

# Baromètre triennal sur la Santé au travail dans la Branche BETIC

RAPPORT FINAL – SEPTEMBRE 2023

WWW.ADESATT.COM

## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
I. Contexte de la Branche BETIC .....	3
A. Des signaux d’alerte concernant la santé physique .....	3
B. Des enjeux importants de santé mentale .....	3
C. Des évolutions liées notamment à la crise sanitaire .....	3
II. Contexte et enjeux du baromètre .....	4
A. La prévention, une responsabilité de l’employeur .....	4
B. La prévention participe à l’attractivité et la fidélisation .....	4
C. La prévention dans la Branche BETIC, soutenue par l’ADESATT .....	5
III. Objectifs.....	6
 <b>Enjeux de santé au travail au niveau de la Branche BETIC .....</b>	 <b>7</b>
A. Constats généraux .....	7
B. Enjeux de santé au travail étudiés par la Branche .....	7
C. Enjeux liés aux accidents du travail et maladies professionnelles dans la branche 13	<b>1</b>
D. Enjeux et perspectives perçus par les organismes de Santé/prévoyance.....	18
 <b>L’exposition aux risques professionnels des salariés de la Branche .....</b>	 <b>20</b>
I. Evaluation globale de la Qualité de Vie au Travail.....	20
II. Evaluation des risques psychosociaux.....	25
A. La latitude décisionnelle, un atout majeur pour la majorité des salariés.....	26
B. Un environnement de travail particulièrement propice aux apprentissages. ....	28
C. La demande psychologique : des salariés de la Branche particulièrement exposés.....	30
D. Soutien social : une perception assez forte de soutien au niveau des équipes, avec cependant un sentiment d’isolement assez fréquent.....	34
E. La reconnaissance : une majorité de salariés satisfaits de la reconnaissance de leur travail .....	36
F. Exigences émotionnelles et sens au travail .....	38
G. Sécurité socio-économique : une sécurité qui n’est pas partagée.....	40
III. Espaces de travail et travail de bureau .....	41
IV. Déplacements professionnels et risques routiers.....	44
V. Impacts de l’activité professionnelle sur la vie quotidienne.....	47
 <b>Etat des lieux des mesures mises en œuvre dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels.....</b>	 <b>48</b>

I.	Les accords et dispositifs existants au sein de la Branche en matière de santé au travail	48
A.	Les accords de Branche .....	48
B.	Les dispositifs d'accompagnements des salariés (Malakoff Humanis) .....	49
C.	L'accompagnement des entreprises (Tiers Humain - Malakoff Humanis) .....	50
D.	Les dispositifs et actions en matière de Santé (Malakoff Humanis, VYV et Aésio)	51
II.	Les actions des entreprises de la branche en matière de santé au travail et leur évaluation .....	52

**Annexes .....55**

I.	Annexe 1 - Méthodologie.....	55
II.	Annexe 2 - Liste des NAF sélectionnés pour l'analyse EVREST .....	60
III.	Annexe 3 - Liste des NAF sélectionnés pour l'analyse AT-MP .....	61
IV.	Annexe 4 – Données complémentaires sur la perception des entreprises relative à l'évolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles .....	62
V.	Annexe 5 : Données complémentaires sur la latitude décisionnelle .....	64
VI.	Annexe 6 : Données complémentaires sur la demande psychologique .....	66
VII.	Annexe 7 : Données complémentaires sur le soutien social.....	71
VIII.	Annexe 8 : Données complémentaires sur la reconnaissance .....	72
IX.	Annexe 9 : Données complémentaires sur les exigences émotionnelles et sens au travail.....	77
X.	Annexe 10 : Données complémentaires sur le travail de bureau et sur écran .....	80
XI.	Annexe 11 : Données complémentaires sur les déplacements .....	86
I.	Annexe 12 : Autres risques pour la santé physique et mentales des salariés .....	87

# Introduction

---

## I. Contexte de la Branche BETIC

Regroupant des activités plurielles liées au numérique, à l'ingénierie, aux cabinets d'études et de conseil ou encore l'événementiel, la Branche des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-conseils et des Sociétés de Conseils (BETIC) regroupe 98 940 entreprises et 1 195 576 salariés<sup>1</sup>. Elle est largement composée d'entreprises de petite taille (83% d'entreprises de moins de 10 salariés), aux historiques, modes d'organisation, localisations et périmètres d'intervention diversifiés. Les entreprises et les salariés évoluent dans des environnements de travail présentant des conditions de travail spécifiques qui peuvent avoir des impacts directs sur la santé des entreprises et des salariés.

### A. Des signaux d'alerte concernant la santé physique

Compte tenu de la nature de ses activités, la Branche BETIC compte relativement peu de salariés exposés aux risques professionnels liés à la santé physique. Néanmoins quelques indicateurs montrent des points de vigilance à considérer tels que la sédentarité, les contraintes visuelles liées notamment au travail sur écran, l'exposition aux troubles musculosquelettiques (TMS) liée au travail de bureau, les risques routiers liés aux déplacements professionnels, etc<sup>2</sup>.

3

### B. Des enjeux importants de santé mentale

L'étude relative à la Santé au travail, à la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail dans la Branche BETIC met également en évidence l'exposition importante des salariés de la Branche aux risques psychosociaux. A titre d'exemple, on peut noter la pression temporelle (dépassements d'horaires, abandons de tâches, repas sautés ou écourtés...), une charge de travail accrue pouvant générer des « problèmes d'anxiété, de nervosité ou d'irritabilité », les rapports sociaux ou encore la conciliation vie professionnelle-vie personnelle. L'étude citée précédemment montre que 37% des arrêts de la branche ont une « cause psychologique », dont 95% sont des dépressions<sup>3</sup>.

### C. Des évolutions liées notamment à la crise sanitaire

Au-delà des modes d'organisation du travail spécifiques à la Branche en contexte « normale », la crise sanitaire est venue renforcer certaines difficultés ou bousculer des équilibres trouvés jusqu'ici au sein des organisations. Au niveau organisationnel, les entreprises et salariés ont dû faire face à l'intégration des mesures de prévention dans l'organisation du travail, la variabilité de l'activité (surcharge/sous-charge/fluctuation), l'incertitude socio-économique (situations d'inter-contrat), la transformation des modes

---

<sup>1</sup> Source : Données OPIIEC. Sur données au 31/12/2020 (créations d'emploi et offres d'emploi au 31/12/2021). Novembre 2022.

<sup>2</sup> Source : Adesatt - Étude relative à la santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail. 2020

<sup>3</sup> Idem

d'organisation, les impacts sur le climat social et les relations interpersonnelles, le management et la fonction RH, les évolutions des attentes et motivations des salariés ou encore l'apparition ou l'accentuation de certains risques professionnels. Selon une étude de l'OPIIEC, 33% des salariés de la Branche BETIC estiment que leur état psychologique s'est dégradé durant la crise sanitaire, en lien ou non avec leur activité professionnelle<sup>4</sup>.

## II. Contexte et enjeux du baromètre

La santé des salariés est l'un des facteurs essentiels du bien-être au travail. La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail participent à la valorisation des salariés et des métiers de la branche, facilite l'accès à l'emploi, augmente le bien-être collectif et améliore la performance des entreprises.

### A. La prévention, une responsabilité de l'employeur

Au delà des bénéfices certains de la prévention sur la performance et le bien-être des collaborateurs, le code du travail rappelle que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise<sup>5</sup>.

Il est tenu à une obligation concernant ces thématiques, impliquant :

- De prévenir les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux (particulièrement présents au sein de la Branche) et prendre des dispositions face à l'exposition à ces risques (actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire, le cas échéant) ;
- D'informer et former sur les risques professionnels les nouveaux salariés ou les salariés changeant de poste de travail, les travailleurs temporaires et les salariés en reprise d'activité (après avoir été vus par le médecin du travail) ;
- De mettre en place une organisation et des outils/moyens permettant de prévenir et réduire les risques (machines adaptées, retrait des produits dangereux, actualisation du DUERP et des actions de prévention associées, etc.).

Dans ce contexte, la Branche professionnelle peut jouer un rôle important pour accompagner les employeurs et les salariés, à fortiori dans la Branche des bureaux d'études techniques, composée de nombreuses TPE moins outillées pour faire face aux risques et déployer des actions.

### B. La prévention participe à l'attractivité et la fidélisation

Par ailleurs, mieux connaître et agir sur les problématiques de santé au travail peut contribuer à renforcer l'attractivité des emplois et la fidélisation des salariés. En effet, la Branche réunit des entreprises de services à forte valeur ajoutée dans lesquelles les salariés

<sup>4</sup> Source : Publication OPIIEC « COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement ? » (2020).

<sup>5</sup> Art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

sont soumis à une charge de travail souvent importante, des objectifs élevés et des exigences de délais à respecter auprès des clients. Ces contraintes ont un impact négatif sur la santé au travail et plus globalement sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT). Elles peuvent générer de l'absentéisme, des risques importants de maladies professionnelles et des mouvements de départs volontaires. Elles peuvent aussi dégrader l'image de la Branche et de ses métiers auprès des candidats, dans un contexte de « concurrence » entre secteurs professionnels pour attirer les profils qualifiés.

### C. La prévention dans la Branche BETIC, soutenue par l'ADESATT

La branche BETIC dispose de ressources destinées à favoriser la santé de ses salariés. Principalement, il s'agit d'actions financées dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime santé et prévoyance de branche. Ces dispositifs, gérés par les partenaires sociaux, peuvent être utilisés pour mener dans l'entreprise des actions ayant vocation à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

Néanmoins, une telle démarche ne peut être efficace sans avoir une vision éclairée de la situation. La branche doit connaître les principaux risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés, afin de mettre en place les dispositifs appropriés. Elle doit également pouvoir appréhender les évolutions de ces risques, pour apprécier l'efficacité des moyens mis en oeuvre<sup>6</sup>.

L'ADESATT, association regroupant les partenaires sociaux (CINOV, SYNTEC ; CFTD, CFTC, CFE-CGC, CGT) en charge de l'animation du dialogue social de la branche, mène des travaux d'observation sur la transformation du travail et de l'activité, et participe au financement du paritarisme. Dans le cadre de ces travaux, l'ADESATT souhaite identifier et mesurer les problématiques de santé au travail dans les entreprises de la Branche, connaître leur évolution dans le temps (notamment en comparaison de l'étude précédemment conduite en 2020), et anticiper les risques à venir dans un contexte de mutation des organisations de travail.

Une première étude a été réalisée sur la santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail (QVT) en 2020<sup>7</sup>. Les objectifs de cette étude étaient d'identifier des actions d'accompagnement en matière de santé et de QVT, à partir d'un état des lieux et des pratiques de la prévention des risques professionnels au sein de la branche. Il a été constaté que le bouleversement de l'organisation impose aux entreprises d'identifier les enjeux de santé et de continuité d'activité et à rechercher de nouvelles réponses d'organisation et de prévention<sup>8</sup>. Elle a également constaté que peu d'initiatives de prévention portent sur les causes profondes des risques professionnels. Cela peut s'expliquer par la difficulté de mesure du phénomène. La présente étude vise à aller plus loin dans la mesure, les constatations et la réponse opérationnelle à ces problématiques.

---

<sup>6</sup> Cahier des charges, Consultation pour la réalisation d'une étude : « Baromètre triennal sur la santé au travail dans la Branche BETIC » élaboré par ADESATT, 2023.

<sup>7</sup> Etude relative à la santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail, réalisée par Solutions Productives et Pact pour l'ADESATT, publiée en 2020.

<sup>8</sup> La santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail (adesatt.com)

### III. Objectifs

**L'objectif principal de cette étude est de réaliser un baromètre triennal sur la santé au travail dans la branche BETIC, secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel.**

Pour cela, la démarche vise à :

- Réaliser un **état des lieux** s'appuyant sur des indicateurs permettant **d'objectiver les risques** auxquels sont soumis les salariés de la Branche en matière de santé, en mesurant leur **évolution dans le temps** et en **anticipant l'évolution de ces risques** à court / moyen termes ;
- Identifier les **actions et dispositifs mis en place dans les entreprises** pour prévenir les risques professionnels, notamment les plus innovants et ceux ayant fait la preuve de leur utilité ;
- Mesurer la **connaissance et l'appréciation** portée par les entreprises et les salariés sur les actions mises en œuvre par la branche et dans les entreprises sur le thème de la santé au travail ;
- Proposer des **pistes d'actions opérationnelles** en réponse aux différents types de risque identifiés par l'état des lieux, dans une **approche élargie** permettant d'agir sur la santé au travail, la QVCT, la fidélisation des salariés, l'attractivité de la branche, etc. ;
- Réaliser un **guide pratique** restituant les enseignements de l'étude et **valorisant les bonnes pratiques repérées** au cours de la démarche ;
- **Favoriser la re-conductibilité et la continuité de la démarche**, à travers l'élaboration d'indicateurs utiles et mesurables, pour permettre un suivi dans le temps de l'évolution de la santé au travail dans la branche.

6

*La méthodologie mise en œuvre dans le cadre du déploiement de cette étude est détaillée en annexe.*

# Enjeux de santé au travail au niveau de la Branche BETIC

---

*Cette première partie propose une lecture introductive des enjeux et principaux risques auxquels sont exposés les salariés de la branche BETIC. Ces données s'appuient sur les entretiens qualitatifs réalisés auprès des partenaires sociaux et des organismes de Prévoyance / Santé. Les résultats de l'étude documentaire issus des études menées par l'ADESATT révèlent de manière plus détaillée les principales situations de travail potentiellement sources de risques professionnels pour les entreprises et les salariés de la Branche.*

## A. Constats généraux

- Les **risques psychosociaux** sont identifiés comme la principale catégorie de risque : stress, charge de travail, rythmes et amplitudes horaires, gestion des urgences, pression sur les délais et les résultats, charge mentale, relations au travail (reconnaissance, développement des compétences, management...), équilibre vie professionnelle et vie personnelle... ;
- Des risques physiques liés au **travail de bureau** : sédentarité, TMS, santé visuelle (travail sur écran) et auditive (usage du casque, travail en open-space...);
- Des risques liés aux déplacements, notamment un **risque routier** important ;
- Les **répercussions du stress sur la santé physique et mentale** des individus : sommeil, alimentation, pratiques addictives, santé mentale, pathologies.

7

## B. Enjeux de santé au travail étudiés par la Branche

### a. Le télétravail

L'étude réalisée<sup>9</sup> en 2019 a mis en évidence des impacts perçus comme **majoritairement positifs**, aussi bien par les salariés que par les entreprises sur différentes dimensions de la qualité de vie et des conditions de travail, tout en soulignant des **points de vigilance en matière d'isolement, d'organisation ou encore de charge de travail**.

*Un point d'attention est à noter sur cette étude qui a été réalisée avant la crise sanitaire. Nous pouvons faire l'hypothèse que les impacts du télétravail sur la santé des entreprises et des salariés ont sensiblement changé depuis 2020-2021.*

---

<sup>9</sup> Source : ADESATT. Guide pratique du télétravail dans la Branche BETIC. 2019



Effets positifs perçus par les salariés	Effets négatifs perçus par les salariés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evite d'être coupé, plus de flexibilité, souplesse, liberté, confiance, meilleure humeur dans le calme ;</li> <li>• Moins de ressentiments, permet de prendre du recul ;</li> <li>• Les retrouvailles avec les collègues sont appréciées, meilleure qualité des temps d'échange ;</li> <li>• Cohésion et soutien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isolement, perte de lien : moins de contacts informels, impression de distance, absences lors de moments importants de l'entreprise ;</li> <li>• Perte d'informations, report des problèmes aux jours de présence au bureau ;</li> <li>• Incompréhensions, reproches à l'égard des télétravailleurs, perçus comme des „privilegiés” et souçons d'abus.</li> </ul>

Source : ADESATT. Guide pratique du télétravail dans la Branche BETIC. 2019.

**Il est à noter que la mise en place d'actions et la maîtrise du cadre juridique** ont une influence sur la perception des impacts du télétravail. Les employeurs ayant mis en place des actions d'information et de sensibilisation des salariés perçoivent un impact plus positif du télétravail sur l'avancée des projets et la productivité. La formation des managers a également un impact sur les bénéficiaires sur le management.

**La charge de travail est inchangée pour 73% des télétravailleurs**, elle est moins importante pour 6% des répondants et plus importante pour 5% des répondants.

**8**

### b. Les déplacements professionnels

Selon l'étude menée par l'ADESATT sur les déplacements des salariés de la branche BETIC en 2020, différents constats ont été posés<sup>10</sup>.

- Près de **6 salariés sur dix (58%) utilisent une voiture personnelle ou un deux-roues motorisé** pour aller travailler ;
- **46% des utilisateurs de transports en commun subissent des transports saturés** plusieurs fois par semaine et **45% des utilisateurs de voiture sont confrontés à des bouchons ou un trafic ralenti** plusieurs fois par semaine (26% tous les jours), pouvant engendrer du stress et de la fatigue importante ;
- **30% des salariés se déplacent plusieurs fois par semaine**, voire tous les jours dans le cadre de leur travail ;
- 26% des salariés souhaiterait utiliser davantage les modes doux (vélo...).

Concernant la qualité de vie et les conditions de travail, il peut être souligné que :

- 59% des salariés de la branche sont concernés, au moins plusieurs fois par mois, par un départ matinal du fait des déplacements professionnels. Parmi eux, 23% sont concernés plusieurs fois par semaine (jusqu'à 33% pour les techniciens-opérateurs) ;

<sup>10</sup> ADESATT. Guide pratique sur les déplacements des salariés de la Branche BETIC. Décembre 2020

- 64% des salariés le sont par un retour tardif (au-delà de 19 heures). Parmi eux, 21% sont concernés plusieurs fois par semaine (jusqu'à 25% pour les cadres au forfait jour) ;
- Pour un quart des salariés, ces départs matinaux ou retours tardifs surviennent plusieurs fois par semaine, voire tous les jours (16% quittent leur domicile avant 7h30 et rentrent après 19h plusieurs fois par semaine) ;
- Les déplacements nécessitant un départ la veille ou retour le lendemain sont moins nombreux (27% de salariés concernés plusieurs fois par mois) ;
- Ceux débordant sur le weekend plusieurs fois par mois concernent 7% des salariés.

**Ces déplacements peuvent engendrer des difficultés en matière d'articulation vie professionnelle-vie personnelle.** Globalement, les difficultés semblent particulièrement fortes pour les 35-44 ans, ce qui correspond aux tranches d'âge pendant lesquelles l'articulation vie familiale / vie personnelle est la plus délicate (présence de jeunes enfants pour beaucoup de ces salariés).

### c. Les situations d'intercontrats

L'étude sur les situations d'intercontrats dans la Branche BETIC<sup>11</sup>, révèle que ces situations, non soutenables à long terme pour le salarié, peuvent générer des risques psychosociaux importants.

9

Parmi les principaux risques constatés par les IRP et les entreprises :

- L'isolement du salarié ;
- La perte de confiance en soi ;
- L'impact sur le développement des compétences et l'évolution professionnelle.

Face à ces enjeux, la Branche a élaboré différentes pistes d'actions. L'une d'entre elles concerne spécifiquement les risques engendrés par l'intercontrat puisqu'il s'agit de **"Sensibiliser davantage les entreprises et les salariés aux RPS liés à l'intercontrat"**.

