

Baromètre triennal sur la Santé au travail dans la Branche BETIC

SYNTHESE – NOVEMBRE 2023



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Le cadre législatif et contractuel de la démarche

NIVEAU NATIONAL

L'**ANI 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 et **la loi du 2 août 2021** sont les **nouvelles références sur laquelle s'organise l'écosystème des acteurs Santé au travail**.

NIVEAU BRANCHE

Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux (durée : 3 ans)

L'**accord cadre du 22 octobre 2021** détermine l'**agenda** de la négociation collective de branche sur différentes thématiques, notamment **la santé et la qualité de vie au travail**

Autres accords de branche en lien avec la Santé et la Qualité de vie au travail :

- L'accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse
- Accords (non étendus) sur le travail hybride et le télétravail, les conditions d'accès au forfait jours, le travail du dimanche et des jours fériés.



Objectifs des acteurs paritaires :

- **Prévenir les risques professionnels** et **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 psycho-sociaux** ;
- 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.

OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Objectifs du baromètre triennal

Etat des lieux

Identifier et collecter des indicateurs permettant **d'objectiver les risques** auxquels sont soumis les salariés de la Branche en matière de santé

Identifier les **actions et dispositifs mis en place** dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels

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**

Co-construction de pistes d'action et outillage

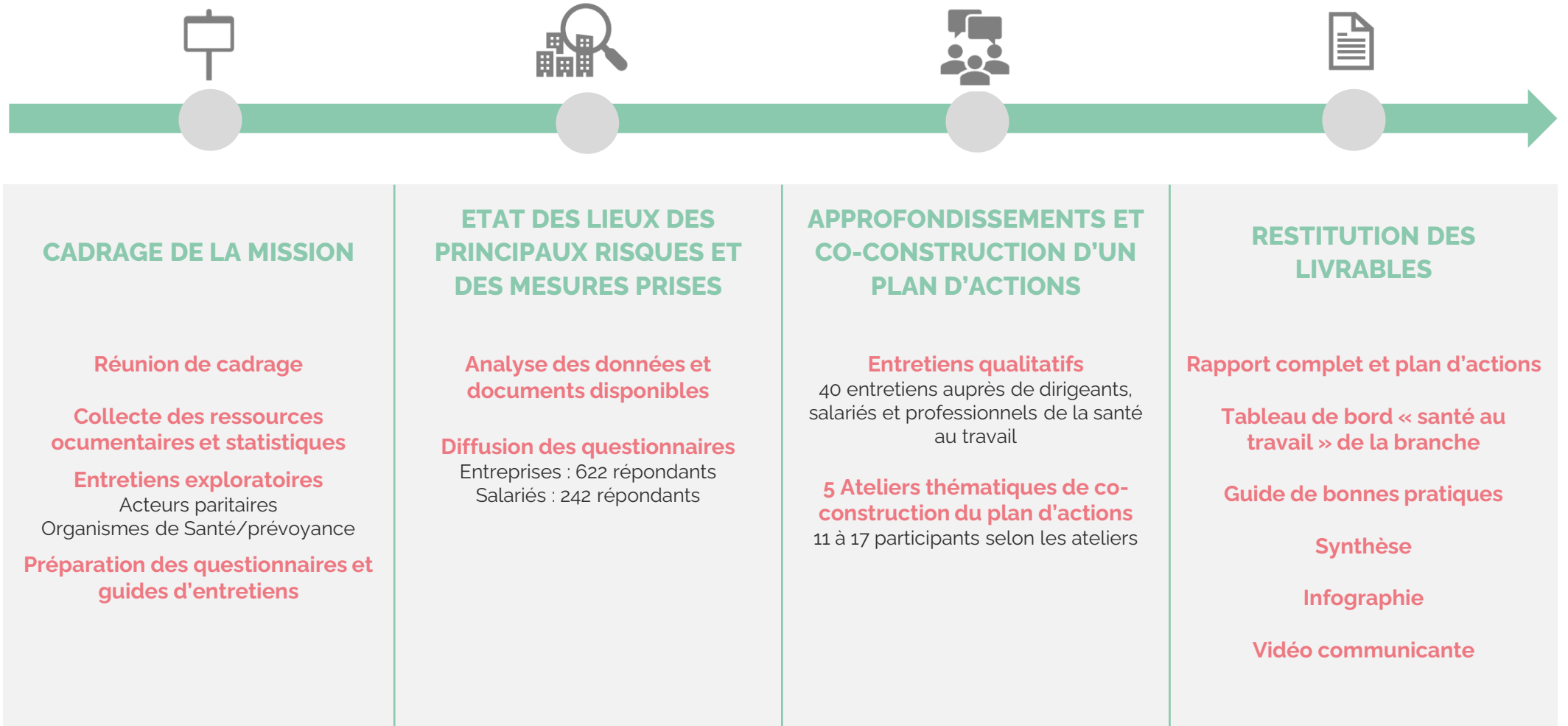
Proposer des **pistes d'actions opérationnelles** en réponse aux différents types de risque

