu attractive. Autres leviers : cf. 3.4
- Développement de l'activité commerciale. 1 chargé de développement commercial vient d'être recruté.
- Fidélisation des jeunes : éviter les départs des jeunes qui viennent se former puis vont dans l'industrie pour une vie plus calme. Dans le conseil : exigences de gestion de son activité, du client, des équipes. Tout le temps à fond, être flexible même si assez régulé ici. Risque fort du défaut de conseil : toujours tout vérifier. Un jeune reste en moyenne entre 3 et 6 ans.
- Développement des compétences : offrir de la formation pour rester des experts et le montrer + attractivité pour les candidats

### Discussions ou négociations avec les salariés ou leurs représentants

En l'absence de RP, la direction estime que des groupes de travail sont plus efficaces que des élus du personnel et permettent d'impliquer tout le monde. Procède également par sondage (ex : harmonisation contrats mutuelle et prévoyance / fermeture en août).

### Définition de la QVT dans l'entreprise

Il n'y a pas de définition claire pour moi c'est le fait d'avoir un bon équilibre vie personnelle et professionnelle, des locaux agréables pour des conditions de travail accueillantes et sympathiques. Un dialogue au sein de l'entreprise. C'est beaucoup la qualité du management. Notion de santé et de bien-être. La QVT c'est très large : bien-être, conditions de travail, stabilité de l'emploi.

### Besoins en matière de QVT

C'est d'abord et avant tout un enjeu d'attractivité (les candidats sont à la recherche de ces éléments QVT) puis de fidélisation.

### Politique QVT, acteurs et méthode

Pas de politique de QVT formalisée, mais une démarche RSE à laquelle il est fait référence quand on pose la question de la QVT. Initiative lancée par la DG en 2018 : démarche présentée comme nécessaire dans une approche a priori plus sociétale.

Politique groupe car la DRH groupe synthétise et communique sur les actions RSE des différents bureaux. Démarche non imposée mais fortement encouragée. DG fait partie du groupe RH international sur la RSE : assez hétérogène dans leurs actions.

Peu de sujets sur QVT : cela dépend aussi des sollicitations des collègues (pas trop de visibilité des actions du groupe : peut-être faire des emailings plus réguliers pour que les collègues donnent des idées ?).

Une équipe RSE a ensuite été créée, avec l'appui de la Direction Générale au lancement pour les aider à se structurer. Elle reste responsable de la démarche car elle doit être portée par le chef d'entreprise pour être bien diffusée.

Les sujets prioritaires sont des sujets RSE avant tout environnementaux : tri sélectif... l'environnement a été la porte d'entrée, les conditions de travail c'est moins vendeur, mais la QVT s'intègre dans la démarche RSE.

Le groupe RSE se compose de 5 ou 6 personnes. Le frein principal est que les heures doivent être facturables donc participer à ce groupe est un investissement des salariés.

Le groupe RSE est en place depuis environ 1 an. Un pilote a été recruté à ce moment-là. 1ère identité du groupe c'est l'environnement / le développement durable / l'écologie, et c'est comme ça qu'il nous a été présenté : c'est ça qui nous a plu !

On est 6, dont des encadrants, des juniors, des séniors... que des cadres.

Réunions se font sur l'heure du déjeuner : se réunir de façon agréable autour d'un lunch et discuter de façon – formelle qu'en réunion. C'est un point positif.

Rythme ? ça dépend des actions en cours et à mener mais on échange aussi par mail : un mail dédié a été mis en place récemment.

Le groupe RSE organise : venue de l'ergonome, sophrologie, organisation des entretiens étude adesatt...

Pas de FDR en termes d'objectifs et de moyens. C'est un frein car cela impacte nos temps facturés. Ce choix est aussi fonction contraintes des 1 ou des autres : certains ont contrats fixes et réguliers (faciles pour heures facturables) / autres ont plein de petits clients (+ compliqué...). C'est 1 frein pour avancer sur RSE

### Actions menées : nature, but et résultats

- Le télé travail comme 1 levier pour attirer les salariés par rapport à la concurrence.

X sont en TT à 100% avec 2 jours au siège par mois. Tout le monde a le droit à 2 ou 3 j/semaine. A été mis en place dès la création et gros changement pour les ex arc : ne concevaient pas le travail comme ça mais aujourd'hui ils sont ravis ! Managers qui gèrent les

demandes au jour le jour sauf si à plein temps ou demandes de jours réguliers dans la semaine (DG : car il y a un encadrement particulier et il faut vérifier que c'est faisable : moyens, contraintes, gestion de l'isolement + clauses dans le contrat de travail). Les sujets :

- Organisation de groupes de travail et de sondages sur des sujets comme l'harmonisation des contrats de mutuelle et prévoyance ou encore la fermeture en Août.
- Au moment du rachat : « le meilleur des 2 : télé travail, forfaits cadres avec heures flexibles, dîner de Noël, sorties, mise en place groupe RSE, réunions d'équipes régulières, accès à de la formation (cours d'anglais), autonomie agrandie pour les managers ».
- Le fait d'offrir de la formation est un levier d'attractivité.
- Offrir des responsabilités assez larges, une bonne mutuelle et prévoyance (le même niveau d'une grosse entreprise, horaires flexibles, télé travail, des valeurs d'entreprises...)
- Avoir de beaux bureaux avec un cloisonnement de qualité, des managers avec des bureaux individuels
- D'autres actions de type vaccin contre la grippe, un sophrologue qui vient une fois par semaine, un ergonomiste de la médecine du travail qui est venu « vérifier les postes »
- Action à venir : économie de papier, vide-dressing
- Autres actions qui créent aussi du lien, des moments de convivialité

L'exemple de la sophrologie : ce n'est pas une action pour le travail mais plutôt pour le perso. : ne va pas résoudre les problèmes...

Pique-nique : sympa, action pour favoriser la bonne entente et la cohésion

- Réaménagement de l'espace cuisine
- Affichage de recommandations dans les bureaux : c'est bien tout le monde regarde mais ne sait pas si ça va durer. Pause toutes les heures : peu réaliste
- Café et thé à discrétion : agréable

Le télétravail n'est pas applicable à tout le monde (ex : assistantes par rapport à leurs tâches) même si pas de demandes refusées à ce jour. Il manque peut-être des règles : pourrait créer des tensions ou rendre compliqué le fonctionnement collectif. Ça se négocie à l'entrée : c'est pour ça que c'est compliqué de lisser.

Actions en cours : boîte à livres, vide dressing, after-work... (entre dimension environnementale, sociale, bien-être ou conditions de travail... : personne ne semble avoir la même définition...). Poubelles cuisine : on n'est pas sûrs de bien les utiliser, pas de recyclage du papier. Quand on lit le rapport RSE de notre concurrent c'est autre chose !

On a fait des cartes de vœux UNICEF et c'est bien. On devrait faire pareil pour le choix de nos fournitures.

Pour les autres actions :

- Télé travail : une vraie QVT car pas de transports. Une personne en home office la plupart du temps avec une pièce dédiée à son domicile
- Tri sélectif + formation
- Recyclage des capsules de café : composte
- Passage au forfait jour : autonomie dans l'organisation de ses journées / meilleure articulation vie pro et perso
- Sujets à venir : conso de papier, communication pour bien gérer les lumières, fontaine à eau, utilisation des Rewards (moteur de recherche raisonné : si tu l'utilises ça plante des arbres !)

## Accompagnement interne ou externe

Il y a une impulsion du groupe qui demande à ce que 1000 euros par an et par collaborateur soit inscrit au budget formation (technique + développement du personnel). En lien avec l'enquête de satisfaction annuelle du groupe (insatisfaction sur formation alors que métier d'expert où il faut montrer que l'on développe nos compétences + enjeu d'attractivité).

La dimension RSE/QVT sera sans doute de + en + pilotée par le groupe.

## La santé au travail et la prévention des risques

### Principales préoccupations de santé

Ce sont les heures facturables et le stress avec la question des horaires variables et du télétravail comme moyens d'action.

Nos exemples de sujets qui reviennent :

- La question des ambiances physiques principalement comme la température (climatisation avec des zones froides / des zones chaudes), le bruit (travaux extérieurs sur longue période), la présence de souris dans les locaux. Et ça fait partie aussi de la QVT.
- Le Stress aussi et la charge de travail.
- Le changement d'outils car ils sont peu ergonomiques, dysfonctionnent et peu d'accompagnement en cas de problèmes. Problèmes pendant plusieurs mois avec impact aussi sur clients.
- Instauration des heures facturables : difficile à atteindre (prime sur objectifs) et peut limiter l'entraide ainsi que la disponibilité pour participer à des temps hors facturables. Enjeux non conciliables entre heures facturables et la volonté d'être sur d'autres sujets : qualité, ISO, se former... Pas de temps prévus pour les heures non facturables. Tous n'ont pas autonomie pour se trouver des heures facturables
- Rôle du groupe RSE sur cette question ? non. Un groupe de travail a eu lieu qui a conclu que l'application était difficile selon les situations, que ne reflétait pas le travail de l'année mais a priori des choses sont figées au niveau groupe. Peut-être avoir une réflexion sur le seuil de déclenchement des primes qui aujourd'hui sont calés sur les titres.
- Sujets QVT et conditions de travail ? Compliqué car on n'a déjà pas beaucoup de temps... Pourrait être dans le scope sur le fond mais le problème est l'absence de temps disponible

### Politique de santé et de sécurité

Pas de politique formelle, pas d'interlocuteur dédié : on en parle aux managers qui remontent à la direction.

### Organisation de la prévention des risques

Les remontées passent par les managers ou des groupes de travail.

### Actions de prévention

Cf. 3.4 : visite d'un ergonome pour les bureaux.

### Appuis externes de prévention

La médecine du travail avec la visite d'un ergonome, la relecture du DU, participation à des ateliers, « un partenaire qui est bien mais peu disponible »

Rien d'autre comme appui.

## Indicateurs utilisés

Turn-over : il y a une obligation groupe de suivre cet indicateur (Reporting trimestriel). Les jeunes viennent se former puis vont dans l'industrie car aspirent à une vie plus calme (cf. 2.5). Niveau turn-over similaire au groupe, et au moment du rachat. DG pas évalué sur cet indicateur mais sur le CA et la marge.

## *Les besoins et les attentes*

---

### Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de QVT

- Manque de communication et d'écoute
- Réunions managers toutes les semaines mais les descentes d'informations ne sont pas homogènes (par exemple, on ne sait pas que de nouveaux entrants) : pire quand c'est à distance. Il faudrait un compte-rendu.
- Manque d'espace : difficile de trouver un bureau pour ceux qui viennent ponctuellement / un bureau de passage serait un plus.

### Les 3 principaux besoins de l'entreprise en matière de santé et de sécurité

- Pas d'expression particulière sauf de régler la climatisation.
- Les attentes en termes d'accompagnement
- Tout accompagnement sous forme de conseil est un plus. Par exemple le modèle Fafiec qui offre 40h de conseil pour réaliser un diagnostic RH. Appui conseil même court sous forme de diagnostic / d'actions / d'audit de nos actions en cours pour aller + loin.

Audrey DARRIGRAND FRADELLE, **Solutions Productives**

Jean-Michel SCHWEITZER, **Pact**

*Juin 2020*



Solutions Productives



le travail ↔ notre principe actif