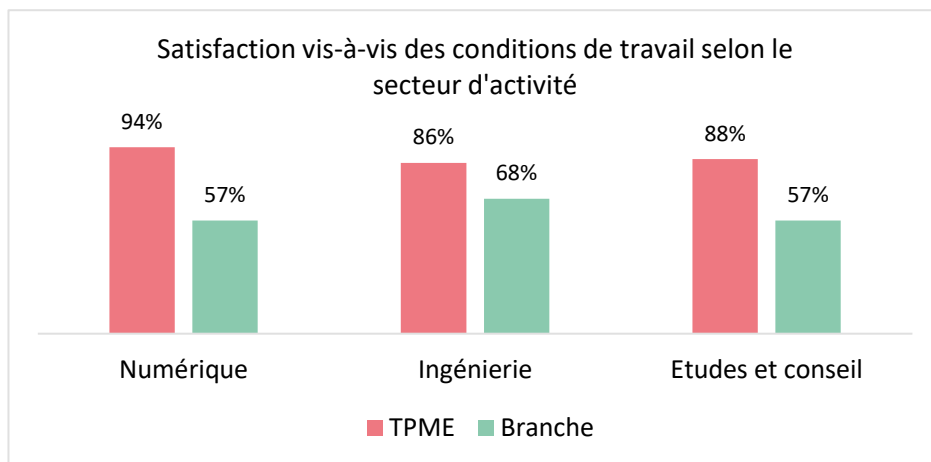
Ceci pourrait notamment être réalisé via les modalités suivantes :

- Proposer des outils / accompagnement dans la réalisation d'un diagnostic « RPS intercontrat » à destination des salariés et/ou des entreprises (type autoévaluation) ;
- Créer / mobiliser des supports de communication à destination des entreprises et salariés pour parler des RPS en situation d'intercontrat ;
- Identifier des outils / actions de sensibilisation tous profils (élus, personnes en situation de handicap, salariés de retour après une absence longue, seniors...).

<sup>11</sup> Source : ADESATT. Etude sur les situations d'intercontrat dans la branche BETIC. 2022

#### d. L'emploi dans les TPE-PME

Une étude menée spécifiquement auprès des TPE-PME de la Branche a révélé que **les salariés de TPME étaient globalement plus satisfaits de leurs conditions de travail que la moyenne de la branche** (75% contre 59% dans la branche) et ce quelque soit le secteur d'activité<sup>12</sup>.



Source : ADESATT. Etude sur les typologies des TPE-PME et de leurs salariés. 2021

Bien qu'ils bénéficient de niveaux de rémunération en moyenne inférieurs aux plus grandes entreprises, les salariés soulignent plusieurs atouts à leur épanouissement professionnel dans les TPME : **la polyvalence, l'autonomie, la qualité de vie ou encore le sens au travail.**

**10**

En effet, les salariés interrogés sont quasiment unanimes sur les deux principaux avantages inhérents aux TPME, et ce peu importe la taille de leur entreprise : **l'autonomie et la proximité avec le dirigeant**, avec des soldes d'opinion de 90% et 92%.

D'autres avantages managériaux sont également mis en avant, notamment la **responsabilité** accrue des salariés (68%). Enfin, les TPME répondent également aux attentes en termes d'accomplissement personnel : ils trouvent du **sens à leur travail** (79%).

Le choix d'une TPME plutôt qu'une ETI – GE se fait sur **l'autonomie et la qualité de vie** : ces derniers critères ont été décisifs pour respectivement 59% et 50% des salariés TPME (contre seulement 35% et 32% des salariés de la branche).

En revanche, l'étude nous révèle que les salariés de TPE – PME sont moins nombreux à bénéficier de formation et dépassent souvent le temps de travail légal :

- 27% des salariés de TPME ont suivi une formation au cours de l'année passée, contre 49% pour l'ensemble de la Branche ;
- 26% des salariés de TPME disent souvent dépasser le temps de travail légal ou la durée forfaitaire.

Source : ADESATT (2021)

<sup>12</sup> Source : ADESATT. Etude sur les typologies des TPE-PME et de leurs salariés. 2021

### e. Les impacts de la crise COVID-19

Une récente étude menée par l'ADESATT a également permis de souligner les impacts sociaux du COVID<sup>13</sup>.

En matière de **qualité de vie et de conditions de travail des salariés**, sans être nécessairement spécifiques à la branche, sont soulignés :

- Une **augmentation de l'intensité** des journées de travail liée au **télétravail** ;
- Des **ajustements et nouvelles modalités des organisations vie professionnelle/vie personnelle**, fortement soulignée pour **familles monoparentales** ;
- Des **disparités des conditions d'exercice du télétravail** selon les conditions de logement ;
- Une **délocalisation** pendant le confinement ;
- Des **difficultés d'organisation du poste de travail** pour des personnes en **situation de handicap** ;
- Une **hausse** des situations de **violence intraconjugale** ;
- Sur le plan psychique : des risques de « **renoncement à soi** », **augmentation des risques** et situations de **souffrance psychologiques** (isolement, anxiété, addictions, etc.).

Les **grandes entreprises** ont semblé **d'avantage outillées pour aider les salariés** confrontés à des **risques sociaux**. Parmi les grandes entreprises interrogées, l'une d'elle a indiqué avoir mis en place une commission de suivi spécifique depuis le début de la crise sanitaire. Elle a également conduit une campagne d'information pour rappeler les outils mis à disposition des salariés : assistance sociale interne, plateforme téléphonique d'écoute (Groupe du secteur études et conseil, effectif >5000 salariés).

Sur toutes les thématiques questionnées, une **majorité des répondants** indique que **les conditions de travail n'ont pas été modifiées par la crise sanitaire**, dans des proportions très proches parmi les salariés et représentants des directions.

Toutefois, deux « points d'alerte » apparaissent :

- Pour plus d'un quart des répondants (27 à 28%), **l'intensité du travail** a conduit à une dégradation des conditions de travail ;
- 16 à 17% des répondants mentionne un effet négatif concernant la **durée du travail**.

En revanche, la réduction des temps de transports a pour sa part été un facteur d'amélioration faisant globalement consensus au sein de la branche

---

<sup>13</sup> Source : ADESATT. Etude sur les conséquences sociales de la crise COVID. 2021

Deux autres points d'alerte sont à noter.

<p><b>En matière de santé des salariés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>33% des salariés ont estimé que leur état psychologique s'était dégradé depuis le début de la crise.</b></li> </ul> <p>La perception d'une dégradation de l'état psychologique est plus forte parmi les femmes (35%), renvoyant notamment à une plus forte difficulté pour les femmes à concilier vie personnelle et vie professionnelle, du fait des inégalités persistantes dans la réalisation des tâches domestiques et familiales.</p>	<p><b>En matière de relations avec les acteurs de la santé au travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Une majorité d'entreprises n'a pas bénéficié d'intervention des services de santé au travail durant la crise sanitaire</b> (69% à 82% selon les thématiques d'intervention possibles des SST).</li> <li>• Les interventions des SST ont néanmoins été plus nombreuses dans les grandes entreprises que dans les TPE.</li> </ul> <p>Seuls les salariés de l'ingénierie témoignent d'un plus large accès aux actions des SST comparativement au reste de la Branche (43% d'intervention des SST sur les protocoles sanitaires dans les entreprises d'ingénierie).</p>
--	---

## C. Enjeux liés aux accidents du travail et maladies professionnelles dans la branche

Cette partie est issue de l'exploitation des données de l'Assurance Maladie pour l'année 2021, disponibles au niveau APE-NAF. La liste des codes NAF exploités est disponible en annexe.

### a. Accidents du travail

En 2021, la Branche comptabilise 13 872 accidents du travail.

Le secteur le plus concerné par les accidents du travail est celui de l'événementiel qui regroupe 41% des accidents du travail de la Branche.

Entre 2017 et 2021, alors que les effectifs de la branche ont connu une croissance de +20%, les accidents du travail ont diminué de 5%, contre en moyenne +6% d'effectifs et -6% d'accidents pour l'ensemble de la CTN H « Services de type I banques, assurances, administrations.

	Nombre d'accidents du travail	Evolution par rapport à 2017
Numérique	1 207	- 8%
Ingénierie	3 151	+ 7%
Etudes et conseil	3 759	-3%
Évènement	5 746	-11%
Traduction	9	N.D <sup>14</sup>
<b>Total</b>	<b>13 872</b>	<b>- 5%</b>

(Source: Assurance Maladie)

Bien que le nombre d'accidents du travail ait diminué ces dernières années, le nombre d'incapacités permanentes<sup>15</sup> et de journées d'incapacités temporaires a cependant augmenté, particulièrement dans le numérique et l'ingénierie.

Les indices de fréquence des accidents du travail, c'est-à-dire le nombre d'incidents rapporté au nombre de salariés dans le secteur, sont très hétérogènes entre les différents secteurs : alors que l'on retrouve un indice de fréquence assez bas dans le secteur du numérique (1,98), il est beaucoup plus élevé pour les secteurs de l'événementiel (29,1) ou du conseil (10,45).<sup>16</sup>

<sup>14</sup> N.D. : Non Disponible

<sup>15</sup> Après un accident du travail et si les séquelles le justifient, le salarié concerné peut être considéré comme étant en incapacité permanente de travail, à savoir une inaptitude pour le concerné à exercer sa profession (Source : Assurance Maladie).

<sup>16</sup> Repère : indice de fréquence pour l'ensemble de la CTN H « Services de type I banques, assurances, administrations » : 8

## Les hommes et les personnes de plus de 50 ans particulièrement concernés par les accidents du travail.

En 2021, 75% des accidents du travail concernent des hommes, ce qui s'explique en partie par une représentation plus importante d'hommes dans les secteurs de la Branche (65% d'hommes parmi les salariés de la Branche, *source : INSEE – BTS 2020, ex-DADS*).

Concernant l'âge des personnes concernées, 22% des accidents concernent des personnes de plus de 50 ans.

## Les entreprises de moins de 50 salariés plus concernées par les accidents du travail

Au niveau des entreprises, 57% des accidents du travail concernent des entreprises de moins de 50 salariés. Les entreprises de 10 à 19 salariés et de 20 à 49 salariés sont particulièrement représentées : elles représentent respectivement 14% et 28% des accidents du travail tandis qu'elles ne représentent que 10% et 15% des entreprises de la Branche en 2020.

- Dans **le secteur du numérique**, les accidents du travail sont plus fréquents dans les entreprises de plus de 200 salariés qui comptent 33% des accidents contre 14% en moyenne pour la Branche.
- Ce constat est identique pour **le secteur du conseil**, où 59% des accidents concernent les entreprises de plus de 50 salariés contre 43% en moyenne au sein de la Branche.
- A l'inverse, dans **le secteur de l'ingénierie**, les accidents du travail sont plus fréquents dans les entreprises de moins de 10 salariés qui comptent 19% des accidents contre 14% en moyenne pour la Branche.
- Les accidents dans **le secteur de l'événementiel** concernent en majorité les entreprises de 10 à 49 salariés : 52% des accidents contre 42% en moyenne dans la Branche.

14

## Une grande majorité d'accidents liés aux manutentions manuelles et aux chutes

46% des accidents du travail recensés en 2021 concernent des manutentions manuelles. Les chutes de plain-pied et de hauteur regroupent 32% des accidents du travail tandis que le risque routier est en cause dans 4% des accidents du travail.

Les accidents du travail liés au risque routier sont plus importants dans le secteur du numérique (12% contre 4% en moyenne).

Le secteur de l'événementiel est plus concerné que les autres secteurs sur les accidents liés aux manutentions manuelles et à l'outillage main (68% des accidents du secteur contre 56% en moyenne).

## b. Accidents de trajet

En 2021, la Branche comptabilise 3 709 accidents de trajet.

Entre 2017 et 2021, les accidents de trajet ont diminué de 23% (idem pour l'ensemble de la CTN H « Services de type I banques, assurances, administrations). Les accidents de trajet ont particulièrement diminué dans le secteur du numérique (-41%).

	Nombre d'accidents de trajet	Evolution par rapport à 2017
Numérique	1 022	- 41%
Ingénierie	1 003	- 20%
Etudes et conseil	941	- 14%
Évènement	731	+2%
Traduction	12	N.D
<b>Total</b>	<b>3 709</b>	<b>- 23%</b>

**15**

Source: Assurance Maladie

Données complémentaires :

	Nombre de nouvelles incapacités permanentes	Nombre de décès consécutifs aux accidents de trajet	Nombre de journées d'incapacités temporaires consécutives aux accidents de trajet	Indice de fréquence
Numérique	84 (-32%)	4	63 197 (-19%)	1,67
Ingénierie	88 (+2%)	2	62 519 (-7%)	2,34
Etudes et conseil	67 (+5%)	1	66 425 (-1%)	2,62
Évènement	60 (-9%)	4	59 231 (+20%)	3,70
Traduction	0	1	775	4,06
<b>Total</b>	<b>299 (-9%)</b>	<b>12</b>	<b>252 147 (-4%)</b>	<b>2,32</b>

Entre parenthèses : évolution par rapport à 2017.

Indice de fréquence : nombre de sinistres / nombre de salariés dans le secteur x 1 000.

Source : Assurance Maladie



### c. Maladies professionnelles

En 2021, la Branche comptabilise 923 maladies professionnelles.

Le secteur le plus concerné est celui de l'événementiel qui regroupe 53% des maladies professionnelles de la Branche.

Le nombre de maladies professionnelles a augmenté de +16% entre 2017 et 2021 (contre +19% dans l'ensemble de la CTN H « Services de type I banques, assurances, administrations). Cette augmentation concerne tous les secteurs, et particulièrement le numérique (+47%) et l'ingénierie (+32%).

	Nombre de maladies professionnelles	Evolution par rapport à 2017
Numérique	78	+47%
Ingénierie	182	+32%
Etudes et conseil	176	+17%
Évènement	487	+8%
<b>Total</b>	<b>923</b>	<b>+16%</b>

16

Source: Assurance Maladie

**Les incapacités permanentes tout comme le nombre de jours d'incapacités temporaires associés aux maladies professionnelles ont augmenté significativement** au sein de la Branche (respectivement +18% et +56%).

Concernant les typologies de maladies professionnelles :

- 75% des maladies professionnelles de la Branche concernent des **affections périarticulaires**.
- 11% concernent des maladies professionnelles « hors tableau » (ex : nouvelles pathologies ou agents causaux dont le caractère « professionnel » de la pathologie est établi par une commission régionale de reconnaissance des maladies professionnelles).

	Nombre de maladies professionnelles	% de l'ensemble des maladies professionnelles de la Branche
Affections périarticulaires	692	75%
Autre - alinéa 7	102	11%
Aff Rachis lombaire / manutention charges lourdes	36	4%
Aff/amiante	34	4%
Catégorie Autres MP	27	3%
Surdité	18	2%
Autres	14	2%
<b>Total</b>	<b>923</b>	<b>100%</b>

Source: Assurance Maladie

**17**

Le **secteur de l' v nementiel** est particulièrement touché puisqu'il représente 56% des affections périarticulaires, 69% des affections « rachis lombaire / manutention charges lourdes » et 56% des affections liées à l'amiante.

Le **secteur de l'ingénierie** est également concerné par l'amiante avec 38% des maladies professionnelles de cette catégorie.

Les maladies « hors tableau » sont pour leur part beaucoup plus ventilées entre les différents secteurs : 32% dans le numérique, 28% dans l'ingénierie, 22% dans l' v nementiel et 18% dans le conseil.

## D. Enjeux et perspectives perçus par les organismes de Santé/prévoyance

40 entretiens individuels ont été menés auprès de salariés, d'employeurs et des professionnels de la santé au travail (cf.

ENTREPRISES	SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>622 entreprises répondantes</b></li> <li>• 18 000 salariés couverts</li> <li>• <u>Répartition par secteur d'activité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etudes et conseil (46%)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>242 salariés répondants</b></li> <li>• 55% de femmes</li> <li>• <u>Répartition par secteur d'activité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etudes et conseil (35%)</li> </ul> </li> </ul>
ENTREPRISES	SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>622 entreprises répondantes</b></li> <li>• 18 000 salariés couverts</li> <li>• <u>Répartition par secteur d'activité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etudes et conseil (46%)</li> <li>○ Ingénierie (32%)</li> <li>○ Numérique (21%)</li> <li>○ Evènementiel (1%)</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par taille d'entreprise</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% moins de 10 salariés</li> <li>○ 21% entre 10 et 19 salariés</li> <li>○ 24% entre 20 et 99 salariés</li> <li>○ 6% 100 salariés et plus</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition géographique</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 28% en Ile-de-France</li> <li>○ 15% en Auvergne-Rhône-Alpes</li> <li>○ 11% en PACA</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>242 salariés répondants</b></li> <li>• 55% de femmes</li> <li>• <u>Répartition par secteur d'activité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etudes et conseil (35%)</li> <li>○ Ingénierie (24%)</li> <li>○ Numérique (24%)</li> <li>○ Evènementiel (17%)</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par âge</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 9% moins de 25 ans</li> <li>○ 39% entre 25 et 39 ans</li> <li>○ 42% entre 40 et 59 ans</li> <li>○ 10% de 60 ans ou plus</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par catégories socioprofessionnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cadres et ingénieurs (65%)</li> <li>○ Employés (22%)</li> <li>○ Techniciens et agents de maîtrise (13%)</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par taille de structure</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 24% moins de 10 salariés</li> <li>○ 16% entre 10 et 19 salariés</li> <li>○ 27% entre 20 et 99 salariés</li> <li>○ 31% 100 salariés et plus</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition géographique</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 35% en Ile-de-France</li> <li>○ 15% en Auvergne-Rhône-Alpes</li> <li>○ 11% en Occitanie</li> </ul> </li> </ul>

Conduite d'entretiens individuels auprès des entreprises et des salariés de la Branche)

**Les caractéristiques des répondants.**

Ces entretiens qualitatifs ont permis de mettre en évidence plusieurs enjeux pour la Branche, au regard des évolutions sociales et sociétales mais aussi des caractéristiques de la Branche :

- La prévention du **stress et des risques psychosociaux** ;
- La promotion de **l'activité physique** pour une population plus sédentaire, pouvant connaître un stress important et bénéficiant parfois de peu de temps extraprofessionnel (alimentation, sommeil, loisirs, sport...);
- La **santé des femmes**, au sein d'une branche relativement masculine ;
- **L'accompagnement des aidants**, qui renvoie à des enjeux sociétaux plus large.

# L'exposition aux risques professionnels des salariés de la Branche

## I. Evaluation globale de la Qualité de Vie au Travail

### ELEMENTS À RETENIR

1. Les salariés de la Branche évaluent **plutôt positivement** leur **qualité de vie** et leurs **conditions de travail**, et ce, quel que soit le secteur d'activité.
2. La perception de la qualité de vie au travail est **inversement corrélée à la taille de l'entreprise**, avec une meilleure évaluation de la qualité de vie au travail dans les plus **petites structures**.
3. Les principaux facteurs ayant un impact significatif sur la perception de la Qualité de Vie au travail sont : le **soutien de la hiérarchie**, la satisfaction vis-à-vis de la **reconnaissance et la compensation du temps de travail supplémentaire**, le **sentiment que les règles qui régissent l'activité sont justes**, la **reconnaissance du travail**, les **perspectives d'évolution** ou encore la **conciliation vie personnelle et professionnelle**.
4. La mise en place d'**actions en matière de Santé au travail** a un impact significatif sur la perception des salariés de leur qualité de vie et conditions de travail.

20

## Conditions de travail

### Rappel - Définition des conditions de travail

„Les conditions de travail recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.

Le travail a de nombreux effets, positifs ou négatifs, sur la santé physique et psychique, et c'est son organisation qui peut permettre de l'améliorer ou la fragiliser. Par exemple, avoir les moyens de faire un travail de qualité est facteur de bien-être psychologique ; ou bien, les conséquences négatives du port de charges lourdes sont atténuées si l'organisation donne du temps pour réaliser les bons gestes, limite leur répétition mais aussi s'il existe un collectif de travail sur lequel s'appuyer.”

(Source : DARES)

### Conditions de travail



Note moyenne de  
l'ensemble des salariés

Les **salariés** de la Branche évaluent en moyenne **plutôt positivement** leurs conditions de travail (7,1 sur 10).

En comparaison, les **représentants d'entreprise** tendent à évaluer **plus positivement** les conditions de travail (8.5 sur 10).

21



L'évaluation moyenne des conditions de travail (salariés) est **relativement stable** selon les **secteurs d'activité**, hormis pour le secteur de l'**événementiel** où les conditions de travail sont jugées plus négativement (6.4 sur 10).