Réaliser un **guide pratique** restituant les enseignements de l'étude et valorisant les bonnes pratiques repérées au cours de la démarche

Favoriser la **reconductibilité et la continuité de la démarche**, à travers l'élaboration d'indicateurs utiles et mesurables

OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Démarche méthodologique





ADESATT

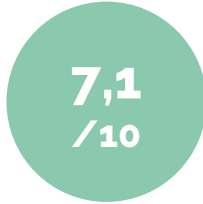
ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Evaluation globale des Conditions de travail

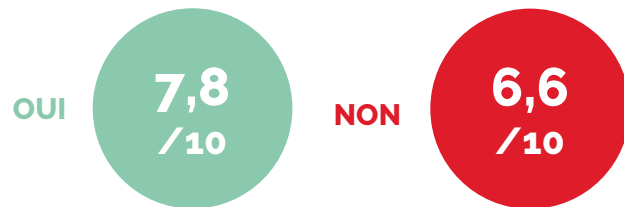
Les salariés de la Branche évaluent positivement leurs conditions de travail, et ce, quel que soit le secteur d'activité.



- Un effet notable de la **taille d'entreprise** :
 - 7,7/10 dans les TPE (<10 salariés)
 - 6,3/10 dans les entreprises > 250 salariés
- En comparaison, les représentants d'entreprise tendent à évaluer plus positivement les conditions de travail (8,5 sur 10).

Une perception également plus favorable des salariés dont les entreprises....

...Réaliment des actions de prévention des risques professionnels



...Réaliment des actions d'évolution et d'adaptation des postes de travail



Note de lecture : dans les entreprises réalisant des actions de prévention des risques professionnels, l'évaluation de la QVT par les salariés est de 7,8/10, contre 6,6 dans les entreprises qui n'en réalisent pas

EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Perception des Risques psychosociaux (RPS)

4 grands types de facteurs favorables à la prévention des RPS

Résultats en % de salariés répondants

LATITUDE DECISIONNELLE ET IMPLICATION

- **Latitude décisionnelle importante (85%)**
Notamment cadres, ingénieurs, managers
- **Implication dans les changements techniques ou organisationnels de l'entreprise (81%)**
- **Variété et diversité des missions (88%)**
Notamment dans les TPE
Moins affirmé dans l'évènementiel et le numérique

OPPORTUNITES D'APPRENTISSAGE

- **Environnement de travail propice aux apprentissages (95%)**
Notamment pour les <5 ans d'ancienneté
Moins affirmé dans les entreprises > 250 salariés
- **Développement de leurs compétences au travers de l'activité professionnelle (82%)**
Moins affirmé dans les entreprises > 250 salariés

SOUTIEN SOCIAL

- **91% des salariés soulignent la bonne ambiance de travail entre collègues**
Notamment dans les TPE et nouveaux salariés
- **75% des professionnels perçoivent le soutien de leur hiérarchie quand ils en ont besoin**
Notamment dans les TPE

RECONNAISSANCE ET SENS DU TRAVAIL

- **Intérêt des tâches réalisées (82%)**
Notamment dans les TPE
- **Sentiment d'utilité pour les autres (78%)**
- **Reconnaissance du travail auprès de la hiérarchie (73%)**

EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Perception des Risques psychosociaux (RPS)

La charge de travail et la demande psychologique : des salariés de la Branche particulièrement exposés

CHARGE DE TRAVAIL

Constat :

- **61%** dépassent régulièrement leurs temps normaux de travail.

