

**ETUDE RELATIVE À LA SANTÉ AU TRAVAIL,
LA PRÉVENTION DES
RISQUES PROFESSIONNELS
ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Présentation CA ADESATT

Audrey DARRIGRAND & Jean-Michel SCHWEITZER

18 juin 2020



Solutions Productives



le travail ← notre principe actif

Etapes de la démarche

Investigations en processus itératif



Nos principales investigations

- Sources documentaires et enquête nationale
- Questionnaire ad hoc
- Entretiens individuels et collectifs (monographies)
- Ateliers participatifs

Cette démarche a été ponctuée par un **comité de pilotage et de suivi** réuni à **6 reprises**

Principaux résultats en matière de santé

La santé au travail, de quoi s'agit-il ?

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : « 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 ».

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 et débouche sur un compromis : cadres de droit (lois et règlements), reconnaissance des sinistres (assurantiel) et partenariat social (conventions et accords).

5 problématiques de la branche

Problématique
n°1

Santé mentale
et travail

Problématique
n°2

Santé mentale
au rythme des
temps

Problématique
n°3

Santé ostéo-
articulaire

Problématique
n°4

Sédentarité et
risques pour la
santé

Problématique
n°5

Travail sur
écran et santé



Problématique
n°1
Santé mentale
et travail

Chiffres clé

24 %

des salariés, en particulier les femmes, expriment un « problème de fatigue ou de lassitude »

17 %

éprouvent un « problème d'anxiété, de nervosité ou d'irritabilité ».

37 %

des arrêts ont une « cause psychologique », dont 95 % sont des dépressions

Les Difficultés



Exigences temporelles



Reconnaissance



Développement de son autonomie



Accès à des formations « intéressantes »

Les Atouts



Soutien social



Cadre du travail

Mise en place de dispositifs individuels ou centrés sur manager
mais pas de remise en cause des origines des tensions

Chiffres clé

49 %

des salariés de la
branche estiment
dépasser des
horaires normaux

19 %

réalisent des
déplacements
de + 24 heures,
C'est 12 points
de plus que les
salariés de
l'ensemble des
activités

90 %

disent réussir la
conciliation de la vie
professionnelle et de
la vie hors travail, en
particulier femmes
jeunes

22 %

des salariés,
indiquent des trajets
domicile-travail longs
ou pénibles

Les Difficultés



Concilier vie privée et vie professionnelle
(trajet domicile travail, mission)



Dépassements d'horaires



Présentéisme

Mesures de prévention inégales au sein des entreprises
Certaines actions sur la parentalité, déconnexion et télétravail mais le plus souvent difficultés
à identifier ces problématiques

Chiffres clé

8 %

des salariés de la branche estiment tenir des « postures contraignantes », score en-deçà de l'ensemble des salariés (19,4 %)

5 %

5,1 % estiment « faire des efforts » et « porter des charge lourdes »

25 %

des femmes de plus de + 45 ans ont des « problèmes » aux membres supérieurs contre 12,8 % des femmes de - 45 ans

16 %

des femmes de la branche ont des troubles musculosquelettiques (TMS) du membre supérieur contre 10,5 % des hommes

Les Difficultés



Plutôt sur centrées sur certains secteurs d'activité (événementiel) plus exposés au posture port de charge gestes répétitifs etc...

Les Atouts



Par rapport aux autres branches et activité, les salariés sont moins exposés aux astreintes physiques



Peu de maladies professionnelles reconnues

Peu de préoccupation pour les entreprises dans leurs programmes de prévention donc attention à leurs évolutions futures ! Une santé ostéo-articulaire qui se dégrade peut aussi s'expliquer par des activités de bureau qui impliquent une posture statique expliquant des problèmes croissants au niveau du rachis et des membres supérieurs.

Chiffres clé

80 %

des salariés ne font
« jamais » de
déplacements à pied.
C'est 20 points au-
dessus de l'ensemble
des salariés de toutes
les activités.

Les Difficultés



Sédentarité liée à certaines conditions d'emploi

Les Atouts



Certaines actions sur les postures mais le risque n'est pas considéré dans son ensemble

Un risque invisible pour les entreprises !

Chiffres clé

39 %

des salariés de la
branche Bétic sont
exposés à des
« contraintes
visuelles » ; dans une
moindre mesure le
secteur de
l'événementiel
(29,5 %).

6 %

des salariés
souffrent « d'un
problème au
poignet » et 10 %
des
salariés souffrent
« d'un problème aux
cervicales »

Les Difficultés



Difficultés liées aux écrans : fatigue visuelle pathologies ostéoarticulaires, membres supérieurs et stress

Les Atouts



Des secteurs moins touchés que d'autres au sein de la branche

Vigilance sur les nouvelles technologies d'éclairage ! Des impacts à plusieurs niveaux. Quelques entreprises commencent à s'en préoccuper et souvent il y a déplacement du problème sur l'agencement du bureau ou la conception des espaces.

Principaux résultats en matière de QVT

Une pluralité des définitions — ? Pas de définition commune partagée

épanouissement
plaisir **être**
bien
équilibre **santé**

reconnaissance
évolutions
égalité
compétences

Un sujet multivalent : la QVT vue au travers des prismes différents

Des objectifs multiples et des besoins hétérogènes

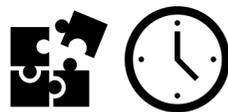
Une gestion de préoccupations individuelles dans un collectif de travail

Des thématiques « préférées »

L'environnement de travail



Les rythmes de travail



Vie hors travail

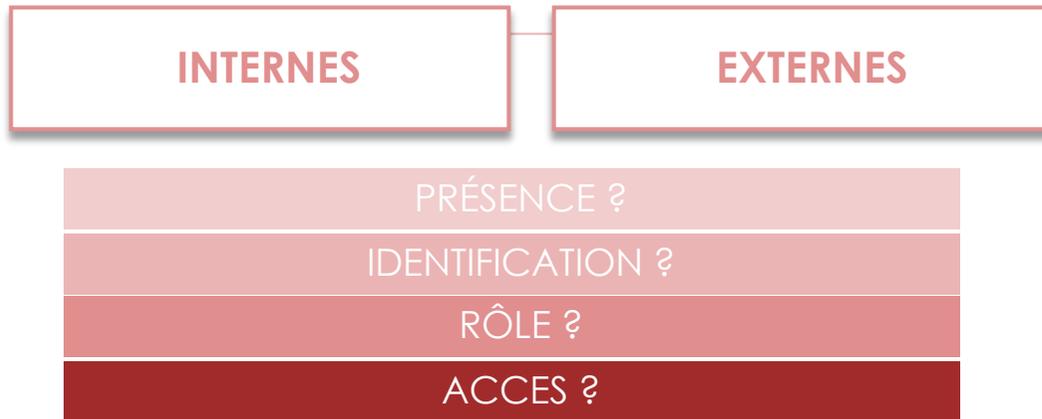


Les relations au travail et le management



Principaux résultats en matière de QVT

Des acteurs pas toujours identifiés



Des processus « QVT » différenciés



Principaux résultats en matière de QVT : conclusions générales



Les modalités pour faire de la « QVT » sont divers :

- Les modes d'approches : souvent par thématiques
- Les outils méthodologiques : participatifs mais de manière souvent insuffisante



Les acteurs en charge de la QVT sont souvent internes et dépendants de la définition que revêt la QVT dans l'entreprise et sa taille (ressources/moyens)



La QVT identifiée au travers ses **enjeux** non pas de prévention mais d'image :

- Fidélisation/ enjeux RH/ captation des profils/ facteurs d'engagement
- Assez faiblement un enjeu de dialogue social (3 typologies d'entreprises)



Santé et prévention pas toujours liées : **santé** oui mais pas uniquement celle du travail (« manger bien » « se détendre ») / **prévention** surtout pour les plus petites finalement où QVT rime davantage avec performance des organisations



Les actions proposées : 5 actions sur les 11 définies

5
actions
prioritaires

-1-
Une démarche
QVT
accompagnée

-2-
Un **diagnostic**
personnalisé
de situation

-5-
La **QVT** au cœur
de la **convention**
collective

-4-
Un **web**
documentaire
d'une
QVT réussie

-3-
Un argumentaire
« **Performance**
& QVT »

Vers un dispositif engageant d'appui conseil de branche

Le dispositif d'appui conseil de branche : la voie audacieuse

Agréger plusieurs actions dans un dispositif général

Dispositif d'appui-conseil piloté par la branche

Appui d'experts sur les actions et la politique

Cible ?

Entreprises de moins de 250 salariés

Quoi ?

6 thèmes d'appui

Qui ?

Réseau de conseils experts reconnus, national

Comment ?

Support de valorisation type web documentaire

Au-delà des seuls accompagnements, la force du dispositif d'appui-conseil réside en particulier dans la création d'une dynamique collective de branche, où les expériences des pairs et les paroles expertes créent une culture QVT propre aux métiers.