Elle varie toutefois selon la taille de la structure et tend à être **plus favorable** dans les **entreprises de moins de 10 salariés** (7.7 sur 10) et **plus défavorable** pour les **entreprises de 250 salariés et plus** (6.3 sur 10).

## Qualité de vie au travail

### Rappel - Définition de la qualité de vie au travail

„Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien - être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l’ambiance, la culture de l’entreprise, l’intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d’implication, le degré d’autonomie et de responsabilisation, l’égalité, un droit à l’erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l’organisation du travail permettant de concilier les modalités de l’amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l’entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d’une responsabilité sociale d’entreprise assumée.”

(Source : ANACT, ANI 2013)

### Qualité de vie au travail



Note moyenne de  
l'ensemble des salariés

De manière similaire, les **salariés** de la Branche évaluent en moyenne **plutôt positivement** leur qualité de vie au travail (6.8 sur 10).

En comparaison, les **représentants d’entreprise** tendent à évaluer **plus positivement** la qualité de vie au travail (8.3 sur 10).

22



Numérique



Ingénierie



Etudes  
conseil



Événementiel

L'évaluation moyenne de la qualité de vie au travail (salariés) est significativement plus élevée dans le secteur de l'**ingénierie** (7.7 sur 10).



7.4  
/10

Entreprises  
< 10 salariés



6.2  
/10

Entreprises  
250 salariés et  
plus

Une qualité de vie au travail **également plus favorable** au sein des **entreprises de moins de 10 salariés** (7.4 sur 10) ainsi qu’au sein des entreprises **mobilisées sur la question de la santé au travail** (cf. Section suivante

*Des actions mises en œuvre en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail).*

Les principaux facteurs **impactant l'évaluation de la qualité de vie au travail** sont présentés comme suit :

Principaux facteurs impactant l'évaluation de la QVT		Eval. Moyenne
1	Soutien de la hiérarchie	6,9 / 10
2	Satisfaction de la reconnaissance et de la compensation du temps de travail supplémentaire	4,6 / 10
3	Sentiment que les règles qui régissent l'activité sont justes	5,9 / 10
4	Reconnaissance du travail par la hiérarchie	6,2 / 10
5	Satisfaction des perspectives d'évolution	4,8 / 10
6	Conciliation vie personnelle et vie professionnelle	6,6 / 10

Source : Enquête ADESATT - 2023

*Les facteurs sont triés par ordre d'importance (du plus important au moins important). Leur importance est définie selon leur degré de corrélation avec l'évaluation de la qualité de vie au travail. Quant à l'évaluation moyenne, elle rend compte de leur performance actuelle.*

**23**

Le **soutien de la hiérarchie** et la **reconnaissance** (reconnaissance et compensation du temps de travail supplémentaire ainsi que la reconnaissance par la hiérarchie) sont les principaux facteurs impactant la qualité de vie au travail (corrélation forte).

Le soutien de la hiérarchie a une performance plutôt bonne (6.9 sur 10), à consolider auprès des professionnels de la Branche.

En comparaison, la **reconnaissance et la compensation du temps de travail supplémentaire** a à la fois une corrélation relativement forte avec l'évaluation de la QVT et une performance plutôt faible (4.6 sur 10).

Elle constitue ainsi un levier fort d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Enfin, la qualité de vie au travail peut également être corrélée à des éléments plus individuels : les **perspectives d'évolution professionnelle** ainsi que la **conciliation vie personnelle et vie professionnelle**.



## Des actions mises en œuvre en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail

### Mise en œuvre d'actions d'évaluation des risques professionnels :

Oui  **7,8** / 10  
Moyenne

Non  **6,6** / 10  
Moyenne

Les salariés exerçant au sein d'entreprises proposant des actions afin d'évaluer régulièrement les risques professionnels portent un regard plus favorable sur leurs conditions de travail (7.8 sur 10 contre 6.6 sur 10).

### Mise en œuvre d'adaptations de l'environnement de travail et du matériel :

Oui  **7,7** / 10  
Moyenne

Non  **6,5** / 10  
Moyenne

Le même constat est fait au sein des entreprises mettant en place des actions d'évolutions et d'adaptation de l'environnement de travail et du matériel.

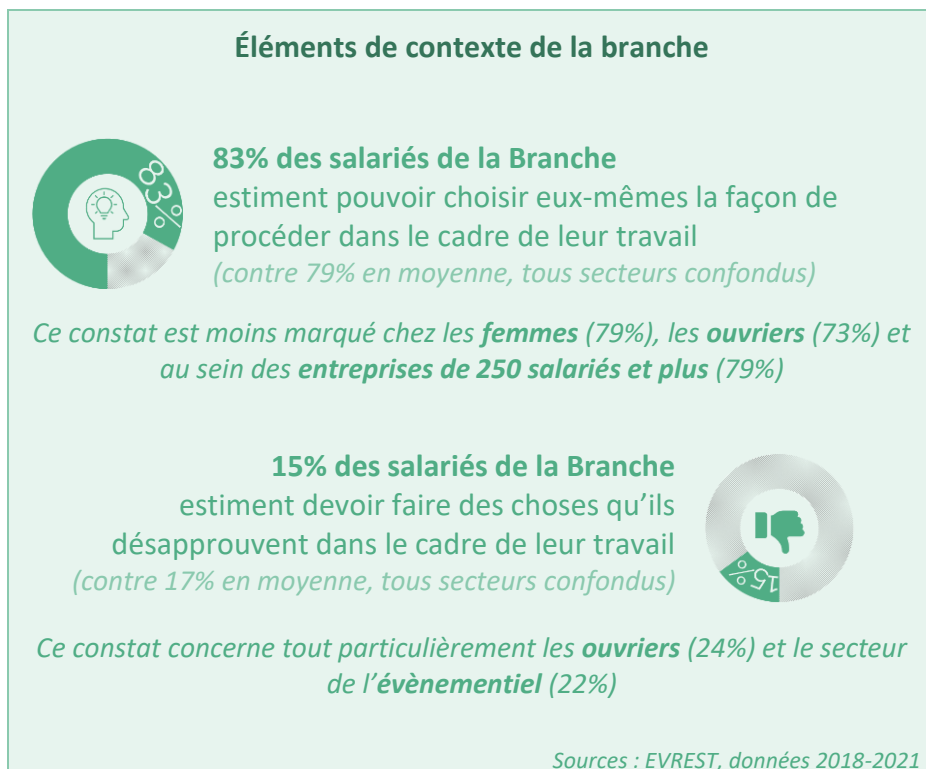
Les professionnels exerçant dans ces structures jugent leurs conditions de travail plus favorablement (7.7 sur 10 contre 6.5 sur 10).

## II. Evaluation des risques psychosociaux

### ELEMENTS À RETENIR

1. Certaines dimensions sont des **atouts majeurs** pour la qualité de vie au travail des salariés : **variété et diversité** des missions, **latitude décisionnelle** importante, **reconnaissance** et **sens au travail**, **soutien des collègues** et de la **hiérarchie**, **flexibilité des modes d'organisation** et **recours au télétravail**.
2. Pour autant, plusieurs **facteurs de risques** sont fréquemment identifiés : **demande psychologique** liée à **l'intensité du travail**, fluctuation et difficultés d'anticipation de la **charge de travail**, exigences de **réactivité**, **interruptions de tâches**, **charge mentale**, difficultés de **déconnexion**...
3. Le **développement des compétences** reste également un **enjeu majeur**, à la fois pour la **qualité de vie au travail des salariés** et pour la **performance économique des entreprises** dans des environnements en grande évolution.
4. Les **grandes entreprises** sont également plus particulièrement exposées à certains **facteurs de risques** : **complexité de l'organisation**, changements fréquents dans le **management**, **perspectives d'évolution** moins identifiées par les salariés, **communication et participation** aux changements...

## A. La latitude décisionnelle, un atout majeur pour la majorité des salariés



26

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche*

### Des salariés exerçant des fonctions nécessitant un haut niveau de compétences...

**84%** Plus de **8 salariés sur dix** considèrent que leurs fonctions nécessitent un **haut niveau de compétence**. Ce constat est d'autant plus accentué pour les **cadres et ingénieurs** (90%) et est également mis en avant par la quasi-totalité des **managers** (99%).

En revanche, les salariés du secteur de l'**évènementiel** sont plus mitigés sur ce constat (71%).

### ...associé à une forte latitude décisionnelle.

**85%** Sur l'ensemble des salariés de la Branche, une **grande majorité** (85%) estime qu'elle a la **possibilité de prendre des décisions** dans le cadre du travail.

Cette part déjà élevée, l'est davantage pour les **cadres et ingénieurs** (86%) ainsi que les **managers** (94%).

**73%** De plus, **73% des salariés de la Branche** déclarent être **consultés en cas de changement techniques ou organisationnels qui concernent le travail**.



## ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS

Les **incertitudes sur la gouvernance et la stratégie de l'entreprise** peuvent générer du **stress** chez les collaborateurs, par exemple dans des contextes de fusion/acquisition ou de communications internationales à l'échelle d'un groupe pouvant avoir des retombées locales.

---

*"Le rachat génère du stress, on ne sait pas trop où on va, il n'y a pas de consultation sur les décisions en général, elles sont prises, l'information est descendante et les impacts rapides." (salarié)*

---

A l'inverse, travailler dans une entreprise qui **communique** régulièrement et dans laquelle les salariés se sentent **en confiance** et légitimes pour poser des questions est un point de **satisfaction régulièrement souligné**. Plusieurs entreprises témoignent ainsi de temps de communication réguliers de la part de la Direction envers les équipes (ex : séminaire annuel avec présentation des orientations stratégiques, participation du DG à une réunion dans chaque service pour présenter les lignes directrices de l'activité etc.).

---

*"Ce qui peut être source de stress c'est l'incertitude, le climat dans le lien avec le groupe, il n'y pas trop de communication sur ce qu'il se passe." (salarié)*

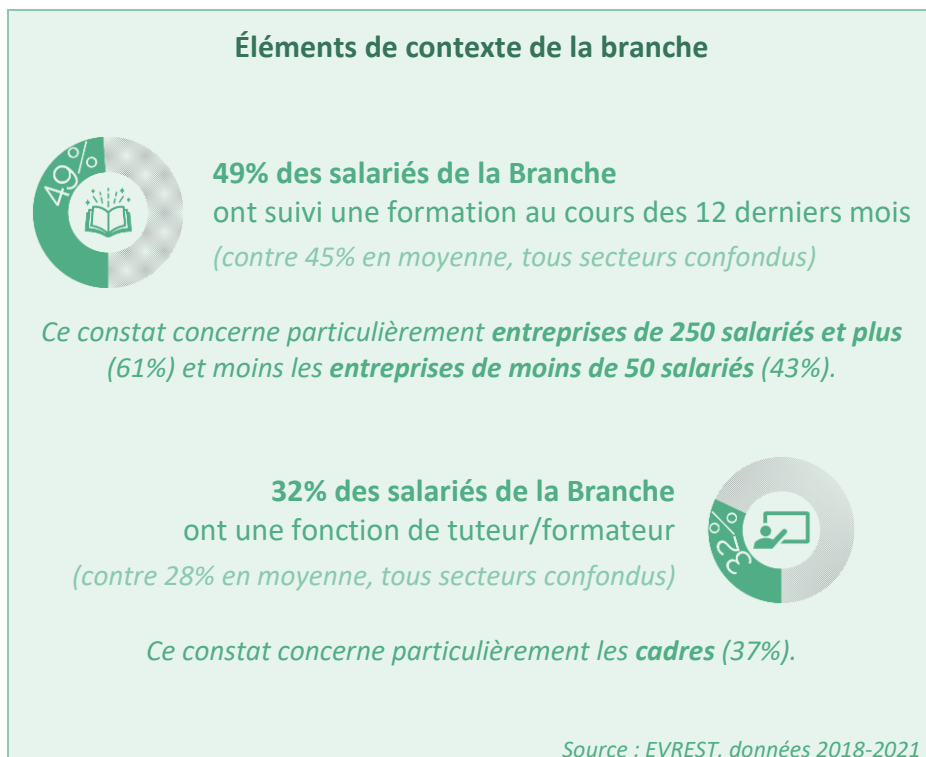
---

---

*"L'entreprise est transparente, on sait qu'on peut poser des questions si on a besoin et ça c'est bien." (salariée)*

---

## B. Un environnement de travail particulièrement propice aux apprentissages.



*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

**28**

### Une branche avec de fortes dynamiques de montées en compétences

**Un environnement de travail propice aux apprentissages pour 95% des salariés de la branche** qui déclarent apprendre de nouvelles choses dans le cadre de leur travail. Ce constat est particulièrement marqué pour les salariés ayant une **ancienneté dans le secteur de moins de 5 ans.**

**95%**

Un **développement de leurs compétences** réalisé au travers de leur activité professionnelle souligné par plus de **82% des salariés de la Branche.**

**82%**

Ce constat est particulièrement vrai pour les salariés exerçant dans de **petites structures**. En revanche, ceux exerçant dans des **structures de 250 salariés et plus** font un peu moins ce constat (69%).

**88%**

**Près de 9 salariés sur dix** considèrent avoir des missions variées dans le cadre du travail.

Ce constat est d'autant plus mis en avant au sein des **entreprises de moins de 20 salariés**

(93%) et des secteurs des **études et du conseil** (95%) et de **l'ingénierie** (92%). En revanche, le constat est plus mitigé au sein des entreprises du secteur de **l'évènementiel** (76%).

## Des difficultés d'accès à la formation

**55%**

Un **salarié sur deux** estime **ne pas bénéficier des formations adéquates nécessaires à la maîtrise de son poste de travail.**

### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS



Le **développement des compétences** est un enjeu très souvent souligné dans les entretiens, que ce soit par les entreprises ou par les salariés eux-mêmes.

Dans des secteurs dynamiques et en constante évolution, l'actualisation des connaissances et compétences est cruciale.

*"Le langage informatique, c'est une langue vivante, on doit toujours réapprendre de nouveaux langages, ça change très vite." (salariée)*

*"Parfois, on débarque chez le client, sur un sujet totalement nouveau, ça peut être très stressant pour certains. Plusieurs fois je suis allée chez le client ne sachant pas ce que j'allais trouver, me former toute seule sur des sujets que je ne connaissais pas." (salariée)*

*"C'est un vrai sujet pour les PME, on ne prend pas toujours le temps d'évaluer, d'écouter, de tenir compte des forces et des faiblesses pour définir le besoin de formation." (dirigeant)*

Elle **permet aussi de se sentir moins démuni** face à des situations de travail ou des demandes de clients qui peuvent générer du **stress** chez le salarié :


Or, face à la **charge et à l'intensité du travail**, beaucoup soulignent des **difficultés à se former régulièrement** et selon des modalités satisfaisantes.

Les **petites et moyennes structures sont peu nombreuses** à avoir témoigné de plans de **développement des compétences** structurés au niveau global. Il s'agit plutôt d'accepter des demandes individuelles de formation au cas par cas, souvent sur demande du salarié.

Dans les plus grandes structures, l'offre de formation est **assez dense et diversifiée** mais les salariés soulignent des **difficultés à mobiliser du temps pour se former**. Ils sont également assez mitigés dans leurs avis sur le format distanciel : certains y trouvent un intérêt en termes de **flexibilité** tandis que d'autres estiment que cela entraîne une **qualité de formation moins importante** et **ne permet pas les échanges** comme cela peut être le cas en présentiel.

## C. La demande psychologique : des salariés de la Branche particulièrement exposés


**Éléments de contexte de la branche**



**44% des salariés de la Branche** dépassent régulièrement leurs horaires normaux en raison de la charge de travail  
*(contre 35% en moyenne, tous secteurs confondus)*

*Ce constat concerne tout particulièrement les salariés du secteur de l'ingénierie (51%) et les cadres (52%).*

**25% des salariés de la Branche** doivent régulièrement traiter une opération trop vite en raison de la charge de travail  
*(contre 21% en moyenne, tous secteurs confondus)*



*Ce constat concerne tout particulièrement les cadres (31%)*

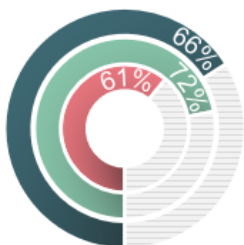
*Sources : EVREST, données 2018-2021*

30

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

### Des salariés soumis à une intensité de travail importante

Parmi les salariés de la Branche BETIC...



- ... 66% estiment devoir **travailler très vite**.
- ... 72% estiment devoir **travailler intensément**.
- ... 61% dépassent **régulièrement** leurs **temps normaux de travail**.

### Une pression temporelle souvent couplée à une intensité de travail

**83%** 83% des personnes jugeant devoir **travailler intensément** déclarent également **travailler vite**.

**75%** A noter également que, **75% des salariés de la Branche** sont concernés par des **interruptions de tâches non achevées et devant être reprises plus tard**. Ce constat est davantage marqué pour les professionnels de l'**encadrement** (82%).

### Des ressources évoquées spontanément par les dirigeants et les salariés

Face à l'intensité et la complexité du travail effectué, les personnes interrogées mentionnent souvent la possibilité de **se faire aider par des collègues et l'esprit d'équipe** comme facteurs de ressource (cf. II.D Soutien social : une perception assez forte de soutien au niveau des équipes, avec cependant un sentiment d'isolement assez fréquent.).

**L'écoute et la réactivité du manager**, notamment pour prioriser les activités, sont également des éléments clés pouvant faire la différence en cas de difficultés pour les salariés.

### Une pression de l'immédiateté engendrant une charge mentale importante

**64%**

La majorité des salariés est confrontée à des demandes extérieures nécessitant une réponse instantanée de leur part. Ce constat engendre une **charge mentale importante**. Plus de **64% des professionnels** déclarent **devoir penser à trop de choses à la fois**.

### Des cadres, ingénieurs et managers confrontés à une quantité de travail excessive

**35%**

**35% des salariés de la Branche** jugent avoir une **quantité de travail excessive**.

Ce constat est particulièrement présent au sein des **cadres et ingénieurs** de la Branche (41%) ainsi qu'auprès des salariés exerçant une fonction d'**encadrement** (46%). Ce constat est également marqué parmi les salariés du secteur de l'**évènementiel**, avec plus d'un salarié sur deux (56%) à être confronté à une charge de travail excessive.

**31**

### Un dépassement du temps de travail largement observé

**30%**

**30% des professionnels de la Branche** jugent **ne pas disposer du temps nécessaire pour exécuter leur travail**.

Les **cadres et ingénieurs** (32%) ainsi que les professionnels exerçant leur temps de travail en **forfait jours** (37%) sont particulièrement concernés par ce constat.

**61%**

**61% des salariés de la Branche** déclarent **dépasser régulièrement ou toujours leur temps de travail en raison de la charge d'activité**.

En outre, **55% des salariés** ne sont **pas satisfaits de la reconnaissance et de la compensation de leur temps de travail supplémentaire**.

**45%**

A noter également qu'**en raison de la charge de travail**, près d'un salarié sur deux (45%) **consulte ses mails professionnels en dehors de son temps de travail**. Les **managers** ainsi que les **cadres et ingénieurs** sont particulièrement concernés par cette pratique (respectivement 64% et 53%). Les



professionnels travaillant exclusivement en **télétravail** sont également plus nombreux à **consulter leurs mails professionnels en dehors de leur temps de travail** (62%).

**35%**

La charge de travail impacte également les pauses méridiennes des salariés de la Branche. Ainsi, **35% des professionnels écourtent ou sautent leur repas pour des raisons professionnelles.**

**27%**

Un impact est également constaté sur les jours de repos ou de congés de certains professionnels. **27%** d'entre eux déclarent être amenés à **travailler sur leur temps de repos ou de congés** en raison de la **charge de travail**. Une nouvelle fois, ce sont les **managers** (44%), ainsi que **les cadres et ingénieurs** (34%) qui mentionnent davantage ces pratiques.

### Des salariés confrontés à un sentiment de stress

**47%**

**47% des professionnels de la Branche** déclarent ressentir de manière régulière ou permanente un **sentiment de stress important** dans le cadre de leur activité professionnelle. Les **managers** ainsi que les professionnels travaillant en **forfait jour** sont particulièrement concernés par ce sentiment (respectivement 62% et 59%).