Perceptions :

- **72%** des salariés estiment devoir **travailler intensément**.
- **66%** estiment devoir **travailler très vite**
- **31%** jugent **ne pas disposer du temps nécessaire** pour exécuter leur travail.

Notamment les ingénieurs et cadres au forfait jours (72% et 68%)

Et également :

- Dépendance à l'égard du travail des autres collègues
- Atteinte d'objectifs chiffrés
- Pression de l'immédiateté

RISQUES PSYCHOLOGIQUES

Exigences émotionnelles

- **40%** des salariés sont soumis à **des situations durant lesquelles ils doivent cacher leurs émotions**
- **Les trois-quarts** sont en contact avec du public

Incertitudes sur l'avenir

- **40%** des salariés ont des craintes quant à la **pérennisation de leur activité** à court ou moyen terme (externalisation, obsolescence technologique, marché en baisse...)
- **38%** des salariés **ne se sentent pas capables physiquement et psychologiquement de faire leur travail dans les mêmes conditions jusqu'à la retraite**

Notamment événementiel (62%)

Isolement

- **44%** des professionnels de la Branche déclarent ressentir un sentiment d'isolement de manière occasionnelle ou fréquente.

Notamment dans les structures > 50 salariés

EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Les autres facteurs favorables à la qualité de vie et aux conditions de travail

Des perceptions nuancées sur....

La rémunération

49% des salariés sont satisfaits

- 54% des cadres et ingénieurs et 58% dans le secteur études conseil
- 39% dans les entreprises > 250 salariés

Les perspectives d'évolution

49% des salariés sont satisfaits

- 57% au sein des professionnels exerçant dans le secteur étude-conseil
- 22% dans les entreprises > 250salariés

L'accès à la formation

49% des salariés de la branche ont effectivement suivi une formation au cours des 12 derniers mois

- 61% dans les entreprises > 250salariés
- 43% dans les entreprises < 250salariés

55% des salariés estiment ne pas bénéficier des formations nécessaires à la maîtrise de son poste de travail

EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Contraintes physiques

Les risques associés au travail de bureau concernent presque la totalité des salariés

FATIGUE VISUELLE

- **99%** des salariés travaillent très souvent ou régulièrement sur écran de manière prolongée.
- **62%** déclarent souffrir de fatigue visuelle

SEDENTARITE

- **96%** des salariés indiquent passer au moins 80% du temps assis au cours d'une journée de travail

DOULEURS SOUVENT OU REGULIEREMENT RESSENTIES

- **Douleurs au dos ou dans la nuque (63% des salariés)**
- TMS et douleurs articulaires (37%)
- Maux de tête (36%)

DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

- **41%** des salariés **effectuent fréquemment des déplacements de plus de 24 heures**
65% des salariés au forfait jour
64% dans l'évènementiel
52% des cadres et ingénieurs
- **54%** travaillent régulièrement ou fréquemment sur site client
59% dans l'ingénierie
- **21% travaillent sur chantier**
37% dans l'ingénierie



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

CONSÉQUENCES DE L'EXPOSITION DES SALARIES AUX RISQUES SUR LA SANTÉ

CONSEQUENCES DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Etat de santé des salariés de la branche

Les répercussions du stress sur la santé physique et mentale des individus sont très visibles auprès des salariés la branche : sommeil, alimentation, pratiques addictives, santé mentale, pathologies

- **41%** des salariés sont en situation de **surpoids** ou **d'obésité** (47% sur l'ensemble des adultes français, données Inserm 2020)
- **22%** des salariés déclarent **des signes de fatigue / lassitude**, **16%** des 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**

- **26%** des salariés sont actuellement fumeurs (32% sur l'ensemble des 15-74 ans en France, données Santé publique France 2022)