**32**

### Une conciliation vie professionnelle et vie personnelle néanmoins relativement équilibrée

**27%**

Près des trois-quarts des salariés de la Branche sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. **Néanmoins 27% des professionnels de la Branche ont du mal à concilier travail et obligation familiales.**

Ce constat est particulièrement marqué pour les professionnels :

- Travaillant à temps complet chez le client (46%)
- Travaillant régulièrement en horaires décalés (88%)
- Travaillant régulièrement les samedis, dimanches ou les jours fériés (100%)

### Des améliorations constatées depuis la crise sanitaire en lien avec la visioconférence

L'évolution des modes de travail, notamment le **recours massif à la visioconférence** pour les réunions internes ou externes, a eu des **effets positifs constatés par les salariés** en matière de **santé au travail et d'équilibre vie professionnelle-personnelle** : réduction des déplacements, de la fatigabilité et des risques associés, gain en productivité sur le temps de déplacement supprimé.

Le recours au télétravail a également permis une **plus grande acceptation de flexibilité des horaires.**



## ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS

**La charge de travail, la charge mentale et la pression associées à l'activité** sont mentionnées **quasi-systématiquement** dans les entretiens : **l'intensité, l'amplitude horaire, les interruptions de tâches, les difficultés de déconnexion** ou encore la **fatigue cognitive de devoir « jongler » entre différents projets** ressortent particulièrement.

Certains peuvent avoir une **activité très fragmentée / cadencée**. C'est notamment le cas des **chefs de projets**, à l'interface entre leurs différents clients et leurs équipes. Cela varie cependant beaucoup en fonction de l'organisation de l'entreprise et de ses champs d'intervention (typologie de clients, secteur concurrentiel etc.).

*“ C'est un travail assez intense, des réunions toutes les 30 minutes qui s'enchaînent, ça peut être fatiguant. Les délais de réponse attendus sont plutôt courts, il faut répondre dans la journée aux demandes. ” (salariée)*

*“ Je reçois environ 30 à 40 mails par jour, de tous les pays, donc pas en français, avec plein d'infos, des renvois, des pièces-jointes, des procédures. On ne peut pas suivre, on ne sait pas si c'est prioritaire ou non, ce qui est nécessaire pour mon job et que je dois lire ou pas. ” (salariée)*

Dans les plus grandes structures, la pression temporelle peut également être due à des **circuits de validation assez longs et parfois mal identifiés**.

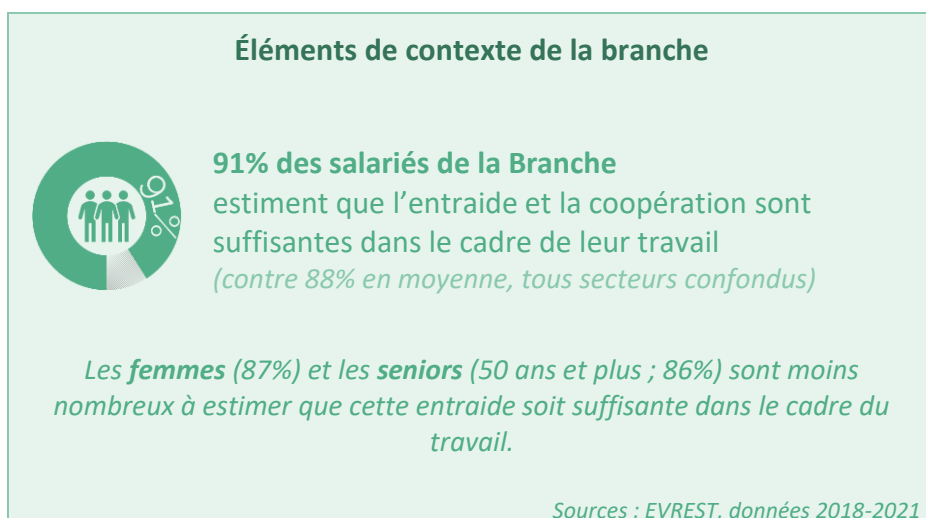
Cependant, il semble que pour de nombreuses personnes, ces modes de travail soient **intégrés et acceptés**.

Toutefois, certains estiment qu'ils **ne pourront pas exercer cette activité, à cette intensité, de manière durable**.

*“Des fois on se met en mode “propal”, les délais sont serrés alors on sait qu'on va travailler beaucoup, le soir, le week-end à ce moment-là.” (salariée)*

*“Je suis sur une pente que je ne pourrai pas tenir longtemps, je vois bien les alertes, je passe trop de temps au travail, je n'ai plus le temps de faire du sport, je mange moins bien, j'ai pris du poids, j'ai mal au dos.” (dirigeante)*

## D. Soutien social : une perception assez forte de soutien au niveau des équipes, avec cependant un sentiment d'isolement assez fréquent.



*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

34

### Un soutien mis en avant par les salariés de la branche

**91%**

**91% des salariés** soulignent la **bonne ambiance de travail entre collègues**.

Ce constat est particulièrement mis en avant par les professionnels exerçant dans les **entreprises de moins de 10 salariés** et/ou par les salariés récemment intégrés dans l'entreprise. Au-delà de la bonne ambiance, les salariés de la Branche soulignent également le **soutien des collègues de travail** (88%).

**75%**

**75% des professionnels** perçoivent le **soutien de leur hiérarchie** quand ils en ont besoin. Ce constat est particulièrement marqué au sein des salariés d'**entreprises de moins de 10 salariés**.

### Malgré ce soutien, une partie des salariés se sent isolée

Près d'un salarié sur deux est confronté à l'isolement dans le cadre de son travail

**37%**

**37% des professionnels de la Branche** déclarent ressentir un **sentiment d'isolement de manière occasionnelle ou fréquente**. Ce constat est particulièrement marqué au sein des salariés exerçant dans des structures de **50 salariés et plus** (46%) ainsi que les salariés effectuant **régulièrement du télétravail** (41%).

---

## ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS



**L'ambiance de travail, l'entente et l'entraide entre collègues sont très régulièrement citées comme facteurs importants de ressource face aux difficultés et au stress.**

La crise sanitaire et le changement des modes d'organisation avec le recours au **télétravail** ont pu rendre ce recours plus difficile pour certains salariés. En ce sens, les initiatives pour **favoriser l'interconnaissance** entre les salariés, notamment depuis la crise sanitaire sont soulignées comme étant importantes et appréciées (ex : moments conviviaux ou de cohésion).

Le **manager de proximité** est un acteur essentiel pour la qualité de vie et les conditions de travail des salariés, aussi bien dans son soutien et son écoute.

---

*" On a des garde-fous, les chefs de missions, les managers, quand il y a trop de charge ou qu'on a un problème on peut leur en parler." (salariée)*

---

---

*" C'est difficile quand on n'a plus de managers en France, de parler des situations difficiles, de souffrance, d'exprimer les choses." (salariée)*

---

A l'inverse, une autre personne souligne ses difficultés à exprimer une situation de souffrance face à des managers localisés uniquement à l'étranger.

---

*" Les managers ne sont pas systématiquement formés pour cette fonction, ce qui peut entraîner des difficultés. Et dans les cas où ça se passe mal, il n'y a pas beaucoup de solutions, la personne en souffrance doit changer de projet, de mission ou de service." (salarié)*

---

La formation des managers et le mode de management sont également souvent soulignés comme des éléments différenciants.

---

*" Même s'il y a des informations sur les risques et notamment les risques psychosociaux, le climat n'est pas bon, les salariés peuvent craindre pour leur emploi et de perdre ce qu'ils ont. Donc globalement quand on ne va pas bien on évite de le dire, du coup c'est un cercle vicieux." (salarié)*

---

## E. La reconnaissance : une majorité de salariés satisfaits de la reconnaissance de leur travail

### Éléments de contexte de la branche



**89% des salariés de la Branche** considèrent que leur travail est reconnu par leur entourage professionnel  
*(contre 87% en moyenne, tous secteurs confondus)*

Les **ouvriers** (83%) et les **femmes** (86%) sont moins nombreux à estimer que leur travail est reconnu.

Source : EVREST, données 2018-2021

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

### Des salariés de la branche reconnus par leur hiérarchie mais de manière plus nuancée financièrement

#### Des professionnels largement reconnus par leur hiérarchie

**73%**

Près des trois quarts des professionnels de la Branche retrouvent une forme de reconnaissance de leur travail auprès de leur hiérarchie.

Les professionnels exerçant dans des **structures de moins de 10 salariés** (81%) ainsi que ceux exerçant dans le secteur des **études et du conseil** (81%) soulignent particulièrement cette reconnaissance, par opposition à ceux travaillant au sein de **structures de 250 salariés et plus** qui se sentent généralement moins reconnus (47%).

### Un salarié sur deux est satisfait de sa rémunération

**49%** **49% des salariés de la Branche** jugent **être satisfaits de leur rémunération**. Les **cadres et ingénieurs** (54%) ainsi que les professionnels exerçant dans le secteur des **études et du conseil** (58%) mentionnent davantage leur satisfaction. En revanche, les professionnels exerçant dans des **entreprises de 250 salariés et plus** (39%) en sont moins satisfaits.

### Des perspectives d'évolution à renforcer

**49%** **49% des professionnels** de la Branche sont **satisfaits des perspectives d'évolution** qui s'offrent à eux. Cette proportion monte à 57% au sein des professionnels exerçant dans le secteur des **études et du conseil** et chute à 22% pour les professionnels des **entreprises de 250 salariés et plus**.



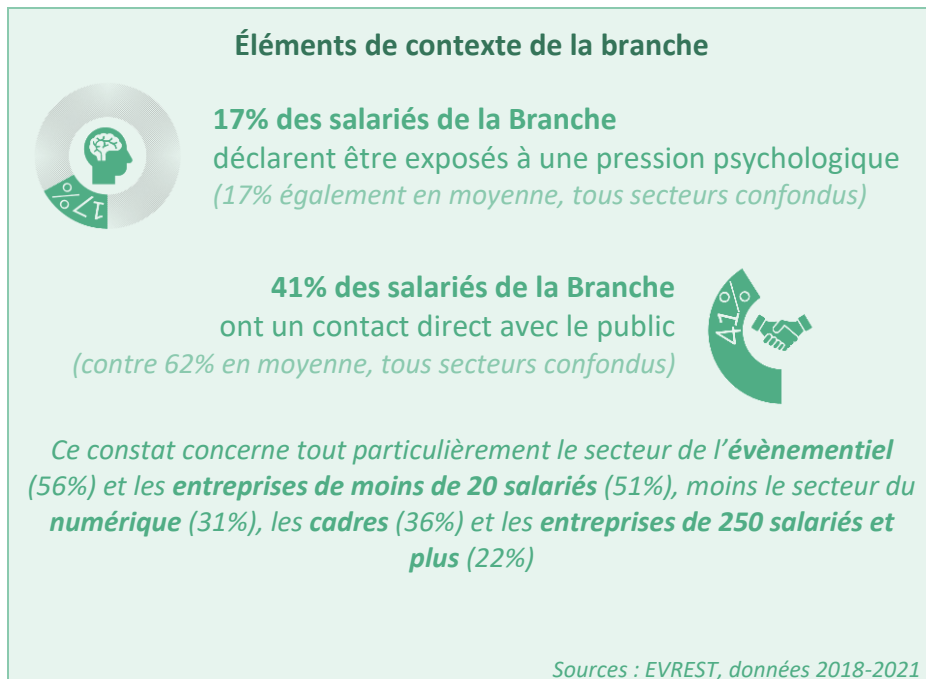
#### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS

Dans les organisations où ils sont mis en place, les systèmes de **grille de rémunération partagées** sont systématiquement soulignés comme un **élément bénéfique** et permettent de **lutter contre les iniquités**.

En revanche, les systèmes de rétribution et de reconnaissance peuvent parfois être **opaques, générateurs de tensions** ou de **demandes contradictoires** auprès des équipes. Ainsi, une salariée témoigne :

*“ Les salariés ont une part de rémunération variable, donc s'ils atteignent certains objectifs, ils ont cette rémunération. A l'inverse, les managers sont récompensés sur la "profitabilité" de l'entreprise. Dans ce système, on ne rame pas tous dans le même sens. ” (salariée)*

## F. Exigences émotionnelles et sens au travail



Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche

38

### Un lien avec des personnes externes nécessitant une exigence émotionnelle importante

#### Une grande majorité des professionnels de la Branche en relation avec du public

**75%** Les trois-quarts des professionnels de la Branche sont régulièrement en contact avec du public : des clients, des fournisseurs, des partenaires ou encore des usagers. Les professionnels du secteur de l'évènementiel sont particulièrement concernés (88%). En revanche, les professionnels les plus jeunes et ayant moins d'ancienneté dans la Branche semblent beaucoup moins en contact avec le public.

A noter que **17% des salariés de la Branche** déclarent vivre **régulièrement des tensions avec le(s) public(s)** avec lesquels ils sont en relation. Parmi eux, **près de la moitié des professionnels** ont déjà ressenti un **sentiment de peur**.

#### Les professionnels seniors davantage soumis à des situations nécessitant de cacher leurs émotions

**41%** **des professionnels** de la Branche sont soumis à des situations durant lesquelles ils doivent **cacher leurs émotions**. Ce constat est principalement mis en avant par des professionnels ayant un **niveau d'ancienneté relativement élevé** dans le secteur (20 ans ou plus ; 45%).

## Un sens au travail partagé par une majorité des salariés de la branche

### Huit salariés sur dix soulignent l'intérêt porté à leur activité professionnelle

**82%** **82% des professionnels de la Branche** mentionnent que les tâches réalisées dans le cadre de leur activité professionnelle sont **intéressantes**. Ce constat est particulièrement présent chez les professionnels exerçant au sein de structures de moins de 10 salariés (95%).

### Un sentiment d'utilité partagé

**78%** **78% des salariés** partagent également le sentiment de faire quelque chose d'utile pour les autres.

**71%** De plus, **sept professionnels sur dix** considèrent **pouvoir exercer leur activité professionnelle telle qu'ils la conçoivent**. Cette tendance est principalement mise en avant par les salariés de **structures comptant moins de 10 salariés** (79%). En revanche, les salariés exerçant dans des **entreprises de 250 salariés et plus** partagent moins ce sentiment (63%)

Ces derniers jugent également **plus négativement les règles qui régissent leurs activités professionnelles** (59% jugent que ces règles sont injustes contre 31% pour l'ensemble des salariés de la Branche).

39



### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS

Les métiers de la relation client, de la maintenance, des hotlines ou encore de la communication (ex : réseaux sociaux) peuvent être plus particulièrement exposés aux exigences émotionnelles.

---

*"Se faire engueuler par les clients, ça devient habituel." (salarié)*

---

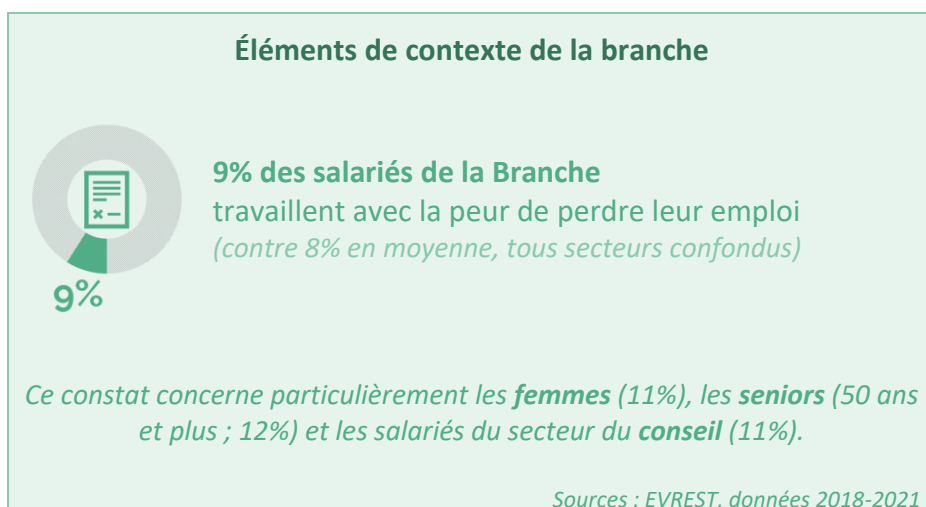
---

*"Nous, on fait de la retransmission live, quand il y a un problème, en plus du stress en interne, on doit aussi gérer tous les commentaires sur les réseaux sociaux." (salariée)*

---



## G. Sécurité socio-économique : une sécurité qui n'est pas partagée



*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche*

### Des salariés qui éprouvent des difficultés à se projeter dans leur activité

40

#### Un salarié sur quatre craint que son activité soit condamnée à court ou moyen termes

**25%** 25% des salariés de la Branche ont des craintes quant à la pérennisation de leur activité à court ou moyen terme (externalisation, obsolescence technologique, marché en baisse...).

Les professionnels ayant la plus forte **ancienneté dans leur secteur d'activité** sont les plus concernés par ces craintes. En revanche, les professionnels de l'**évènementiel** (17%) sont davantage confiants sur la pérennisation de leur activité.

#### Des professionnels du secteur de l'évènementiel qui ne se projettent pas à long terme dans leur activité

**38%** 38% des professionnels exerçant au sein d'entreprises de la Branche ne se sentent pas capables d'exercer dans leur secteur d'activité jusqu'à leur retraite.

Les professionnels exerçant au sein du secteur de l'**évènementiel** sont particulièrement concernés par ce constat (62%). En revanche, les **cadres, ingénieurs** (35%) et **professionnels de l'encadrement** (29%) envisagent davantage de poursuivre dans leur secteur jusqu'à la retraite.

### III. Espaces de travail et travail de bureau

#### ELEMENTS À RETENIR

1. Les principaux facteurs de risques physiques pour les professionnels sont des troubles liés au **travail sur écran** et de la **sédentarité au travail**, à savoir la **fatigue visuelle** (62% de concernés au sein de la Branche) et les **douleurs au dos et/ou à la nuque** (63%).
2. Les **espaces de travail** sont le plus **souvent partagés** (8 salariés sur 10) et le recours au **télétravail très fréquent** (77% des répondants).
3. Le télétravail est à la fois un facteur de **ressource** pour les salariés (flexibilité horaire, moins d'interruptions de tâches et de bruit, meilleure articulation vie professionnelle et personnelle, réduction des temps de déplacements etc...) mais **peut entraîner un sentiment d'isolement plus fort**, notamment en cas de difficultés de la part des salariés (communication plus difficile) et pour les salariés en **télétravail total**.

### Éléments de contexte de la branche



**33% des salariés de la Branche** déclarent être exposés à des contraintes visuelles (contre 24% en moyenne, tous secteurs confondus)

Ce constat concerne tout particulièrement le secteur du **numérique** (38%) et moins le secteur de **l'évènementiel** (22%).

Sources : EVREST, données 2018-2021

Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche

### Un espace de travail majoritairement partagé

**52%** **52% des répondants** travaillent au sein d'un open-space comptant au moins cinq personnes. Un quart des personnes exerçant dans ces espaces de travail n'ont pas de place attitrée. Ces configurations s'observent particulièrement au sein des **structures de 100 salariés et plus**.

42

### Le travail en distanciel largement pratiqué

**77%** **77% des professionnels de la Branche** effectuent une **partie de leur activité en télétravail**. Ainsi, **45% des salariés** effectuent **régulièrement du télétravail** (à minima une fois par semaine), **21% des salariés** effectuent du **télétravail plus occasionnellement** (moins d'une fois par semaine) et **10% travaillent exclusivement en télétravail**.

### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS



Globalement, le télétravail est perçu comme un élément bénéfique pour les salariés : réduction du temps de trajet, flexibilité des horaires de travail, environnement et limitation des interruptions de tâches etc.

*" En télétravail, on est moins sollicités, ça aide à prendre du recul, à organiser ma journée un peu différemment. Je peux faire du sport le midi ou le soir quand je m'arrête." (salariée)*

*"Il y a des risques de décrochage, d'isolement. C'est plus difficile de percevoir qu'une personne ne va pas bien à travers son écran." (responsable RH)*

Il entraîne cependant quelques fois des **difficultés** aussi bien pour les salariés que pour les entreprises, notamment pour les personnes en **télétravail total**.

## Des salariés largement concernés par le travail sur écran

**99%**

99% des salariés de la Branche travaillent très souvent ou régulièrement sur un écran de manière prolongée. C'est la première exposition identifiée parmi les professionnels de la Branche.

## Des signaux d'alerte sur les risques physiques en lien avec le travail sur écran et la sédentarité

### Une forte exposition à la fatigue visuelle

**62%**

Une autre difficulté mentionnée par les salariés de la Branche est une fatigue visuelle, qui concerne 62% des professionnels. Les femmes sont plus nombreuses à mettre en avant ces difficultés (67% des femmes contre 56% des hommes).

## Des risques physiques en lien avec le manque de mobilité au cours de la journée

**96%**

A noter également que 96% des professionnels déclarent qu'ils peuvent rester assis plus de 80% du temps au cours d'une journée classique de travail.

**63%**

63% des professionnels déclarent souffrir de douleurs au dos ou à la nuque et 37% indiquent souffrir de troubles musculosquelettiques (TMS) et de douleurs articulaires, dont la part est potentiellement sous-estimée (cf. éclairages issus des entreprises complémentaires ci-après).

43



### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS

*"On est statique, assis toute la journée. A force, j'ai mal au dos et aux cervicales." (salariée)*

*"Les TMS sont peu identifiés chez nous, les salariés en ont peu conscience, ils sont jeunes, ils ne perçoivent pas encore les impacts à plus long terme." (responsable RH)*

Lorsqu'ils sont interrogés, une majorité de personnes (représentants d'entreprise et/ou salariés) citent en premier lieu les risques liés au travail de bureau : la **sédentarité**, les **douleurs au dos ou dans la nuque**, la **fatigue visuelle**...

Certains représentants d'entreprises soulignent néanmoins le **manque de sensibilisation de leurs salariés** et les difficultés à adopter des **postures et installations adéquates au quotidien**.

## IV. Déplacements professionnels et risques routiers

### ELEMENTS À RETENIR

1. **Plus de 3 700 accidents** de trajets recensés en 2021.
2. **4 répondants sur 10** effectuent des **déplacements fréquents de plus de 24h** et près de **1 salarié sur 5** déclare effectuer des **déplacements routiers importants**.
3. Ces déplacements longs sont associés à des **risques importants** (cf. *Annexe 4 – Données complémentaires sur la perception des entreprises relative à l'évolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles*) et leur recours peut être réduit, lorsque cela est possible, par la pratique du **télétravail**.

### Éléments de contexte de la branche

Plus de **3 700 accidents de trajets** recensés en 2021 au sein de la Branche.

Source : Assurance Maladie, 2021



**23% des salariés de la Branche** ont des trajets domicile-travail jugés longs ou pénibles (contre 16% en moyenne, tous secteurs confondus)

Ce constat concerne tout particulièrement les **entreprises de 250 salariés et plus** (32%), moins les **entreprises de moins de 20 salariés** (17%) et le **secteur de l'évènementiel** (14%).

Sources : EVREST, données 2018-2021

Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche.

45

## Les salariés de l'évènementiel particulièrement concernés par des déplacements routiers importants et longs

### Des salariés de l'évènementiel davantage concernés par des déplacements longs

**41%** 41% des professionnels de la Branche effectuent fréquemment des déplacements de plus de 24 heures.

Cette proportion atteint 64% au sein des salariés exerçant dans le secteur de l'évènementiel. Les cadres et ingénieurs et/ou les professionnels travaillant en forfait jours sont également davantage concernés par ces déplacements longs (respectivement 52% et 65%).

Ainsi, les salariés les plus concernés par ces déplacements occupent majoritairement des postes de Chefs / Responsables de projets, de Consultants ou d'Ingénieurs.

Le fort déploiement du télétravail au sein de la Branche (cf. III. *Espaces de travail et travail de bureau*) permet, lorsque cela est possible, de réduire le recours aux déplacements longs et les risques associés.

### Des déplacements engendrés par un travail sur site client

#### Un salarié sur deux est amené à travailler ponctuellement sur site client

**54%** La moitié des répondants (54%) travaille ponctuellement sur **site client**. Les salariés du secteur de l'**ingénierie** sont un peu plus concernés par cette organisation du travail (59%).

**10%** des répondants travaillent à **temps complet** chez le client.

## Un travail sur chantier concernant en premier lieu les salariés de l'ingénierie

**21%**

**21% des professionnels** sont également conduits à travailler sur chantier. Cela concerne en premier lieu les salariés du secteur de l'**ingénierie** : **37%** effectuent une partie de leur activité sur chantier.



### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS

Les déplacements professionnels sont très liés au **type d'activité**, au **modèle économique et organisationnel** de l'entreprise.

Beaucoup de **TPE-PME** se sont ainsi restreintes à un **rayon d'action d'environ 2h** autour des locaux de l'entreprise ou ont développé des **antennes de proximité** (notamment en proximité du domicile de plusieurs salariés ou de clients récurrents) pour limiter les déplacements professionnels routiers.

Certaines autres entreprises et salariés interrogés étaient en revanche concernés par des déplacements routiers très longs sur l'ensemble du territoire et/ou à l'étranger (avion).

En tout état de cause, le **développement massif de la visioconférence** en lien avec la crise sanitaire a permis de réduire pour beaucoup d'entreprises les déplacements sur site client et **ces pratiques perdurent dans le temps**.

Les postes de **commerciaux et techniciens** sont plus particulièrement concernés par les déplacements fréquents.

Les **consultants** et **chefs de projets** également mais de manière **plus ponctuelle**. Le recours à la visioconférence les a particulièrement concernés.

## V. Impacts de l'activité professionnelle sur la vie quotidienne

### Une activité professionnelle ayant des impacts sur la vie quotidienne

**67%** L'activité professionnelle impacte en premier lieu le sommeil des salariés : **67% estiment que leur sommeil est impacté** et **51%** estiment cet **impact négatif**. Les **habitudes alimentaires** ainsi que la pratique d'**activités sportives et culturelles** sont également impactées par le travail, **plutôt négativement (36%)**.

A noter que **22% des salariés** mentionnent que leur activité professionnelle a un **impact négatif** en termes de **pratiques addictives**. Ce constat est particulièrement marqué pour les salariés exerçant dans des entreprises de **grande taille (44%)**.

A noter que très peu de salariés souhaitent être accompagnés par leur structure sur ces sujets (7%). Les sujets mentionnés par les personnes souhaitant être accompagnées sont relatives à :

- L'addiction (alcool, tabac, etc.)
- La gestion des émotions, du stress
- La sédentarité

**21%** En termes d'**impact positif**, **21% des répondants** estiment que leur travail influe positivement sur leur **vie sociale**.

**47**

### Des ressources personnelles afin de se sentir mieux au travail

**Le principal levier mobilisé par les salariés lorsqu'il se sentent moins bien au travail est le repos.** 67% des salariés déclarent faire attention à leur sommeil durant ces périodes. Viennent ensuite des éléments liés au dialogue avec leur entourage (64%), les divertissements (60%) ou encore passer du temps avec des proches ou des connaissances (58%). Le dialogue avec les collègues de travail peut également être une ressource pour un salarié sur deux.

A noter que seul 36% des salariés vont se tourner vers leur manager ou leur direction lorsque ces difficultés se présentent.



# Etat des lieux des mesures mises en œuvre dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels

## I. Les accords et dispositifs existants au sein de la Branche en matière de santé au travail

### A. Les accords de Branche

Le principal accord traitant de la santé au travail est celui du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux, conclu pour une durée de 3 ans ([lien vers le document](#)).

A un niveau plus global, c'est **l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail** ([lien vers le document](#)) et la **loi du 2 août 2021** ([lien vers le document](#)) qui deviennent les nouvelles références sur laquelle s'organise l'écosystème des acteurs Santé au travail.

Parmi les principales mesures de la réforme : le renforcement de la prévention au sein des entreprises, évolution des missions des ex-SST (devenus Services de prévention et de santé au travail), création du passeport de prévention, redéfinition du harcèlement sexuel au travail, évolution du dossier médical partagé, mise en place de cellules dédiées à la prévention de la désinsertion professionnelle, recours à la télémédecine, visites de mi-carrière et rendez-vous « de liaison », intégration du suivi des salariés intérimaires, entreprises sous-traitantes et travailleurs indépendants, nouvelle gouvernance en matière de santé au travail...

48

Au niveau de la Branche, l'accord cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises ([lien vers le document](#)) détermine l'agenda de la négociation collective de branche sur différentes thématiques, notamment :

- **la santé et la qualité de vie au travail ;**
- la parentalité et les salariés ayant la qualité d'aidants familiaux ;
- l'inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique ;
- le partage de la valeur.

En matière de santé et de qualité de vie au travail, les mesures adoptées devront permettre l'atteinte des objectifs suivants :

- **prévenir les risques professionnels** et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;
- permettre à chaque salarié, quelle que soit l'organisation du travail mise en place au

sein de l'entreprise, de travailler dans des conditions adaptées au bon accomplissement de sa mission et au maintien de sa **bonne santé physique et mentale**, notamment par le biais d'une meilleure prévention des **risques psychosociaux** ;

- faire de la qualité de vie au travail un **levier possible d'attractivité** des entreprises de la branche ;
- accompagner les entreprises dans la prévention du **harcèlement et des comportements sexistes au travail** ;
- prendre en compte les spécificités attachées aux **salariés dits en attente de mission**, intercontrat, intermission ou interchantier.

En 2022, plusieurs autres projets d'accords ont également été menés et viennent impacter des thématiques Santé / Qualité de vie au travail :

- L'accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse ([lien vers le document](#))
- Plusieurs autres accords, à ce jour non étendus, sur le travail hybride et le télétravail, les conditions d'accès au forfait jours ou encore le travail du dimanche et des jours fériés.

49

## B. Les dispositifs d'accompagnements des salariés (Malakoff Humanis)

### a. Accompagnement retour à l'emploi Prévia

PREVIA est un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi pour les personnes en arrêt de longue durée.

En 2021, 96 dossiers ont été transmis et ont abouti sur 64 accompagnements (soit 67% des dossiers).

La répartition par motif est la suivante :

En 2022, seulement 5 dossiers ont été adressés. Ceci s'explique en partie par le redéploiement sur le dispositif Tremplin Zen, notamment pour les motifs psychosociaux.

Concernant les résultats, l'accompagnement a permis un retour à l'activité de 72%, avec 50% de reprise du travail et 22% d'orientation vers un nouveau projet professionnel.

Parmi les reprises du travail, 61% permettent la reprise du poste d'origine dans la même configuration ou de manière adaptée, 12% la reprise à un autre poste dans l'entreprise et 26% en reclassement externe.

Une grande majorité (59%) des reprises se font à temps partiel thérapeutique. Le délai moyen de reprise est de 270 jours.

### b. Tremplin Zen

Tremplin Zen est un dispositif d'accompagnement des salariés de la Branche en situation de

stress, ponctuel ou durable, qui peut résulter de facteurs diversifiés (ex : maladie fragilité sociale, situation familiale ou de handicap, isolement...). Il vise à anticiper et accompagner la personne pour éviter une situation plus grave, qu'elle soit liée à la sphère professionnelle et/ou personnelle, à travers un accompagnement adapté et personnalisé.

Pour donner suite au bilan réalisé à l'entrée dans le dispositif, 3 niveaux d'accompagnements sont identifiés :

- Niveau 0 : Le bénéficiaire souhaite uniquement être écouté, pas d'orientation prévue
- Niveau 1 : une orientation est réalisée vers des services ou solutions Malakoff Humanis ou sociaux existants
- Niveau 2 : lorsque les solutions existantes ne suffisent pas ou sont trop nombreuses, un accompagnement en Case Management est réalisé. Les Case Managers sont des psychologues cliniciens formés à cette méthodologie et aux spécificités de la Branche.

Plusieurs points d'entrée sont identifiés pour le dispositif :

Maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact direct par le bénéficiaire (téléphone ou QR Code)</li> <li>- Identification et renvoi par des services internes Malakoff Humanis (outil interne)</li> </ul>
Accompagnement retour à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification par le service médical Malakoff Humanis (outil interne)</li> </ul>

**50**

Pour l'année 2022,

- 107 accompagnements ont été réalisés (x5 par rapport à l'année pilote de 2021), dont 65 en niveau 2.
- Un dispositif s'appuyant sur 6 psychologues Case Managers dédiés.
- La durée moyenne d'accompagnement est de 93 jours.
- La mesure du taux de satisfaction et du niveau de bien-être témoignent d'un impact positif sur les bénéficiaires. Le principal risque évité est le burn-out.
- Le coût moyen d'un accompagnement est de 2 056 €.

La perspective pour 2023 est de pouvoir poursuivre cette dynamique sur le dispositif, avec une projection de 72 accompagnements.

### C. L'accompagnement des entreprises (Tiers Humain - Malakoff Humanis)

Le tiers Humain est un accompagnement à destination des entreprises visant à réaliser un diagnostic-conseil sur la prévention des risques et des conditions réelles de travail dans des

contextes de transitions (sociales, technologiques, environnementales, organisationnelles...). Les entreprises accompagnées bénéficient ainsi d'un budget de 8 000 euros maximum pour un accompagnement par des prestataires référencés durant 1 à 7 jours (5 cabinets référencés sur le territoire).

L'accompagnement vise à :

- Construire une nouvelle organisation du travail
- Construire une vision collective des difficultés rencontrées et trouver les moyens adaptés pour y faire face ou pour passer un cap de développement
- Améliorer les conditions de travail de tous les salariés et aménager les postes et espaces de travail
- Diffuser une culture d'entreprise qui concilie performance, épanouissement et prévention des risques professionnels réels.

Les problématiques et enjeux sont assez larges (organisation, transition numérique, changement d'échelle...) et renvoient plus globalement à l'accompagnement des transitions dans les TPE/PME.

En 2022, 10 entreprises ont été accompagnées, exclusivement des TPE/PME. Le dispositif semble avoir une réelle plus-value pour ces petites entreprises qui habituellement dédient peu ou pas de moyens à une politique de prévention.

51

#### D. Les dispositifs et actions en matière de Santé (Malakoff Humanis, VYV et Aésio)

L'ensemble des solutions proposées sont centralisées et disponibles sur un site commun développé par les co-assureurs. Le site s'adresse à la fois aux employeurs et aux salariés : [monmetiermasante.fr](http://monmetiermasante.fr)

Parmi les actions proposées :

- **Des actions liées à la parentalité** : prise en charge d'heures de garde d'enfants et de soutien scolaire. Environ 430 familles ont été accompagnées en 2022, avec un taux de satisfaction très élevé : 98% des familles satisfaites (source : Malakoff Humanis)
- **Des aides financières pour les médecines douces et la pratique d'une activité physique**. En 2022, plus de 1 700 demandes ont été réalisées pour les aides à l'activité physique (source : Malakoff Humanis)
- **Des aides individuelles** au financement de la couverture obligatoire choisie par l'entreprise pour les adhérents en situation de fragilité économique, de familles monoparentales ou ayant un conjoint à charge sans ressource.
- **Une aide à l'arrêt du tabac** à travers un coaching personnalisé par téléphone. Environ 30 personnes ont été accompagnées en 2022 (source : Malakoff Humanis)

Le portail « Employeurs » permet à celles-ci de télécharger des kits de communication pour chaque service (affiche, plaquettes) et de l'envoyer directement par email aux salariés.

## II. Les actions des entreprises de la branche en matière de santé au travail et leur évaluation

*La partie précédente montre les accords et dispositifs d'accompagnements existants dans le périmètre de la branche. L'objet de la partie qui suit est de mieux identifier les actions qui sont réalisées au sein des entreprises pour réduire l'exposition aux risques professionnels ou en atténuer les effets.*

*Elle restitue ainsi dans un premier temps, la prise en compte de la prévention des risques professionnels par les entreprises à travers la mise en œuvre d'actions en matière de santé au travail engagée par les entreprises de la branche ainsi que leur évaluation en termes d'efficacité.*

*Dans un deuxième temps, elle s'intéresse aux mesures concrètes initiées et mises en œuvre dans les entreprises de la branche pour réduire l'exposition aux risques professionnels et ces impacts sur la santé des salariés.*

### La prise en compte de la prévention des risques professionnels par les entreprises de la branche

- Bien qu'elles identifient quasi-systématiquement leurs risques professionnels, une majorité d'entreprises met en place des actions spécifiques en matière de santé au travail de manière occasionnelle. Elles sont seulement 25% à disposer d'un plan d'actions concret et suivi dans le temps sur cette thématique.
- Les actions concernent principalement la santé physique des salariés.
- Le médecin du travail est identifié comme un interlocuteur clé en cas de difficultés de santé d'un salarié. En revanche, les organismes de santé-prévoyance sont spontanément beaucoup moins identifiés par les entreprises pour mener des actions en matière de Santé-Travail.

52

- **Près d'une entreprise sur deux met en place des actions occasionnelles en matière de prévention des risques professionnels et de la santé au travail**

**93%**

**93% des entreprises de la Branche identifient les risques professionnels au sein de sa structure.** De plus, 46% des entreprises déclarent mettre en œuvre des actions occasionnelles sur cette thématique.

**Une entreprise sur quatre possède un plan d'actions concret, structuré et suivi sur cette thématique.** Ce sont principalement les entreprises de grande taille qui déploient un plan d'actions sur la santé au travail et les risques professionnels.

**13%**

**A noter que 13% des entreprises déclarent que la prévention des risques professionnels et la santé au travail ne sont pas un sujet pour la structure.**

Cette réponse est plus largement citée par des entreprises de petite taille (moins de 10 salariés).

- **Les membres de la direction en charge de la thématique de la santé au travail**

Dans une entreprise sur deux (52%), la direction ou ses représentants sont en charge de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail. A noter également que 20% des entreprises mobilisent également une personne experte dans le cadre de cette réflexion.

- **Des actions visant en premier lieu l'évolution de l'environnement de travail**

**69%**

**69% des entreprises de la Branche mettent en place des actions favorisant l'évolution de l'environnement de travail ou le matériel utilisé permettant ainsi une réduction des risques professionnels.**

Une entreprise sur deux met également en place :

- Des actions d'information, de sensibilisation ou de formation sur les risques physiques professionnels. Ces actions sont davantage présentes au sein des structures dans lesquelles certains salariés peuvent être confrontés à des efforts physiques (70%)
- Des actions d'information, de sensibilisation ou de formation sur les risques professionnels liés à la santé mentale
- D'évaluation régulière des risques professionnels.

- **Le médecin du travail, principal interlocuteur en cas de difficultés**

**6 entreprises sur 10 se tournent vers le médecin du travail en cas de difficultés de santé d'un salarié pouvant avoir un impact sur le travail.** La moitié des structures de la Branche identifie également des professionnels de la direction et/ou des ressources humaines comme ressources en cas de difficultés.

- **Des actions émanant des organismes de santé-prévoyance peu mobilisées, souvent par manque d'information sur leur existence**

**53**

**85%**

**85% des entreprises de la Branche ne mettent pas en oeuvre des actions avec leur organisme santé-prévoyance.** La principale raison évoquée est une méconnaissance de ces actions (76%). Les entreprises mettant en place des actions émanant de ces organismes sont majoritairement des structures de 50 salariés ou plus.



#### ECLAIRAGES ISSUS DES ENTRETIENS COMPLEMENTAIRES

Bien que des partenariats avec les Services de Prévention et de Santé au Travail soient évoqués (ex: visite lors de nouveaux locaux, informations diverses, aide à la construction du DUERP...), les entreprises soulignent le **manque de disponibilité et de moyens humains** de ces services pour réaliser un **suivi de proximité et de qualité auprès des entreprises.**

Les **organismes de prévoyance et de mutuelle** sont quant à eux cités très fréquemment et sont perçus comme une des **principales "clés d'entrée"** en matière de **santé au travail** par les entreprises témoignant d'**actions mises en oeuvre.**

- **Une priorité donnée à l'organisation du travail et aux parcours professionnels afin d'améliorer la qualité de vie au travail**

Les entreprises de la Branche identifient des sujets prioritaires en matière de qualité de vie au travail. Les 4 premiers sujets priorisés sont relatifs à :

- Le management et l'organisation du travail (56%)
- La gestion des parcours professionnels et le développement des compétences (55%)
- L'information et la communication au sein de l'entreprise (52%)
- La rémunération globale (50%)



**Les entreprises de petites tailles** priorisent moins des sujets liés au management et à l'organisation du travail mais davantage des actions liées à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (41%) et/ou liés à l'intérêt et le sens au travail (44%).



**Les entreprises de grandes tailles** priorisent quant à elles davantage des actions liées à l'équité de traitement entre les salariés (54%) et/ou des actions liées à la reconnaissance au travail (57%) et/ou des actions liées à aux services apportés par l'entreprise (crèche, conciergerie, etc.) (40%).

# Annexes

## I. Annexe 1 - Méthodologie

La méthodologie présentée ci-dessous est celle suivie par les cabinets en charge de cette étude et validée par le Copil ADESATT.

Phases	Méthodologie
0. Cadrage et préparation de l'étude	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COPIL #1 - réunion de lancement – 27/02/2023</b></li> <li>• Recherches préparatoires : études documentaires et statistiques, entretiens exploratoires auprès des acteurs paritaires et des organismes de Santé/prévoyance</li> <li>• <b>COPIL #2 - préparation des outils d'enquête et de la communication – 28/03/2023</b></li> <li>• Communication auprès des entreprises et des salariés</li> </ul>
1. Etat des lieux des principaux risques et des mesures prises	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion du questionnaire en ligne</li> <li>• Etudes documentaires et statistiques approfondies</li> <li>• Ingénierie cabinet</li> <li>• <b>COPIL #3 - présentation des résultats intermédiaires (analyses documentaires et statistiques) – 8/06/2023</b></li> </ul>
2. Analyse approfondie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueil d'informations : entretiens individuels, collectifs, observations (employeurs, salariés, professionnels de la santé au travail, etc.)</li> <li>• Ingénierie cabinet</li> <li>• <b>COPIL #4 - présentation des résultats intermédiaires (questionnaires et entretiens) et axes d'actions – 13/07/2023</b></li> </ul>
3. Co-construction de pistes d'actions concrètes et opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateliers participatifs de co-construction des pistes d'actions</li> <li>• Ingénierie cabinet</li> <li>• Outillage/guide pratique</li> <li>• <b>COPIL #5 - restitution finale de l'étude – 5/10/2023</b></li> <li>• Restitution finale au CA de l'ADESATT et/ou de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Branche</li> </ul>



## Constitution d'un comité de pilotage paritaire

Un Comité de Pilotage (COFIL) a été constitué pour piloter et suivre la mise en œuvre de l'étude. Celui-ci a pour rôle de fixer les orientations du projet, valider le déroulement de l'étude, sa méthodologie, ainsi que le calendrier. Il opère les choix stratégiques nécessaires, priorise les actions à mener et valide l'ensemble des livrables produits.

Le COFIL est composé des membres issus du et/ou choisis par le conseil d'administration (CA) de l'ADESATT.

### Membres du CoPil :

BRUNO MEYER (CGT), PASCAL PRADOT (CFDT), VALÉRIE ROULLEAU (SYNTEC NUMÉRIQUE), DANA SHISHMANIAN (CFTC), DOMINIQUE TISSOT (CINOV), VIANNEY MARION (CINOV), JEAN-LUC REINERO (CINOV), NATHALIE MILANETTI (FIECI-CFE-CGC), MURIEL SERRET (CINOV), GÉRALDINE BRUYERE (CINOV)

## Conduite de l'étude documentaire et statistique

Un premier niveau d'analyse est réalisé à partir des documents transmis par le Comité de Pilotage et de la documentation disponible en libre accès pour mieux comprendre le contexte, les enjeux et évolutions à l'œuvre dans la Branche.

L'analyse documentaire s'est ainsi appuyée notamment sur :

- Observatoire Evrest pour analyser les risques professionnels et les données de santé ;
- Malakoff Humanis pour analyser les données relatives à l'absentéisme ;
- Assurance Maladie pour analyser les données Accidents du travail et Maladies Professionnelles (AT-MP).

56

## Elaboration et diffusion de l'enquête en ligne

### Objectifs de l'enquête

Afin de mieux comprendre les enjeux et problématiques rencontrées et adapter les outils d'enquête, des entretiens exploratoires sont menés auprès des membres du Comité de Pilotage et des acteurs ressources identifiés avec le COFIL (organisations syndicales, organisations professionnelles, membres de la Commission Santé/Prévoyance, mutuelles, etc.).

A l'appui de ces éléments, complétés par les résultats de l'étude relative à la santé au travail, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail de 2020 concernant les entreprises de la branche BETIC, un questionnaire est co-construit avec les membres du comité de pilotage.

Après une phase de test auprès d'entreprises et de salariés volontaires issus de la population ciblée et de validation par les membres du COFIL, le questionnaire en ligne est déployé auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Son objectif est double :

- recueillir des éléments d'informations sur l'exposition aux risques professionnels et leur évolution dans le temps selon une vision projective ;
- recenser les actions mises en place dans les entreprises pour prévenir ces risques, le tout en mettant en évidence les spécificités liées aux tailles d'entreprise, activités exercées, organisations, métiers présents, environnements de travail, implantations géographiques, caractéristiques socio-démographiques du salarié, etc.

### Les caractéristiques des répondants

ENTREPRISES	SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>622 entreprises répondantes</b></li> <li>• 18 000 salariés couverts</li> <li>• <u>Répartition par secteur d'activité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etudes et conseil (46%)</li> <li>○ Ingénierie (32%)</li> <li>○ Numérique (21%)</li> <li>○ Evènementiel (1%)</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par taille d'entreprise</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% moins de 10 salariés</li> <li>○ 21% entre 10 et 19 salariés</li> <li>○ 24% entre 20 et 99 salariés</li> <li>○ 6% 100 salariés et plus</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition géographique</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 28% en Ile-de-France</li> <li>○ 15% en Auvergne-Rhône-Alpes</li> <li>○ 11% en PACA</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>242 salariés répondants</b></li> <li>• 55% de femmes</li> <li>• <u>Répartition par secteur d'activité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etudes et conseil (35%)</li> <li>○ Ingénierie (24%)</li> <li>○ Numérique (24%)</li> <li>○ Evènementiel (17%)</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par âge</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 9% moins de 25 ans</li> <li>○ 39% entre 25 et 39 ans</li> <li>○ 42% entre 40 et 59 ans</li> <li>○ 10% de 60 ans ou plus</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par catégories socioprofessionnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cadres et ingénieurs (65%)</li> <li>○ Employés (22%)</li> <li>○ Techniciens et agents de maitrise (13%)</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition par taille de structure</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 24% moins de 10 salariés</li> <li>○ 16% entre 10 et 19 salariés</li> <li>○ 27% entre 20 et 99 salariés</li> <li>○ 31% 100 salariés et plus</li> </ul> </li> <li>• <u>Répartition géographique</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 35% en Ile-de-France</li> <li>○ 15% en Auvergne-Rhône-Alpes</li> <li>○ 11% en Occitanie</li> </ul> </li> </ul>

## Conduite d'entretiens individuels auprès des entreprises et des salariés de la Branche

### Les objectifs des entretiens individuels

Les objectifs de cette phase de diagnostic qualitatif sont les suivants :

- Approfondir les constats et hypothèses issus de la phase 1 afin de mieux comprendre les mécanismes sous-jacents, les dynamiques et causes des risques professionnels auxquels sont soumis les salariés ;
- Apprécier les évolutions de ces risques professionnels dans le temps en ayant une vision prospective ;
- Identifier les mesures, formalisées ou non, mises en œuvre au sein des entreprises de la branche pour prévenir et agir contre les risques professionnels.

Afin de répondre à ces objectifs, **40 entretiens individuels auprès de salariés, d'employeurs, de professionnels de la santé au travail ont été menés.**

### Les caractéristiques des participants

Parmi les **40 entretiens ont été réalisés auprès de 19 entreprises et de 21 salariés** :

- 21 concernaient le secteur du numérique, 7 le secteur de l'ingénierie et 12 le secteur des études et du conseil.
- 26 concernaient des entreprises de moins de 50 salariés, 6 des entreprises de 50 à 249 salariés et 8 des entreprises de 250 salariés ou plus.

**58**

## Animations d'ateliers pour évaluer les actions de prévention et coconstruire des actions innovantes

### Les objectifs des ateliers

Les groupes de travail participatifs ont permis de réunir des salariés et employeurs de la branche ainsi que quelques experts en santé au travail et membres du CoPil, afin de dégager des préconisations sur les différentes thématiques prioritaires, identifiées au cours de la démarche.

Au total, cinq groupes de travail participatifs ont été conduits selon les objectifs suivants :

- Mieux connaître les risques auxquels sont soumis les salariés de la Branche en matière de santé et identifier les actions et dispositifs mis en place dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels
- Proposer des pistes d'actions opérationnelles en réponse aux différents types de risques identifiés permettant d'agir sur la santé au travail, la QVCT, la fidélisation des salariés, l'attractivité de la branche, etc

Les ateliers participatifs ont porté sur les cinq thématiques identifiées prioritaires par les membres du CoPil, à savoir :

- Les risques psychosociaux ;
- Les risques liés au travail de bureau et sur écran ;
- Les risques spécifiques des publics spécifiques (femmes, plus de 55 ans, situation de handicap ou de maladie chronique...);
- Les risques liés aux déplacements routiers ;
- La santé au travail dans les TPE.

### **Caractéristiques des participants aux ateliers**

Les cinq ateliers thématiques ont permis de rassembler une quarantaine de professionnels différents afin de coconstruire de manière participative des pistes d'action permettant de répondre de manière concrète et adaptée aux besoins et problématiques des entreprises de la Branche.

- L'atelier sur les risques psychosociaux a regroupé 17 participants ;
- L'atelier sur les risques liés au travail de bureau et sur écran a regroupé 14 participants ;
- L'atelier sur les risques spécifiques des publics spécifiques a regroupé 13 participants ;
- L'atelier sur les risques liés aux déplacements routiers a regroupé 11 participants ;
- L'atelier sur la santé au travail dans les TPE a regroupé 12 participants.

Les participants étaient composés en majorité d'entreprises de la Branche, appuyés dans leurs réflexion par des experts de l'accompagnement sur la thématique de la santé au travail (Malakoff Humanis, Groupe VYV, etc.) ainsi que par des membres du comité de pilotage.

## II. Annexe 2 - Liste des NAF sélectionnés pour l'analyse EVREST

- Numérique : 5821Z, 5829A, 5829B, 5829C, 6201Z, 6202A, 6202B, 6209Z, 6203Z, 6311Z, 5812Z, 6312Z
- Ingénierie : 7112B, 7490B, 7120B
- Etudes et conseil : 7320Z, 7021Z, 7022Z, 7810Z, 7830Z
- Evènementiel : 8230Z, 4332C, 2511Z, 9004Z, 6832A, 6820B

Le secteur de la traduction a été écarté de l'analyse car il représentait trop peu de salariés et ne pouvait donc pas garantir le secret statistique.

L'analyse regroupe les résultats sur 1 990 salariés des secteurs cités :

- 700 salariés dans le numérique
- 738 salariés dans l'ingénierie
- 300 salariés dans les études et le conseil
- 232 salariés dans l'évènementiel

L'exploitation et les traitements ont été réalisés par l'Observatoire EVREST.

### III. Annexe 3 - Liste des NAF sélectionnés pour l'analyse AT-MP

Secteur	Code APE	Libellé APE
Numérique	58.12Z	édition de répertoires et de fichiers d'adresses
Numérique	58.21Z	édition de jeux électroniques
Numérique	58.29A	édition de logiciels système et de réseau
Numérique	58.29B	édition de logiciels outils de développement et de langages
Numérique	58.29C	édition de logiciels applicatifs
Numérique	62.01Z	programmation informatique
Numérique	62.02A	conseil en systèmes et logiciels informatiques
Numérique	62.02B	tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
Numérique	62.03Z	gestion d'installations informatiques
Numérique	62.09Z	autres activités informatiques
Numérique	63.11Z	traitement de données, hébergement et activités connexes
Numérique	63.12Z	portails internet
Ingénierie	71.12B	ingénierie, études techniques
Ingénierie	74.90B	activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
Ingénierie	71.20B	analyses, essais et inspections techniques
Conseil	73.20Z	études de marché et sondages
Conseil	70.21Z	conseil en relations publiques et communication
Conseil	70.22Z	conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
Conseil	78.10Z	activités des agences de placement de main d'oeuvre
Conseil	78.30Z	autre mise à disposition de ressources humaines
Evenement	82.30Z	organisation de foires, salons professionnels et congrès
Evenement	43.32C	agencement de lieux de vente
Evenement	25.11Z	fabrication de structures métalliques et de parties de structures
Evenement	90.04Z	gestion de salles de spectacles
Evenement	68.32A	administration d'immeubles et autres biens immobiliers
Evenement	68.20B	location de terrains et autres biens immobiliers
Traduction	74.30Z	traduction et interprétation

## IV. Annexe 4 – Données complémentaires sur la perception des entreprises relative à l'évolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Cette partie est issue de l'exploitation des données de l'Assurance Maladie pour l'année 2021, disponibles au niveau APE-NAF. La liste des codes NAF exploités est disponible en annexe.

### Accidents du travail

#### Les hommes et les personnes de plus de 50 ans particulièrement concernés par les accidents du travail.

##### Point de repère

En 2020, 29% des salariés de la Branche ont moins de 30 ans, 54% ont entre 30 et 49 ans et 17% ont 50 ans et plus.

(Source : INSEE BTS 2020)

- **Les jeunes** (moins de 30 ans) sont légèrement plus exposés aux accidents du travail dans le secteur Etudes / Conseil (32% des accidents contre 28% en moyenne).
- **Les moins de 20 ans** sont plus concernés dans le secteur de l'événementiel (5% contre 3% en moyenne).
- **Les personnes de 50 ans et plus** sont aussi plus particulièrement concernés par les accidents du travail dans le secteur de l'événementiel (26% contre 23% en moyenne).

62

##### Point de repère

En 2020 :

- 19% des salariés travaillent dans des entreprises de 1 à 9 salariés ;
- 10% des salariés travaillent dans des entreprises de 10 à 19 salariés ;
- 15% des salariés travaillent dans des entreprises de 20 à 49 salariés ;
- 10% des salariés travaillent dans des entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 46% des salariés travaillent dans des entreprises de 100 salariés et plus.

(Source : INSEE BTS 2020)

## Maladies professionnelles

Données complémentaires :

	Nombre de nouvelles incapacités permanentes	Nombre de décès consécutifs aux maladies professionnelles	Nombre de journées d'incapacités temporaires consécutives aux maladies professionnelles
Numérique	40 (+25%)	0	22 775 (+47%)
Ingénierie	78 (+13%)	1	49 506 (+84%)
Etudes et conseil	63 (-5%)	1	54 557 (+51%)
Évènement	297 (+24%)	3	149 939 (+51%)
Traduction	1	0	408
<b>Total</b>	<b>479 (+18%)</b>	<b>5</b>	<b>277 185 (+56%)</b>

Entre parenthèses : évolution par rapport à 2017.

Source: Assurance Maladie



## V. Annexe 5: Données complémentaires sur la latitude décisionnelle

### Éléments de l'étude documentaire et statistique

#### RÉSULTATS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

##### **Le recours à la formation augmente avec la taille de l'entreprise :**

Les professionnels des **entreprises de moins de 20 salariés** sont significativement moins nombreux à déclarer avoir suivi une formation au cours des 12 derniers mois (43% contre 49% en moyenne).

A l'inverse, les professionnels des **entreprises de 250 salariés et plus** sont significativement plus nombreux à déclarer avoir eu une formation au cours des 12 derniers mois (61% contre 49% en moyenne).

#### RÉSULTATS SELON LES CARACTERISTIQUES DES SALARIÉS

##### **Les femmes et les personnes de plus de 50 ans ont moins accès à la formation que la moyenne :**

En effet, 51% des hommes ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois contre 45% des femmes. Ils sont également plus nombreux à avoir une fonction de tuteur/formateur : 34% des hommes contre 29% des femmes.

**Les salariés de 50 ans et plus** sont, de manière très significative, moins nombreux à déclarer avoir eu une formation au cours des 12 derniers mois (39% contre 49% en moyenne).

**Les cadres** sont plus nombreux à déclarer avoir une fonction de tuteur ou de formateur (37% contre 32% en moyenne). A l'inverse, **les employés et ouvriers** sont moins concernés (respectivement 23% et 26%).

Source : EVREST, données 2018-2021

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

## Elements issus de l'enquête

### Analyses complémentaires

**Une demande de créativité mise en avant par les salariés du secteur des études et du conseil, les cadres et ingénieurs.**

**72%** Près de **3 salariés sur 4** jugent que leur emploi leur demande d'être créatif.

Ce constat est particulièrement mis en avant par les salariés exerçant au sein d'une structure de **moins de 10 salariés**, par les salariés exerçant dans le secteur des **études et du conseil** et par les **cadres et ingénieurs de** la Branche.

**Un sentiment d'influencer le déroulement de son travail particulièrement marqué au sein des petites structures et dans le secteur des études et du conseil.**

**79%** Près de **8 salariés sur dix** jugent pouvoir **influencer le déroulement de leur travail**.

Les salariés exerçant dans de **petites structures** (moins de 10 salariés) et/ou dans le secteur des **études et du conseil** mettent particulièrement en avant ce constat.

Celui-ci est néanmoins moins marqué au sein des **salariés non-cadres** et/ou **n'exerçant pas des fonctions d'encadrement**.

**Une consultation des salariés concernant les changements différente selon la taille de la structure.**

**73%** Près des **trois quarts des salariés de la Branche** jugent être **consultés lors des changements qui concernent leur travail**.

En revanche, les salariés d'**entreprises de 50 salariés et plus** jugent être moins sollicités lors de ces changements (44%).

Source: Enquête ADESATT - 2023

## VI. Annexe 6 : Données complémentaires sur la demande psychologique

### Éléments de l'étude documentaire et statistique

#### Modalités temps de travail

- 9% des salariés travaillent à temps partiel
- 15% ont des déplacements professionnels de plus de 24h
- 13% des salariés ont des coupures de plus de 2h
- 13% travaillent sur des horaires irréguliers, alternés ou décalés, sans travail de nuit
- 5% travaillent de nuit (entre 0h et 5h)

#### RÉSULTATS SELON LE SECTEUR OU LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Les salariés du **secteur du conseil** sont plus concernés par des rythmes de travail saccadés ou par le temps partiel. En effet, ils sont :

- 17% à être à temps partiel contre 9% en moyenne dans la Branche
- 18% à réaliser des coupures de plus de 2h contre 13% en moyenne dans la Branche
- 21% à avoir des horaires irréguliers ou décalés contre 13% en moyenne

Le **secteur de l'événementiel** est pour sa part plus concerné par le travail de nuit : 11% contre 5% en moyenne.

Les **salariés de l'ingénierie** effectuent davantage de déplacements professionnels de plus de 24h : 23% contre 15% en moyenne.

A l'inverse, le **secteur du numérique** est très peu concerné par le travail de nuit (2%) ou par les horaires irréguliers ou décalés (8%) ou par les déplacements de plus de 24h (9%).

Concernant la **taille des entreprises** : Les entreprises de moins de 20 salariés sont plus concernées par les horaires irréguliers ou décalés (17% contre 13% en moyenne). A l'inverse, les entreprises de 250 salariés et + sont moins concernées (9%).

#### RÉSULTATS SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS

Rythmes de travail	Davantage chez...
Temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes (16% contre 6% des hommes)</li> <li>• Les personnes de plus de 50 ans (14% contre 9% en moyenne)</li> <li>• Les employés (18% contre 9% en moyenne)</li> </ul>
Déplacements pro de plus de 24h	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les hommes (19% contre 8% des femmes)</li> <li>• Les 35-49 ans (19% contre 15% en moyenne)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les cadres (20% contre 15% en moyenne)</li> <li>• Les ouvriers (18% contre 15% en moyenne)</li> </ul>
Coupures de plus de 2h	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le secteur du conseil (18% contre 13% en moyenne)</li> </ul>
Horaires irréguliers ou décalés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les personnes de plus de 50 ans (17% contre 13% en moyenne)</li> <li>• Les ouvriers (23% contre 13% en moyenne)</li> </ul>
Travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les hommes (6% contre 2% des femmes)</li> <li>• Les ouvriers (16% contre 5% en moyenne)</li> </ul>

*Source : EVREST, données 2018-2021*

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête. Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

## Éléments de l'étude documentaire et statistique

### Contraintes de temps

- 44% dépassent assez ou très souvent leurs horaires normaux en raison de la charge
- 31% doivent fréquemment arrêter une tâche pour une autre non prévue, perturbant le travail
- 25% traitent trop vite (assez souvent ou très souvent) une opération qui demanderait davantage de soin
- 22% sautent ou écourtent (assez ou très souvent) un repas ou ne prennent pas de pause
- 14% travaillent (assez souvent ou très souvent) de chez eux sur leurs temps de repos et congés
- 22% déclarent des difficultés liées à la pression temporelle à un niveau important (de 7/10 ou plus)

### RÉSULTATS SELON LE SECTEUR OU LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

**Le secteur de l'ingénierie** est plus exposé aux contraintes de temps :

- 51% des salariés dépassent leurs horaires normaux (contre 44% en moyenne)
- 35% abandonnent souvent une tâche au profit d'une autre non prévue, perturbant le travail (contre 31% en moyenne)

- 27% sautent souvent un repas ou une pause (contre 22% en moyenne)
- 26% déclarent une pression temporelle importante (contre 22% en moyenne)

Les **salariés de l'événementiel** sont un peu moins nombreux à sauter un repas ou une pause (16% contre 22% en moyenne) ou à travailler chez eux pendant les congés ou repos (8% contre 14% en moyenne)

Les **salariés du numérique** ont moins tendance à dépasser leurs horaires normaux (38% contre 44% en moyenne) et se sentent un peu moins exposés à la pression temporelle (18% à un niveau important contre 22% en moyenne).

Enfin, le **secteur du conseil** est moins sujet aux abandons de tâches (23% contre 31% en moyenne).

D'autre part, **plus une entreprise est grande, plus le fait de devoir traiter trop vite une opération est important** : de 22% pour les entreprises de moins de 20 salariés à 29% pour les entreprises de 250 salariés et plus.

### RÉSULTATS SELON LES CARACTERISTIQUES DES SALARIÉS

**Les salariés de 35 à 49 ans** sont plus exposés aux contraintes de temps :

- 50% dépassent assez ou très souvent les horaires normaux contre 44% en moyenne
- 38% doivent abandonner une tâche pour une autre non prévue, perturbant le travail contre 31% en moyenne
- 30% doivent traiter trop vite une opération contre 25% en moyenne
- 27% sautent ou écourtent un repas ou ne prennent pas de pause contre 22% en moyenne
- 18% travaillent chez eux pendant les périodes de congés ou repos contre 14% en moyenne
- 27% connaissent des difficultés importantes liées à la pression temporelle contre 22% en moyenne

**Les cadres** sont également plus exposés aux contraintes de temps :

- 52% dépassent assez ou très souvent les horaires normaux contre 44% en moyenne
- 36% doivent abandonner une tâche pour une autre non prévue, perturbant le travail contre 31% en moyenne
- 31% doivent traiter trop vite une opération contre 25% en moyenne
- 26% sautent ou écourtent un repas ou ne prennent pas de pause contre 22% en moyenne)
- 20% travaillent chez eux pendant les périodes de congés ou repos contre 14% en moyenne

- 25% connaissent des difficultés importantes liées à la pression temporelle contre 22% en moyenne

A l'inverse **les employés et les ouvriers** sont moins exposés aux contraintes de temps :

- Dépasser les horaires normaux : respectivement 39% et 26% contre 44% en moyenne
- Abandonner une tâche et cela perturbe le travail : respectivement 29% et 20% contre 31% en moyenne
- Difficultés à la pression temporelle : respectivement 19% et 15% contre 22% en moyenne
- Traiter trop vite une opération: respectivement 18% et 13% contre 25% en moyenne
- Sauter un repas, une pause : respectivement 13% et 15% contre 22% en moyenne
- Travailler chez soi pendant les repos/congés : respectivement 5,8% et 1,7% contre 14% en moyenne

Concernant les autres caractéristiques des salariés :

- Les **hommes** sont plus nombreux à dépasser leurs horaires normaux (46% contre 40% des femmes) et à travailler pendant les congés ou repos (16% contre 8% des femmes).
- 29% des personnes de **plus de 50 ans** déclarent devoir assez souvent ou très souvent traiter trop vite une opération.

Source : EVREST, données 2018-2021

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête. Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

## Éléments issus de l'enquête

### Analyses complémentaires

#### **Une large majorité des salariés de la Branche sont concernés par des interruptions de tâches dans leur activité**

**76%** 76% des salariés de la Branche sont concernés par des interruptions de tâches non achevées et devant être reprises plus tard. Ce constat est davantage marqué pour les professionnels de l'encadrement (82%).

#### **Les salariés de la Branche soumis à de grandes périodes de concentration**

Près de 3 salariés sur 4 exercent un emploi nécessitant de longues périodes de concentration intense. Les cadres et les professionnels exerçant un travail d'encadrement mettent particulièrement en avant ce constat.

#### **Des managers devant faire preuve de flexibilité dans leur organisation**

La moitié des salariés de la Branche doivent faire face à des événements imprévisibles bousculant leur organisation de travail. Les professionnels du management ou ayant de fonction d'encadrement sont particulièrement concernés par ce constat (69%).

#### **Un salarié sur trois est soumis à des objectifs chiffrés ou précis dans son travail**

37% des salariés sont soumis à l'atteinte d'objectifs. Cette proportion s'élève à 50% pour les cadres et ingénieurs ainsi que pour les professionnels exerçant en forfait jours. La moitié d'entre eux considère que ces objectifs sont difficilement voire très difficilement.

#### **Des conditions de travail engendrant une demande psychologique plus forte**

32% des salariés déclarent travailler plus ou moins régulièrement les week-ends et/ou les jours fériés. Tout comme les personnes mentionnant travailler sur des horaires décalés, les salariés concernés par le travail durant les jours de week-end et/ou les jours fériés se caractérisent par une présence marquée des salariés de l'évènementiel ainsi que les professionnels exerçant en forfait jour.

Environ 20% des salariés sont concernés par des horaires de travail décalés, irréguliers, alternés ou engendrant des coupures de plus de deux heures dans la journée. Les salariés de l'évènementiel ainsi que les professionnels exerçant en forfait jours mentionnent plus régulièrement travailler en horaires décalés (tôt le matin et/ou tard le soir), respectivement 61% et 33%.

12% des salariés de la Branche sont concernés par des périodes d'astreintes dans le cadre de leur activité professionnelle. Les salariés de l'évènementiel sont particulièrement concernés par ce fonctionnement : près de 30% d'entre eux évoquent des périodes d'astreintes plus ou moins régulières.

Source: Enquête ADESATT - 2023

## VII. Annexe 7 : Données complémentaires sur le soutien social

### Elements issus de l'enquête

#### Analyses complémentaires

##### **Des représentants des salariés également identifiés comme soutien**

82% des professionnels mentionnent également les représentants du personnel comme acteurs pouvant leur apporter leur soutien si le besoin se présente.

##### **Des agressions physiques ou verbales peu présentes dans les secteurs de la Branche**

Aucun salarié de la Branche n'a déclaré être confronté à des violences physiques dans le cadre de son activité professionnelle. Les violences verbales sont en revanche un peu plus marquées. 15% des professionnels ont mentionné être ou avoir été exposés à des agressions verbales, des injures ou des menaces.

*Source: Enquête ADESATT - 2023*



## VIII. Annexe 8 : Données complémentaires sur la reconnaissance

### Éléments de l'étude documentaire et statistique

- 91% des salariés estiment que leur travail leur permet d'apprendre et 88% que leur travail est varié
- 91% estiment qu'il y a suffisamment d'entraide et de coopération
- 91% estiment avoir les moyens de faire un travail de qualité
- 90% arrivent à concilier vie professionnelle et vie personnelle
- 89% trouvent que leur travail est reconnu par leur entourage professionnel
- 83% ont le choix sur la façon de procéder dans leur travail
- 15% doivent faire des choses qu'ils désapprouvent
- 9% travaillent avec la peur de perdre leur emploi

### RÉSULTATS SELON LE SECTEUR OU LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

L'entraide, la coopération, le choix de la façon de procéder, la variété du travail, les moyens pour faire un travail de qualité, la reconnaissance du travail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle semblent être des variables évaluées plutôt très positivement par l'ensemble des secteurs (entre 80% et 95% d'appréciations positives). De même pour le fait de travailler avec la peur de perdre son emploi (« seulement » 9% en moyenne).

Néanmoins, on retrouve une appréciation du travail un peu moins qualitative dans le **secteur de l'événementiel** :

- Les salariés du secteur de l'événementiel estiment avoir un travail moins apprenant par rapport aux autres secteurs (85% contre 91% en moyenne).
- Ils estiment également plus faire des choses qu'ils désapprouvent que les salariés des autres secteurs (22% contre 15% en moyenne).

**La taille des structures** a également une influence significative : **plus l'entreprise est petite, plus l'appréciation du travail sera favorable.**

En effet, plus l'entreprise est petite, plus :

- la variété du travail est importante (91% de travail varié pour les entreprises de moins de 20 salariés à 85% pour les entreprises de 250 salariés et plus).
- le choix de la façon de procéder est important (88% pour les entreprises de moins de 20 salariés à 79% pour les entreprises de 250 salariés et plus).
- l'on considère avoir les moyens pour faire un travail de qualité (93% pour les moins de moins de 20 salariés à 88% pour les entreprises de 250 salariés et plus).

Les professionnels des **entreprises de 50 à 249 salariés** estiment avoir un travail moins reconnu (85% contre 89% en moyenne).

## RÉSULTATS SELON LES CARACTERISTIQUES DES SALARIÉS

De manière générale, **les femmes** ont une appréciation de leur travail moins favorable que les hommes sur plusieurs items :

- Choix de la façon de procéder (79% contre 84%)
- Travail reconnu (86% contre 91%)
- Travail varié (86% contre 89%)
- Entraide, coopérations suffisantes (87% contre 93%)
- Travail apprenant (88% contre 92%)

Appréciations	Différentes selon l'âge
Travail apprenant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - chez les salariés de 50 ans et plus (84% contre 91% en moyenne)</li> </ul>
Entraide et coopération suffisantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• + chez les moins de 35 ans (94% contre 91% en moyenne)</li> <li>• - chez les 50 ans et plus (86% contre 91% en moyenne)</li> </ul>
Sentiment d'avoir les moyens de faire un travail de qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• + chez les moins de 35 ans (94% contre 91% en moyenne)</li> <li>• - chez les 35-49 ans (88% contre 91% en moyenne)</li> </ul>
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• + chez les salariés de 35 à 49 ans (19% contre 15% en moyenne)</li> </ul>
Travailler avec la peur de perdre son emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• + chez les salariés de plus de 50 ans (12% contre 9% en moyenne)</li> </ul>

**Les cadres** ont une appréciation légèrement supérieure sur plusieurs items :

- Travail apprenant (94% contre 91% en moyenne)
- Travail varié (91% contre 88% en moyenne)
- Choix de la façon de procéder (88% contre 83% en moyenne)

Enfin, **les employés et ouvriers** ont une appréciation moins favorable de leur travail sur plusieurs items :

- Choix de la façon de procéder (respectivement 74% et 73% contre 83% en moyenne)
- Travail varié (respectivement 80% et 83% contre 88% en moyenne)
- Travail apprenant (respectivement 82% et 85% contre 91% en moyenne)
- Travail reconnu (respectivement 86% et 83% contre 89% en moyenne)

**Les ouvriers** estiment plus faire des choses qu'ils désapprouvent (24% contre 15% en moyenne) et évaluent de manière plus importante le fait de travailler avec la peur de perdre son emploi (14% contre 9% en moyenne).

Source : EVREST, données 2018-2021

## Éléments de l'étude documentaire et statistique

### Modes de vie et état de santé

#### Concernant les modes de vie

- 26% des salariés sont actuellement fumeurs
- 23% des salariés sont sujets à trajets domicile/travail longs ou pénibles

#### Concernant l'état de santé

- 41% des salariés sont en situation de surpoids ou d'obésité
- 22% des salariés déclarent des signes de fatigue / lassitude, 16% des salariés déclarent des troubles du sommeil, 15% des signes d'anxiété, de nervosité ou d'irritabilité et 6% des salariés cumulent fatigue, anxiété et troubles du sommeil
- 15% des salariés ont des difficultés ostéoarticulaires au niveau des vertèbres dorso-lombaires, 11% des membres supérieurs, 7% des membres inférieurs et 8% des vertèbres cervicales.
- 7% des salariés ont des difficultés liées à l'appareil digestif, 5% ont des difficultés de l'appareil respiratoire et 2% de l'appareil cardiovasculaire. 5% souffrent d'hypertension artérielle
- 7% des salariés ont des problèmes de dermatologie
- 5% des salariés ont des troubles de l'audition

74

### RÉSULTATS SELON LE SECTEUR OU LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Les salariés du **secteur de l'événementiel** sont moins concernés par les trajets domicile/travail longs ou pénibles (14% contre 23% en moyenne) tout comme les **professionnels des entreprises de moins de 20 salariés** (17% contre 23% en moyenne).

A l'inverse, les professionnels des **entreprises de 250 salariés et plus** sont davantage concernés par les trajets domicile/travail longs ou pénibles (32% contre 23% en moyenne).

Concernant les problématiques de santé :

- **Le secteur de l'événementiel** est plus concerné par les problèmes de surpoids (37% contre 30% en moyenne) et par l'hypertension artérielle (10% contre 5% en moyenne).
- **Les salariés du secteur du numérique** présentent légèrement plus de troubles du sommeil (19% contre 16% en moyenne).
- **Les salariés du secteur du conseil** présentent légèrement plus de troubles digestifs (11% contre 8% en moyenne).

### RÉSULTATS SELON LES CARACTERISTIQUES DES SALARIÉS

Concernant les modes de vie, **les hommes** fument davantage que les femmes (27% contre 23%) et **les ouvriers** fument également de manière significativement plus importante (48% contre 26% en moyenne).

Concernant l'état de santé :

**Des problématiques de santé plus diversifiées et significativement plus importantes chez les femmes :**

Les femmes présentent plus que les hommes :

- de fatigue/lassitude (30% contre 18%).
- d'anxiété/nervosité/irritabilité (21% contre 12%).
- de troubles du sommeil (21% contre 13%).
- de troubles neuropsychiques (fatigue + anxiété + sommeil) (11% contre 5%).
- de situation d'obésité (14% contre 10%).
- de troubles digestifs (10% contre 6%).
- de problèmes ostéoarticulaires : liés aux membres supérieurs (épaule ou coude ou poignet/main) (13% contre 9,3%), aux vertèbres cervicales (12% contre 5%) et aux vertèbres dorso-lombaires (18% contre 13%).

Les hommes présentent quant à eux plus de problème de surpoids que les femmes (35% contre 19%).

Tout comme pour la population générale, les problématiques de santé évoluent également avec l'âge. Ainsi, **les salariés de 50 ans et plus** présentent davantage de problèmes de surpoids (43% contre 30% en moyenne), de problèmes cardiovasculaires et d'hypertension artérielle, de signes d'anxiété/nervosité/irritabilité ou de troubles du sommeil, de problèmes ostéoarticulaires des membres supérieurs ou de troubles de l'audition.

**Les salariés de 35 à 49 ans** présentent quant à eux légèrement plus :

- de situation d'obésité (14% contre 11% en moyenne).
- de fatigue/lassitude (25% contre 22% en moyenne).

Les problématiques de santé sont également significativement plus importantes chez **les employés et les ouvriers** : surpoids et obésité, problèmes ostéoarticulaires (dorso-lombaire pour les ouvriers et membres supérieurs et vertèbres cervicales pour les employés), troubles du sommeil pour les employés ou encore troubles de l'audition pour les ouvriers.

Source : EVREST, données 2018-2021

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête. Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

## Éléments issus de l'enquête

### Analyses complémentaires

#### **Une position et un indice de la convention collective qui satisfont moins les seniors**

64% des salariés de la Branche considèrent que leur position et indice de la convention collective correspondent à leurs missions et responsabilités. Les professionnels ne faisant pas ce constat exercent plus largement dans des entreprises de grande taille. Les salariés ayant une ancienneté de plus de 20 ans sont également plus nombreux à juger que leur position et leur indice ne correspondent pas à leurs missions et responsabilités.

*Source: Enquête ADESATT - 2023*

## IX. Annexe 9 : Données complémentaires sur les exigences émotionnelles et sens au travail

### Elements issus de l'enquête

#### Analyses complémentaires

#### **Des professionnels qui peuvent exercer leur activité professionnelle comme ils le conçoivent**

Sept professionnels sur dix considèrent pouvoir exercer leur activité professionnelle telle qu'ils la conçoivent. Cette tendance est principalement mise en avant par les salariés de structures comptant moins de 10 salariés. En revanche, les salariés exerçant dans de grandes entreprises partagent moins ce sentiment.

A noter que les professionnels des grandes structures jugent plus négativement les règles qui régissent leurs activités professionnelles (59% jugent que ces règles sont injustes contre 32% pour l'ensemble des salariés de la Branche).

Les salariés de la Branche sont majoritairement concernés par des difficultés de santé en lien avec la sédentarité et le travail de bureau / sur écran, principalement de la fatigue visuelle et des maux de dos. La fatigue et le stress sont également repérés chez une majorité de salariés.

Le travail vient également impacter de manière négative plusieurs aspects de leur vie quotidienne : sommeil, alimentation, pratiques addictives...

En revanche, il peut également avoir un impact positif, en particulier sur la vie sociale.

- **Fatigue visuelle et douleurs dorsales comme premiers troubles**

**La première difficulté mentionnée par les salariés de la Branche est une fatigue visuelle** (62% des professionnels mentionnent être souvent ou très souvent concernés par ce trouble). Les femmes sont plus nombreuses à mettre en avant ces difficultés (67% des femmes contre 56% des hommes).

**6 salariés sur 10 mentionnent également ressentir souvent ou très souvent des douleurs au dos ainsi qu'à la nuque.** Ce constat est particulièrement marqué auprès des femmes qui sont 76% à déclarer souffrir de douleurs de dos ou dans la nuque.

A noter également que **38% des salariés présentent régulièrement des maux de tête.** Ce phénomène touche près de deux fois plus les femmes que les hommes.

De plus, **14% des salariés de la Branche rencontrent des difficultés de santé ou sont en situation de handicap.**

- **7 salariés sur 10 confrontés à un sentiment de fatigue**

**69% des professionnels de la Branche déclarent qu'au cours des trois derniers mois, ils ont ressenti de la fatigue.** Les managers ainsi que les professionnels en forfait jours sont particulièrement concernés par ce constat (respectivement 78% et 83%).

Une large majorité des personnes évoquant cet état de fatigue est confronté à une charge de travail important engendrant des dépassements d'horaires. Ces personnes sont également plus nombreuses à déclarer travailler durant leur temps de repos ou durant leurs congés.

**9% des salariés déclarent avoir déjà été en arrêt de travail en lien avec cet état.**

- **Un professionnel sur deux ressent régulièrement du stress important**

**47% des professionnels de la Branche déclarent ressentir de manière régulière ou permanente un sentiment de stress important dans le cadre de leur activité professionnelle.** Les managers ainsi que les professionnels travaillant en forfait jour sont particulièrement concernés par ce sentiment (respectivement 62% et 59%).