Les pathologies physiques les plus fréquentes :

- **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**

CONSEQUENCES DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Les arrêts maladie au sein de la branche

Les arrêts de travail d'origine psychosociale sont les plus nombreux et augmentent

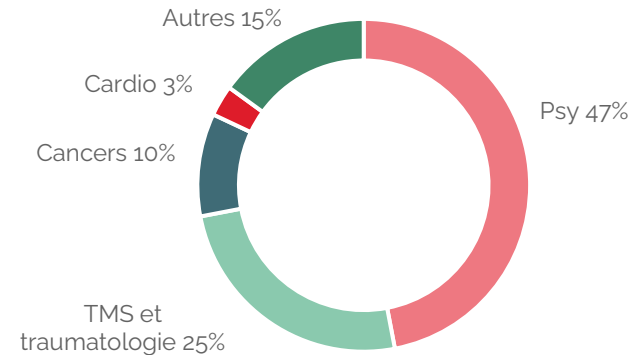
44 818

salariés ont connu un **arrêt de travail** en 2020

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

Source : Observatoire des Branches de Malakoff Humanis – Données 2020 pour l'ensemble des salariés de la Branche.

Répartition des arrêts de travail par origine



Source : Malakoff Humanis, 2021

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.



23% des entreprises répondantes à l'enquête signalent une **augmentation des arrêts du travail au cours des trois dernières années (30% parmi celles-de plus de 50 salariés)**

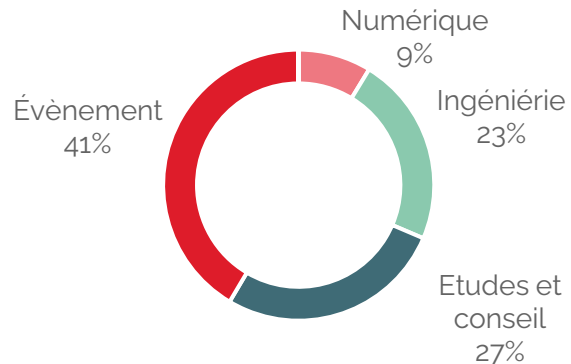
CONSEQUENCES DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Les accidents du travail

13 872

accidents du travail en 2021

Répartition par secteur



Causes d'accidents du travail

- Manutentions manuelles : **46%**
- Chutes de plain-pied et de hauteur : **32%**
- Risque routier : **4%**

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



Entre 2017 et 2021 : - 5% (effectifs : +20%)

En moyenne -6% d'accidents et +6% d'effectifs et pour l'ensemble de la CTN H « Services de type I banques, assurances, administrations



Le nombre d'**incapacités permanentes** et de journées d'**incapacités temporaires** a augmenté, particulièrement dans le numérique et l'ingénierie

Maladies professionnelles

- **923** maladies professionnelles en 2021 (53% dans l'évènementiel).
- 75% concernent des affections périarticulaires

Accidents de trajet

- **3 709** accidents de trajet en 2021
- -23% par rapport à 2017 (idem moyenne de la CTN H)
- -41% dans le numérique

Source : Assurance Maladie, données AT-MP 2021 (estimation à partir des codes NAF de la branche)



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

ACTIONS EXISTANTES & BESOINS IDENTIFIES

MESURES MISES EN OEUVRE

Dispositifs d'accompagnement des entreprises et des salariés

Des dispositifs qui recueillent de hauts niveaux de satisfaction, mais globalement méconnus

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%).

L'offre commune des co-assureurs (monmetiermasante.fr)

Parmi les actions proposées :

- **Actions liées à la parentalité** : prise en charge d'heures de garde d'enfants et de soutien scolaire (430 familles accompagnées en 2022)
- **Aides financières pour les médecines douces et la pratique d'une activité physique** (1700 demandes en 2022)
- **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.
- **Aide à l'arrêt du tabac** à travers un coaching personnalisé par téléphone (30 accompagnements en 2022).

Les dispositifs Malakoff-Humanis

PREVIA

Accompagnement au retour à l'emploi pour les personnes en arrêt de longue durée.

64 accompagnements réalisés (en 2021)

Tremplin ZEN

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...)

107 accompagnements réalisés (en 2022)

Tiers-Humain

Diagnostic-conseil sur la prévention des risques et des conditions réelles de travail dans des contextes de transitions

10 TPE/PME accompagnées en 2022

MESURES MISES EN OEUVRE

Mesures mises en œuvre au sein des entreprises

Prévention des risques professionnels et de la santé au travail

- **93%** des entreprises de la Branche **identifient les risques professionnels** au sein de leur structure.
- **46%** des entreprises déclarent **mettre en œuvre des actions** sur cette thématique.
- **25%** des entreprises possèdent **un plan d'actions concret, structuré et suivi** sur cette thématique (grandes entreprises principalement)
- **13%** des entreprises déclarent que la prévention des risques professionnels et la santé au travail ne sont pas un sujet pour la structure (notamment parmi les TPE).

Actions sur l'environnement de travail

- **69%** des entreprises mettent en place des actions favorisant l'évolution de l'environnement de travail ou le matériel utilisé
- **Une entreprise sur deux met également en place :**
 - Des actions d'information, de sensibilisation ou de formation sur les risques physiques professionnels
Notamment 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.

- 6 entreprises sur 10 se tournent vers le **médecin du travail** en cas de difficulté de santé d'un salarié pouvant avoir un impact sur le travail
- 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 perçus comme **une des principales "clés d'entrée" en matière de santé au travail** par les entreprises témoignant d'actions mises en œuvre.

MESURES MISES EN OEUVRE

Attentes exprimées par les entreprises et les salariés

« Top »
salariés

Sujets priorités pour agir sur la prévention des risques
(sur 12 propositions)

« Top »
entreprises

1 – La rémunération globale

2 – Le management et l'organisation du travail

3 – La reconnaissance au travail

4 – La gestion des parcours professionnels et le développement des compétences

5 – L'information et la communication au sein de l'entreprise

6 – La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

1 – Le management et l'organisation du travail

2 – La gestion des parcours professionnels et le développement des compétences

3 – L'information et la communication au sein de l'entreprise

4 – La rémunération globale

5 – L'ambiance, les relations au travail

6 – La reconnaissance au travail

Les **TPE** priorisent également les actions liées :

→ À la **conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle** (41%)

→ À l'**intérêt** et au **sens au travail** (44%)

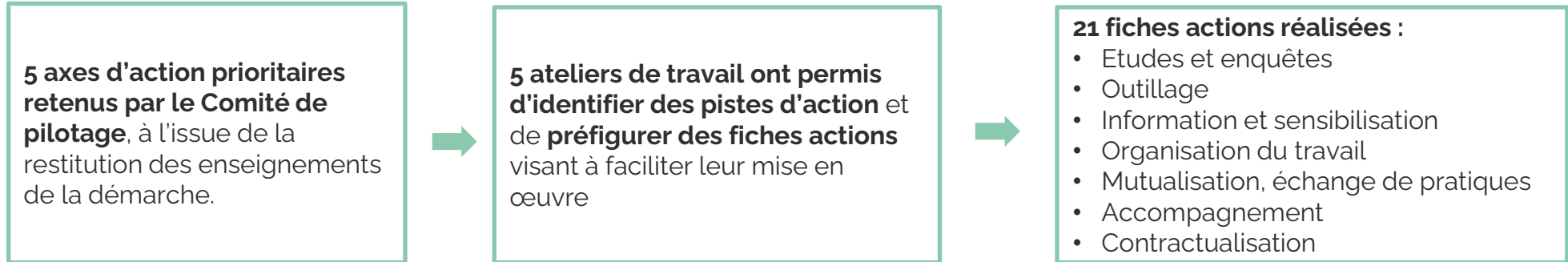
Les grandes entreprises priorisent les actions liées :

→ À l'**équité de traitement entre les salariés** (54%)

→ Aux **services apportés** par l'entreprise (crèche, conciergerie, etc.) (40%)