- **Une activité professionnelle ayant des impacts sur la vie quotidienne**

L'activité professionnelle impacte en premier lieu le sommeil des salariés : **67% estiment que leur sommeil est impacté, dont 51% qui jugent cet impact négatif.** Les habitudes alimentaires ainsi que les activités sportives et culturelles sont également impactées par le travail, plutôt négativement.

A noter que 22% des salariés mentionnent que leur activité professionnelle a un impact négatif sur leurs pratiques addictives. Ce constat est particulièrement marqué pour les salariés exerçant dans des entreprises de grande taille (44%).

En matière d'impact positif, on retrouve en premier lieu la vie sociale avec 21% des répondants qui jugent que leur travail à un impact positif sur cette dimension.

A noter que très peu de salariés souhaitent être accompagnés par leur structure sur ces sujets (5%). Les sujets mentionnés par les personnes souhaitant être accompagnées sont relatives

à :

- L'addiction (alcool, tabac, etc.)
- La gestion des émotions, du stress
- La sédentarité

- **Des ressources personnelles afin de se sentir mieux au travail**

**Le principal levier mobilisé par les salariés lorsqu'il se sentent moins bien au travail est le repos.** 67% des salariés déclarent faire attention à leur sommeil durant ces périodes. Viennent ensuite des éléments liés au dialogue avec leur entourage (64%), les divertissements (60%) ou encore passer du temps avec des proches ou des connaissances

(58%). Le dialogue avec les collègues de travail peut également être une ressource pour un salarié sur deux.

A noter que seul 36% des salariés vont se tourner vers leur manager ou leur direction lorsque ces difficultés se présentent.

Source: Enquête ADESATT - 2023

---

## FOCUS SUR LA SANTE DES DIRIGEANT.E.S D'ENTREPRISES

A l'occasion des entretiens complémentaires, plusieurs dirigeants d'entreprises (principalement des TPE-PME) ont pu être interrogés.

Au-delà des risques auxquels sont exposés les salariés, et pour lesquels ils peuvent être également concernés (notamment pour certains dirigeants exerçant leur fonction de direction en plus d'une fonction métier, par exemple de chef.fe de projet), deux risques principaux sont identifiés spontanément par les dirigeant.e.s : l'hyperconnexion et l'isolement face aux difficultés.

### Parmi les ressources mentionnées par les dirigeants :

- Les échanges avec l'entourage : avoir des avis, des soutiens, un regard extérieur pour relativiser ou prioriser
- Essayer de différer la prise de décision, ne pas réagir immédiatement tout le temps, sauf urgences
- Être vigilant à conserver des temps de déconnexion (ex: pause de midi, soirs, we...)
- Veiller à son équilibre de vie quotidienne, et notamment à la qualité de son sommeil.



## X. Annexe 10 : Données complémentaires sur le travail de bureau et sur écran

### Éléments de l'étude documentaire et statistique

#### Concernant les contraintes physiques :

- 19% des salariés sont souvent exposés à des gestes répétitifs
- 10% des salariés sont souvent en station debout prolongée
- 9% des salariés sont souvent exposés à des contraintes posturales
- 7% des salariés réalisent souvent d'importants déplacements à pied
- 4% des salariés sont souvent exposés à l'effort, le port de charges lourdes

#### Concernant les autres expositions :

- **41% des salariés sont en contact avec le public**
- **33% des salariés sont exposés à des contraintes visuelles**
- **28% des salariés sont exposés à une gêne sonore et 16% à des bruits > 80 dB**
- **18% des salariés sont exposés à des poussières/fumées et 14% des salariés sont exposés à des produits chimiques**
- 17% des salariés sont exposés à la pression psychologique
- 14% des salariés ont une conduite routière prolongée
- 10% des salariés sont exposés à une chaleur intense, 6% au froid intense et 10% aux intempéries
- 9% des salariés sont exposés aux vibrations
- 5% des salariés sont exposés à un risque infectieux
- 4% des salariés sont exposés à des rayonnements ionisants

80

### RÉSULTATS SELON LE SECTEUR OU LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

#### Les salariés du secteur de l'événementiel sont les plus concernés par les contraintes physiques :

- les gestes répétitifs: 27% contre 19% en moyenne
- la station debout prolongée : 26% contre 9% en moyenne
- les contraintes posturales : 19% contre 9% en moyenne
- les importants déplacements à pied : 17% contre 7% en moyenne
- les efforts et le port de charges lourdes : 14% contre 4% en moyenne

Ce constat est également valable pour **les autres expositions**, notamment :

- Contact avec le public : 56% contre 41% en moyenne
- Poussières, fumées : 42% contre 18% en moyenne
- Gêne sonore : 40% contre 28% en moyenne
- Bruit > 80 dB : 34% contre 16% en moyenne
- Produits chimiques : 24% contre 14% en moyenne
- Vibrations : 21% contre 9% en moyenne
- Chaleur intense : 20% contre 10% en moyenne
- Intempéries : 13% contre 10% en moyenne
- Froid intense : 9% contre 6% en moyenne

**Le secteur de l'ingénierie est plus particulièrement concerné par les expositions diverses** :

- Gêne sonore : 37% contre 28% en moyenne
- Bruit > 80 dB : 25% contre 16% en moyenne
- Produits chimiques : 25% contre 14% en moyenne
- Poussières, fumées : 25% contre 18% en moyenne
- Conduite routière prolongée : 25% contre 14% en moyenne
- Pression psychologique : 20% contre 17% en moyenne
- Intempéries : 17% contre 10% en moyenne
- Vibrations : 13% contre 9% en moyenne
- Chaleur intense : 13% contre 10% en moyenne
- Froid intense : 10% contre 6% en moyenne
- Rayonnements ionisants : 10% contre 4% en moyenne

Concernant les contraintes physiques, le **secteur de l'ingénierie** se rapproche des données moyennes sur les différents indicateurs.

A l'inverse les **salariés du numérique** sont moins concernés par ces différentes contraintes et expositions, comme par exemple :

- les contraintes posturales : 6% contre 9% en moyenne
- les efforts et le port de charges lourdes : 0,7% contre 4% en moyenne
- les importants déplacements à pied : 1,3% contre 7% en moyenne
- la station debout prolongée : 1% contre 10% en moyenne

Néanmoins, **les salariés du secteur du numérique sont particulièrement concernés par les contraintes visuelles** (38% contre 33% en moyenne).

Le **secteur du conseil** se rapproche de la moyenne pour ces différents indicateurs. Il est cependant particulièrement concerné par la station debout prolongée (17% contre 10% en moyenne).

Les **professionnels des entreprises de 250 salariés et plus** sont globalement moins exposés aux contraintes physiques, et notamment pour :

- les contraintes posturales (6% contre 9% en moyenne)
- les gestes répétitifs (16% contre 19% en moyenne)
- les importants déplacements à pied (2% contre 7% en moyenne)
- la station debout prolongée (3% contre 10% en moyenne)

C'est également le cas pour les expositions diverses.

Les **entreprises de moins de 20 salariés** sont légèrement plus impactées par les contraintes posturales (12% contre 9% en moyenne). Elles sont aussi plus impactées par la conduite routière prolongée (20% contre 14% en moyenne), les intempéries (14% contre 10% en moyenne) et le contact avec le public (51% contre 41% en moyenne).

Les entreprises de 20 à 49 salariés sont plus particulièrement impactées par les gestes répétitifs (24% contre 19% en moyenne), les contraintes visuelles (39% contre 33% en moyenne) et le contact avec le public (47% contre 41% en moyenne).

### RÉSULTATS SELON LES CARACTERISTIQUES DES SALARIÉS

#### Les différences Femmes / Hommes

<b>Femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestes répétitifs plus fréquents : 24% contre 16% chez les hommes</li> </ul>
<b>Hommes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importants déplacements à pied plus fréquents : 9% contre 5% des femmes</li> <li>• Station debout prolongée plus fréquente : 11% contre 7% des femmes</li> <li>• Plus concernés par les expositions diverses : gêne sonore, poussières/fumées, bruit &gt; 80 dB, conduite routière prolongée, produits chimiques, intempéries, vibrations, chaleur ou froid intense, rayonnement ionisants.</li> </ul>

82

#### Les différences selon l'âge

<b>35-49 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduite routière prolongée : 17% contre 14% en moyenne</li> </ul>
<b>+ 50 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Station debout prolongée plus fréquente : 15% contre 10% en moyenne</li> <li>• Importants déplacements à pied plus fréquents : 10% contre 7% des femmes</li> <li>• Pression psychologique : 20% contre 17% en moyenne</li> </ul>

#### Les différences par CSP

<b>Ouvriers</b>	<p><b>Les ouvriers sont très significativement plus impactés</b> sur l'ensemble des items liés aux contraintes physiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la station debout prolongée (44% contre 10% en moyenne)</li> <li>• les gestes répétitifs (36% contre 19% en moyenne)</li> <li>• les contraintes posturales (29% contre 9% en moyenne)</li> <li>• les importants déplacements à pied (26% contre 7% en moyenne)</li> <li>• les efforts, port de charges lourdes (24% contre 4% en moyenne)</li> </ul>
-----------------	--

	<p>C'est également le cas pour les expositions diverses : poussières/fumées (68% contre 18% en moyenne), la gêne sonore (68% contre 28% en moyenne) et le bruit &gt;80dB (60% contre 16% en moyenne), les produits chimiques, les vibrations, la chaleur ou le froid intense, les intempéries, la conduite routière prolongée, les risques infectieux ou les rayonnements ionisants.</p>
<b>Cadres</b>	<p><b>Les cadres sont significativement moins impactés</b> sur l'ensemble des items liés aux contraintes physiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les gestes répétitifs (11% contre 19 % en moyenne)</li> <li>• les contraintes posturales (4% contre 9% en moyenne)</li> <li>• les importants déplacements à pied (3% contre 7% en moyenne)</li> <li>• la station debout prolongée (2% contre 10% en moyenne)</li> <li>• les efforts, port de charges lourdes (0,5% contre 4% en moyenne)</li> </ul> <p>De manière générale, ils sont également largement moins impactés par les expositions diverses.</p>
<b>Employés et professions intermédiaires</b>	<p>Les employés sont plus particulièrement impactés par les gestes répétitifs (29% contre 19% en moyenne).</p> <p>Les employés et les professions intermédiaires sont plus particulièrement impactés par les contraintes visuelles (respectivement 40% et 38% contre 33% en moyenne).</p> <p>Les professions intermédiaires sont plus particulièrement impactées par la conduite routière prolongée (20% contre 14% en moyenne) et le contact avec le public (48% contre 41% en moyenne).</p>
<p><i>Source : EVREST, données 2018-2021</i></p>	

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête. Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*

## Elements issus de l'enquête

### Analyses complémentaires

#### ENQUETE ADESATT

- **D'autres risques peu présents au sein de la Branche**

10% des salariés de la Branche déclarent être soumis à un niveau sonore élevé dans le cadre de leur activité professionnelle. Les personnes mentionnant ces expositions sont plus nombreuses à travailler dans des espaces de travail partagé (open-space) et travaillent davantage dans des entreprises de grande taille.

Ils sont également nombreux à être concernés par les **gestes répétitifs** (58% des répondants).

#### Un espace de travail majoritairement partagé

##### **Plus de 8 salariés sur 10 travaillent au sein d'un espace partagé (open-space ou bureau)**

52% des répondants travaillent au sein d'un open-space comptant au moins cinq personnes. Un quart des personnes exerçant dans ces espaces de travail n'ont pas de place attitrée. Ces configurations s'observent particulièrement au sein des structures de 100 salariés et plus. A noter que les personnes exerçant dans des open-spaces mobilisent davantage le télétravail (55% d'entre eux effectuent au moins une fois par semaine du télétravail).

28% des salariés de la Branche travaillent au sein d'un bureau individuel. Cette configuration est principalement observée au sein des structures de petite taille et/ou du secteur des études et du conseil.

#### La pratique de télétravail ancrée dans les entreprises de la branche

##### **Un travail en distanciel largement pratiqué**

77% des professionnels de la Branche effectuent une partie de leur activité en télétravail. Ainsi, 45% des salariés effectuent régulièrement du télétravail (à minima une fois par semaine), 21% des salariés effectuent du télétravail plus occasionnellement (moins d'une fois par semaine) et 10% travaillent exclusivement en télétravail.

Les salariés n'effectuant jamais de télétravail sont davantage présents au sein des entreprises de l'ingénierie et/ou dans les entreprises de petite taille. A noter que les jeunes de moins de 25 ans sont également plus nombreux à ne pas mobiliser cette modalité de travail.

Les salariés des petites entreprises (moins de 10 salariés), se démarquent également par une proportion plus importante de salariés effectuant leur activité professionnelle exclusivement en télétravail (17% contre 10% pour l'ensemble des salariés de la Branche).

*Point de vue des employeurs*

*Les employeurs déclarent également que près de 3 salariés sur 4 réalisent une partie de leur activité professionnelle depuis leur domicile, ce qui est assez proche des réponses des salariés.*

Source: Enquête ADESATT - 2023

## XI. Annexe 11 : Données complémentaires sur les déplacements

### Elements issus de l'enquête

#### Analyses complémentaires

#### **Des salariés de l'évènementiel davantage concernés par des déplacements importants routiers**

19% des professionnels de la Branche sont concernés par des déplacements routiers importants. Les salariés réalisant des déplacements routiers importants exercent davantage dans des entreprises du secteur de l'ingénierie (28%) et/ou occupent une fonction de cadre ou d'ingénieur (24%). Ainsi, les salariés les plus concernés par ces déplacements occupent majoritairement des postes de Consultants ou d'Ingénieurs.

A noter que les déplacements professionnels réalisés avec des modes de transport plus doux (à pied, à vélo ou autre moyen non motorisé) ne concernent que 5% des salariés de la Branche.

#### *Point de vue employeur*

*Les employeurs identifient une part un peu plus importante de salariés concernés par les déplacements routiers (44%). Les employeurs du secteur de l'ingénierie déclarent que 56% de leurs salariés sont concernés par des déplacements routiers.*

**86**

Source: Enquête ADESATT - 2023

## I. Annexe 12 : Autres risques pour la santé physique et mentales des salariés

*Afin d'objectiver les conséquences de l'exposition à ces risques professionnels, la partie ci-dessous exploite les données transmises par Malakoff Humanis relatives aux arrêts maladies des salariés de la Branche.*

### Éléments de l'étude documentaire et statistique

L'observatoire des Branches de Malakoff Humanis met en évidence qu'en 2020 :

- 44 818 salariés ont connu un arrêt de travail
- 44% sont des femmes (elles représentent 37% des salariés de la Branche)
- La durée moyenne d'arrêt est de 21,6 jours
- Le taux d'absentéisme est de 3,4%
- L'âge moyen des salariés absents est de 35 ans.

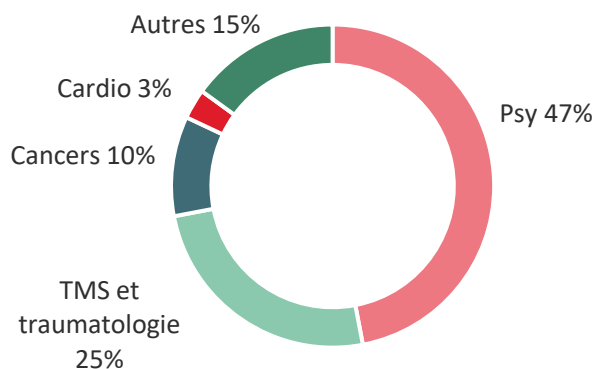
Les arrêts de travail concernent donc plus particulièrement **les femmes et les plus jeunes**. Ce constat est partagé avec l'ensemble des secteurs d'activités du secteur privé.

### Les risques psychosociaux sont à l'origine de près de la moitié des arrêts de travail de la Branche

En 2021, 47% des arrêts de travail avaient une origine psychosociale (+3 pts par rapport à 2020 et +19 pts par rapport à l'ensemble du portefeuille MH).

Les arrêts liés aux cancers sont également plus fréquents que pour la moyenne du portefeuille MH : 10% dans la Branche contre 5% en moyenne.

### Répartition des arrêts de travail par origine



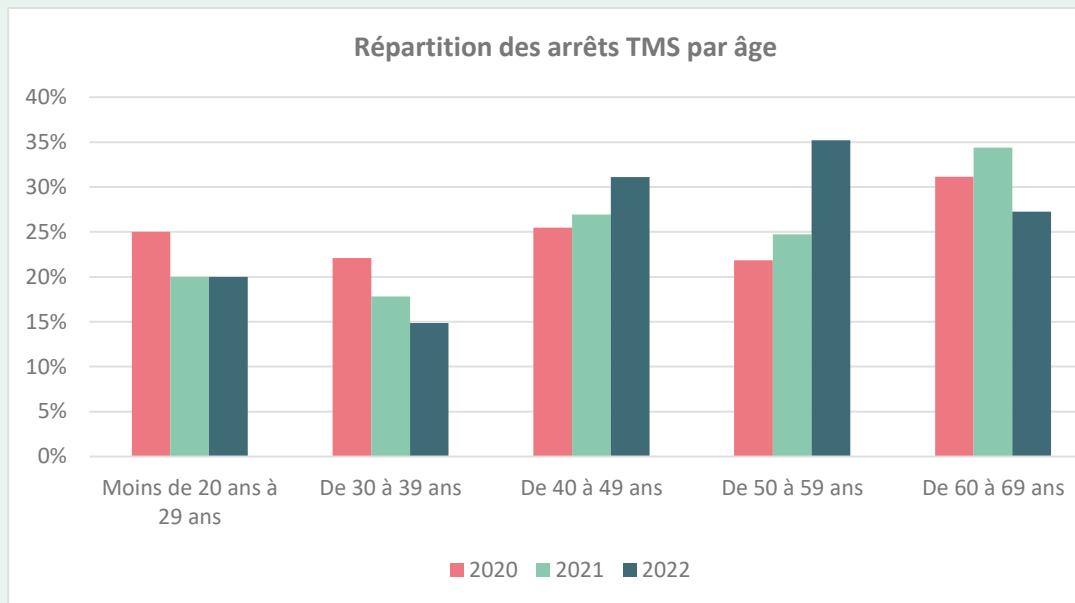
Source : Malakoff Humanis, 2021



**La part des arrêts d'origine psychosociale continue de croître de manière importante** depuis plusieurs années, passant de 40% en 2018 à 47% en 2021 et 49% en 2022, alors qu'elle reste relativement stable pour l'ensemble du portefeuille MH (28%).

**Concernant les arrêts pour TMS et traumatologie**, leur part est assez stable ces dernières années : ils représentaient 20% des arrêts en 2018, 25% en 2021 et 23% en 2022.

Les hommes sont davantage touchés avec 57% des arrêts, tout comme les plus de 40 ans, comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Source : Malakoff Humanis

Enfin, **les cancers sont le troisième motif d'arrêt** observé au sein de la Branche, avec 9% des arrêts. On constate une forte diminution de leur part dans l'ensemble des arrêts, passant de 19% en 2018 à 10% en 2021 et 9% en 2022.

**Les femmes et les personnes de plus de 50 ans** sont plus particulièrement touchées : 57% des arrêts pour cancer concernent des femmes.

*Point d'attention : Considérant qu'il s'agit de pourcentages, la variation de la part d'un motif (ex : cancer) peut être due à l'amélioration ou la détérioration de ces situations mais pourrait également être expliquée par de fortes variations de la part d'autres pathologies (ex : psy).*

Source : Assurance Maladie, données 2021

*Les indicateurs présentés dans cet encart sont issus d'une autre source de données. En raison de différences en termes de temporalité et de périmètre d'analyse, ces indicateurs ne peuvent être directement comparés aux résultats de notre enquête (ci-après). Ils permettent toutefois de contextualiser et de dresser les grandes tendances concernant les salariés de la Branche BETIC.*