PLAN D' ACTIONS

5 axes prioritaires proposés à la branche pour agir sur la santé au travail



Axe 1 La prévention des risques psychosociaux

Actions à destination de la Branche

1.1 - Favoriser le partage des pratiques favorables à la santé au travail

1.2 - Mettre en place des formations et des outils favorisant la déconnexion

Actions à destination des entreprises

1.3 - Organiser à échéance régulière une enquête "bien-être au travail" auprès des salariés

1.4 - Mettre à disposition des entreprises et des salariés un outil de suivi des temps de travail

1.5 - Former les managers, comme des acteurs de la prévention des risques psychosociaux

1.6 - Favoriser la flexibilité des horaires et la mise en œuvre du télétravail

1.7 - Permettre aux salariés une pause dans la journée pour la pratique du sport

Axe 2 Le travail de bureau et sur écran

Actions à destination des entreprises

2.1 - Améliorer l'ergonomie des postes de travail

2.2 - Former les salariés à un aménagement optimal de leur poste de travail

2.3 - Mettre en place des routines de mobilité

2.4 - Proposer des examens de vue et d'audition à échéance régulière

PLAN D' ACTIONS

5 axes prioritaires proposés à la branche pour agir sur la santé au travail

Axe 3 Les risques routiers

Actions à destination de la Branche

3.1 – Créer une plateforme d'autodiagnostic des risques et d'identification de solutions adaptées

3.2 – Etablir des règles de compensation en temps de repos pour les temps de trajet routier jugés excessifs

Actions à destination des entreprises

3.3 – Sensibiliser et former les salariés au bon usage et aux risques spécifiques liés aux des mobilités douces

3.4 – Déployer des actions de lutte contre le risque routier dans le cadre de la RSE

3.5 – Privilégier les déplacements en transport en commun ou le covoiturage

Axe 4 Accompagnements spécifiques

Action à destination de la Branche

4.1 – Sensibiliser et informer sur le handicap

Action à destination des entreprises

4.2 – Réaliser de manière périodique des enquêtes sur le stress vécu et ses causes

Axe 5 La santé au travail dans les TPE

Actions à destination de la Branche

5.1 – Proposer une trame de DUERP adaptée aux risques professionnels des entreprises de la Branche

5.2 – Sensibiliser les dirigeants de TPE à la santé au travail

Action à destination des entreprises

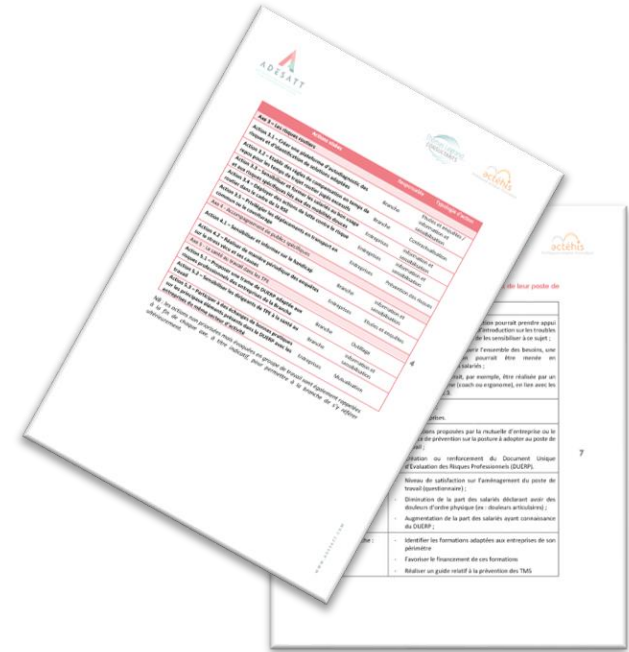
5.3 – Participer à des échanges de bonnes pratiques sur les principaux éléments présents dans le DUERP avec les entreprises du même secteur d'activité

LIVRABLES DE LA DEMARCHE

- Rapport complet
- Plan d'actions
- Tableau de bord « santé au travail » de la branche
- Guide de bonnes pratiques
- Synthèse
- Infographie
- Vidéo communicante



Rapport complet



Plan d'action



Synthèse



Guide pratique



Contacts :



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL