

VIAVOICE

AGIR POUR UN FUTUR MEILLEUR



L'Observatoire Entreprise et Santé Viavoice – Harmonie Mutuelle

Vague 5. Juin 2017



Viavoice Paris. Études conseil stratégie
9 rue Huysmans, 75 006 Paris. + 33 (0)1 40 54 13 90
www.institut-viavoice.com
François Miquet-Marty, Aurélien Preud'homme



Sommaire

Modalités de réalisation de l'étude	3
Synthèse des enseignements	4
L'entreprise acteur de santé ?	7
<i>Regards croisés entre salariés et dirigeants depuis 2014</i>	
Et en dehors de l'entreprise ?	17
<i>Les enjeux de santé au travail des travailleurs indépendants</i>	
La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle au quotidien	22
<i>Regards croisés entre salariés et travailleurs indépendants</i>	
La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'entreprise	27
<i>Regards croisés entre salariés et dirigeants</i>	
Le droit à la déconnexion dans l'entreprise	33
<i>Regards croisés entre salariés et dirigeants</i>	
Le burn-out	39
<i>Regards croisés entre salariés, dirigeants et travailleurs indépendants</i>	
La connaissance des offres en matière de complémentaire santé	43



Modalités de réalisation

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

Un échantillon représentatif de 1003 salariés
travaillant en France métropolitaine (secteurs publics et privés)
Interviews effectués en ligne, du 14 au 20 avril 2017

Un échantillon représentatif de 400 travailleurs indépendants
travaillant en France métropolitaine
Interviews effectués en ligne, du 14 au 21 avril 2017

Un échantillon représentatif de 305 dirigeants d'entreprises
de plus de cinq salariés, en France métropolitaine
Interviews effectués par téléphone, du 18 avril au 5 mai 2017

Les rappels mentionnés dans ce rapport sont issus des précédentes vagues de l'Observatoire « Entreprise et Santé » Viavoice – Harmonie Mutuelle réalisées en avril 2014, en mars 2015, en octobre 2015 et en août 2016.



Synthèse des enseignements

Des enjeux de santé qui s'accroissent et évoluent face aux mutations du travail

Depuis avril 2014, l'Observatoire Entreprise et Santé ViaVOICE – Harmonie Mutuelle mesure les opinions des salariés et dirigeants sur le rôle de l'entreprise en tant qu'acteur de santé. Afin d'élargir la compréhension des enjeux de santé au travail, l'Observatoire a mesuré également cette année les opinions et attentes d'un troisième public, que sont les travailleurs indépendants.

Ce regard croisé entre salariés, dirigeants d'entreprises et travailleurs indépendants met en perspective des évolutions fortes sur la perception des enjeux de santé au sein d'un monde du travail en proie à des mutations croissantes.

La prise de conscience des enjeux de santé dans l'entreprise continue de croître

Après (déjà) une forte progression l'année dernière, les résultats de cette année confirment une prise de conscience de plus en plus forte des enjeux de santé dans l'entreprise, avec 85 % des dirigeants interrogés qui déclarent que des actions de santé sont menées dans leur entreprise au bénéfice des salariés, en hausse de 7 points en un an et de 17 points depuis 2015.

Cette progression – ou plutôt cette généralisation de l'idée que l'entreprise est un acteur de santé à part entière – s'explique par trois éléments d'explication majeurs :

- L'idée croissante selon laquelle la bonne santé des salariés participe à l'activité économique : ainsi 82 % des dirigeants pensent que les actions de santé ont un impact sur la productivité (en hausse de 8 points depuis 2014), et 76 % qu'ils ont un impact sur la situation économique de l'entreprise (+8 également).
- Le sentiment, également, qu'en engageant des actions de santé et de bien-être à destination des salariés, l'employeur les fidélise en améliorant l'ambiance de travail (82 %, +6 depuis 2014) et donc l'attachement à l'entreprise (78 %, +7).
- Enfin, au-delà de ces convictions, la santé en entreprise a aussi progressé grâce à l'accord national interprofessionnel (ANI) qui a généralisé les mutuelles d'entreprise début 2016, poussant ainsi de nombreuses entreprises à investir des enjeux de santé qui leurs étaient jusqu'ici étrangers. Sur ce point, une majorité (56 %) de dirigeants estiment d'ailleurs que l'ANI a « amélioré la prise de conscience des entreprises sur l'importance des enjeux de santé ».

On remarque également, outre l'intérêt croissant pour la santé en entreprise, une évolution dans l'approche que l'on peut avoir (p. 10) : ainsi se développe l'idée selon laquelle ces enjeux ne sont plus l'apanage des seuls services de santé, mais qu'au contraire ils doivent être aujourd'hui pris en compte par la direction générale, les managers ou encore les ressources humaines.

Cette évolution, que l'on mesure parallèlement auprès des salariés et des dirigeants, montre que la santé progresse à tous les niveaux : en intensité – via une prise en compte croissante par l'entreprise – et en expansion – au sein des différentes strates de l'entreprise.



Synthèse des enseignements

Travailleurs indépendants : un statut plutôt bénéfique en termes de bien-être, mais engendrant des difficultés spécifiques sur le plan de la santé et de la protection sociale

Au-delà de l'entreprise, l'uberisation croissante de l'économie est un défi posé aux politiques de santé au travail : comment, en effet, déployer de nouvelles approches de la santé au travail auprès de travailleurs indépendants qui, bien souvent, ne disposent ni de la même protection sociale, ni de relais en interne pour les guider en matière de prévention des risques ?

En réalité, notre étude montre que les enjeux de santé au travail ne sont pas du tout absents de leurs préoccupations :

- 64 % des travailleurs indépendants déclarent faire attention à l'impact de leur travail sur leur santé ;
- Ils ont également 82 % à penser que leur état de santé a un impact sur leur productivité, 78 % sur leur motivation, 74 % sur leur activité et enfin 68 % sur leurs relations avec leurs clients et prestataires.

Face à cette préoccupation forte, en revanche, ces travailleurs indépendants ne disposent pas des mêmes avantages que les salariés en entreprise : pour 73 % d'entre eux, leur statut ne leur permet pas de bénéficier d'une bonne protection sociale, et pour 66 % d'entre eux, il ne leur permet pas non plus d'être bien remboursé.

Face à cette situation inégale, la suppression du RSI pour aligner leur protection sociale sur celle des salariés, ou encore l'extension du droit aux allocations chômage en cas de cessation d'activité, recueillent respectivement 82 % et 81 % d'adhésion. Le nouveau Président de la République ayant annoncé des réformes en ce sens, on remarque donc que celles-ci sont très attendues.

Enfin, si en matière de santé le statut de salarié peut apparaître plus avantageux, les travailleurs indépendants font également part d'avantages spécifiques en matière de bien-être au travail : 90 % d'entre eux déclarent ainsi que leur statut leur permet « une plus grande autonomie et un plus grand épanouissement au travail » notamment.

La conciliation vie professionnelle - vie personnelle : un enjeu croissant, quels que soient les publics

En lien avec la progression des enjeux de santé dans l'entreprise, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un souci de plus en plus présent chez les dirigeants, puisque 92 % déclarent que leur entreprise est aujourd'hui impliquée sur cet enjeu, contre seulement 74 % en 2016. Son impact perçu sur la vie de l'entreprise et sur son activité progresse également largement (voir p. 29).

Une mobilisation des dirigeants à la hauteur des enjeux, puisque 62 % des salariés - comme 65 % des travailleurs indépendants - déclarent rencontrer des difficultés quotidiennes à concilier leur métier avec leur vie privée.



Synthèse des enseignements

À noter, dans le même temps, une prise de conscience forte de l'impact de la société sur ces enjeux, à travers l'idée que « nous vivons dans une société où l'on se met trop de pression pour réussir à tous les niveaux (professionnel, personnel, familial) » partagée par 85 % des salariés et des travailleurs indépendants.

Le droit à la déconnexion : quelle mise en place concrète dans l'entreprise ?

Si le « droit à la déconnexion » est entré en vigueur dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2017, cette notion ne fait pas encore sens pour tous les salariés, puisque 45 % d'entre eux déclarent ne pas savoir très bien de quoi il s'agit.

Surtout, au-delà de l'identification de l'enjeu, ce sont les mesures préconisées pour y remédier qui font débat :

- Si 56 % des salariés et 45 % des dirigeants pensent qu'il faudrait « interdire totalement » l'envoi d'emails professionnels en dehors des heures de travail, ils sont bien plus nombreux (77 % des salariés et 83 % des dirigeants) à privilégier une approche plus souple : plutôt que d'interdire totalement les emails, ceux-ci préfèrent « garantir au salarié qu'il n'est pas obligé de les consulter ».
- De même, si l'enjeu est jugé « important » par 53 % des salariés et 60 % des dirigeants, ils sont aussi une majorité (57 % des salariés et 83 % des dirigeants) à reconnaître consulter leurs mails professionnels ou répondre à des appels en dehors de leurs heures de travail.

Enfin, si salariés comme dirigeants sont convaincus que le droit à la déconnexion est un enjeu pour l'entreprise, ils ne croient pas aujourd'hui (pour près des deux tiers d'entre eux : 64 % et 67 %) que cette nouvelle loi pourra avoir un impact réel, compte tenu justement du caractère relatif des mesures à prendre, selon les métiers et les situations au quotidien.

Au-delà de la seule question du droit à la déconnexion, ces opinions montrent qu'au-delà de la prise de conscience des enjeux émergents dans l'entreprise (conciliation vie professionnelle – vie personnelle, stress et risques de burn-out, mais aussi RSE, parité, etc.), leur mise en place concrète est souvent plus complexe qu'elle n'y paraît, car elle nécessite – au-delà des seuls aspects réglementaires certes nécessaires – une appropriation à tous les niveaux hiérarchiques et une application de leurs principes de manière éclairée, c'est-à-dire sans occulter les difficultés inhérentes à toute évolution importante dans l'organisation du travail.

Cet enjeu, essentiel, est sans doute un des plus grands enjeux posés aux entreprises pour les années à venir.



L'entreprise, acteur de santé ?

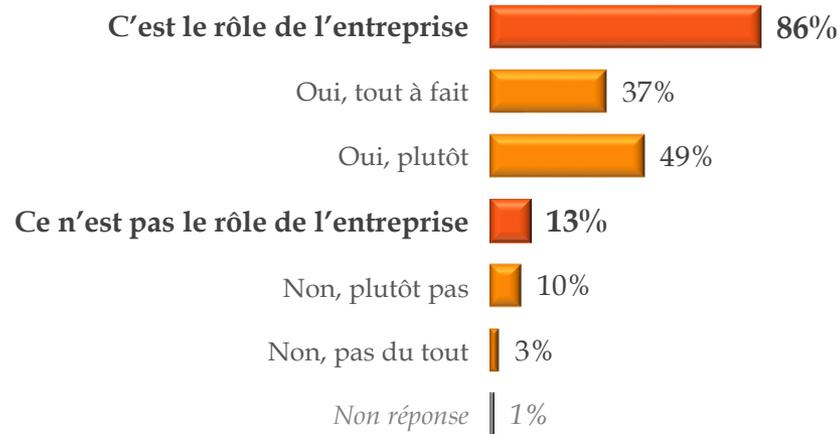
Regards croisés entre salariés et dirigeants depuis 2014



AV L'entreprise, acteur de santé ?

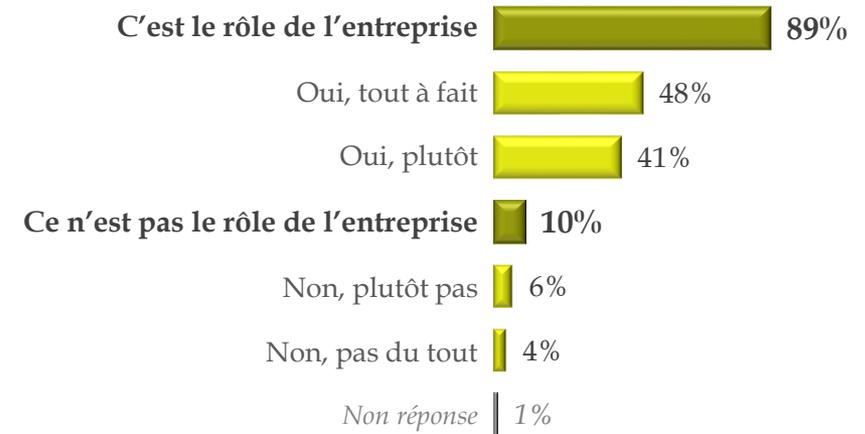
Point de vue Salariés :

Diriez-vous que c'est le rôle de l'entreprise de contribuer à la bonne santé de ses salariés ?

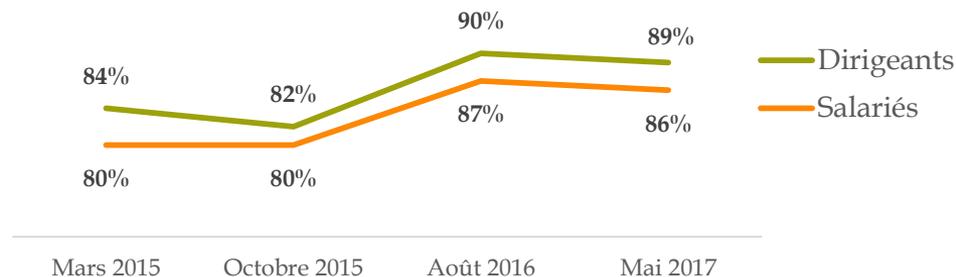


Point de vue Dirigeants :

Diriez-vous que c'est le rôle de l'entreprise de contribuer à la bonne santé de ses salariés ?



Évolutions (Sous-total « Oui »)

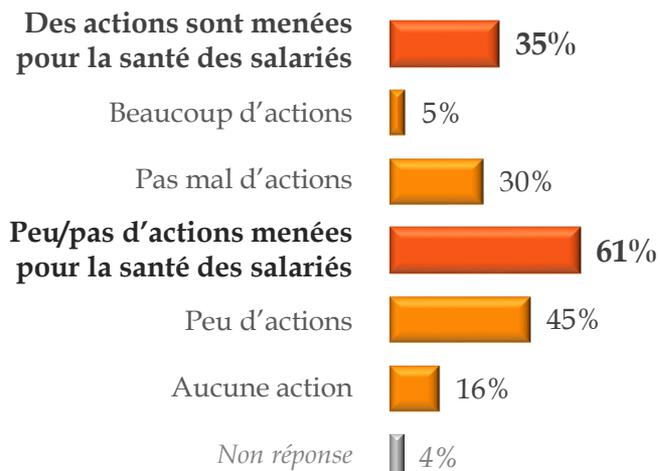




AV Les actions menées par l'entreprise

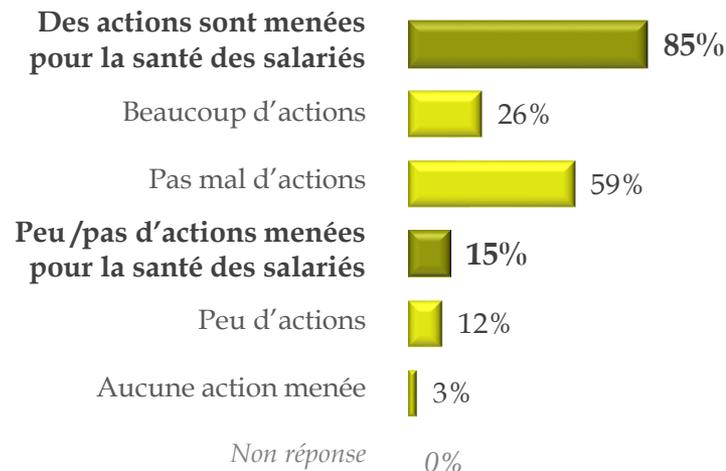
Point de vue Salariés :

Globalement, diriez-vous que l'entreprise dans laquelle vous travaillez est un lieu où... ?

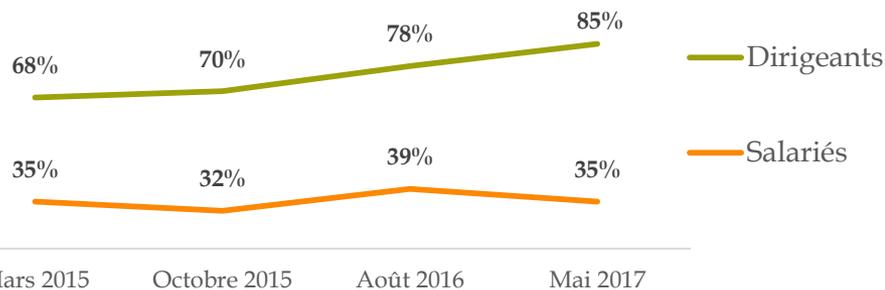


Point de vue Dirigeants :

Globalement, diriez-vous que votre entreprise est un lieu où... ?



Évolutions (Sous-total « Oui »)



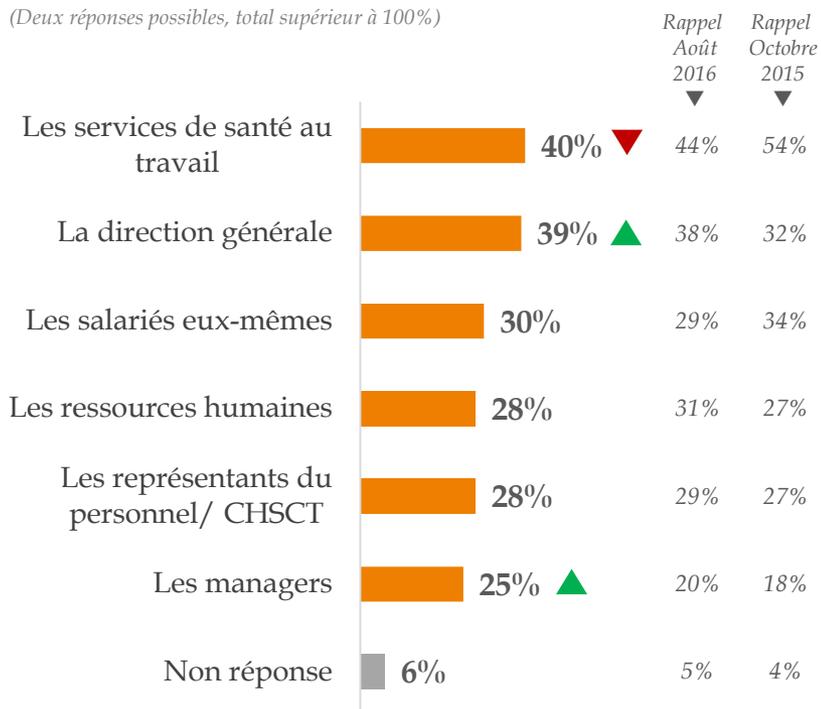


AV Les acteurs de la santé en entreprise

Point de vue Salariés :

Et parmi les acteurs suivants, quels sont ceux qui selon vous devraient contribuer à la bonne santé des salariés dans l'entreprise ?

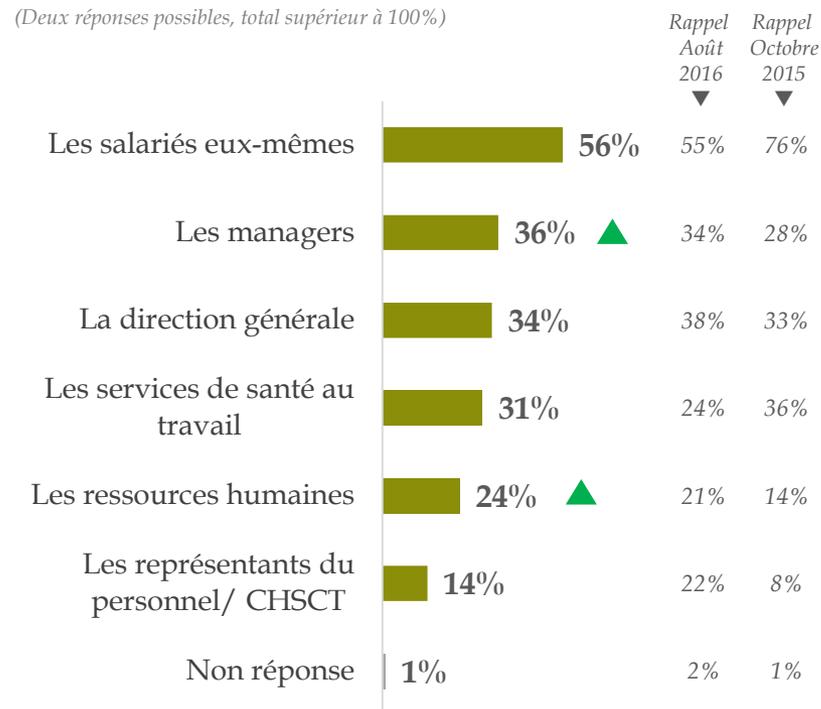
(Deux réponses possibles, total supérieur à 100%)



Point de vue Dirigeants :

Et parmi les acteurs suivants, quels sont ceux qui selon vous devraient contribuer à la bonne santé des salariés dans l'entreprise ?

(Deux réponses possibles, total supérieur à 100%)

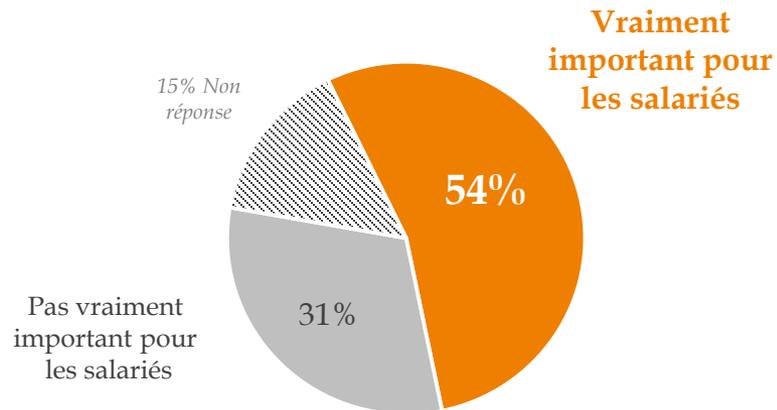




AV L'importance des actions

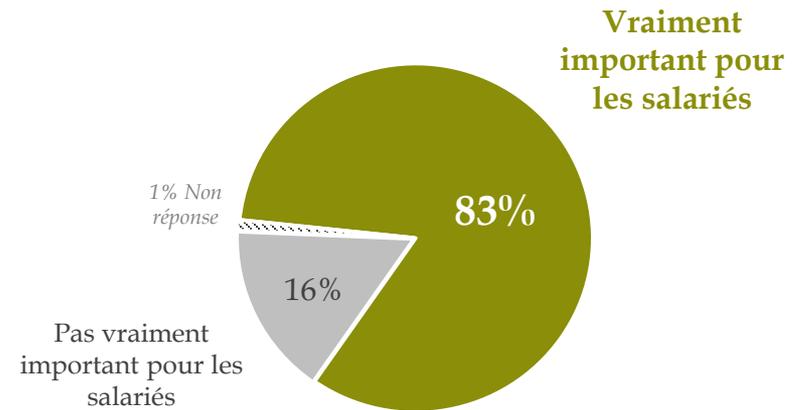
Point de vue Salariés :

Dans votre entreprise, diriez-vous que les actions menées pour la santé des salariés sont quelque chose de... ?

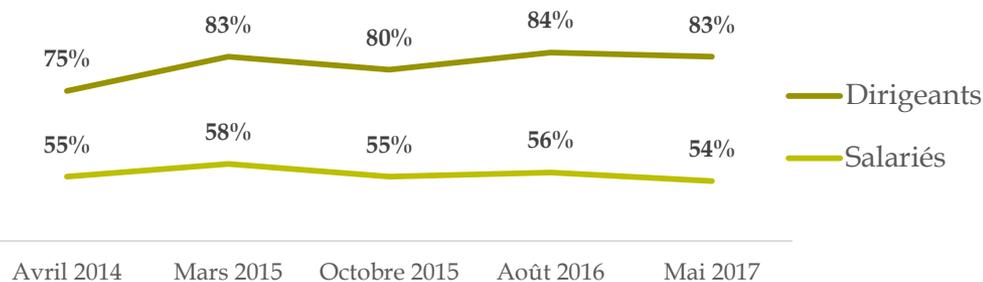


Point de vue Dirigeants :

Dans votre entreprise, diriez-vous que les actions menées pour la santé des salariés sont quelque chose de... ?



Évolutions (« important »)

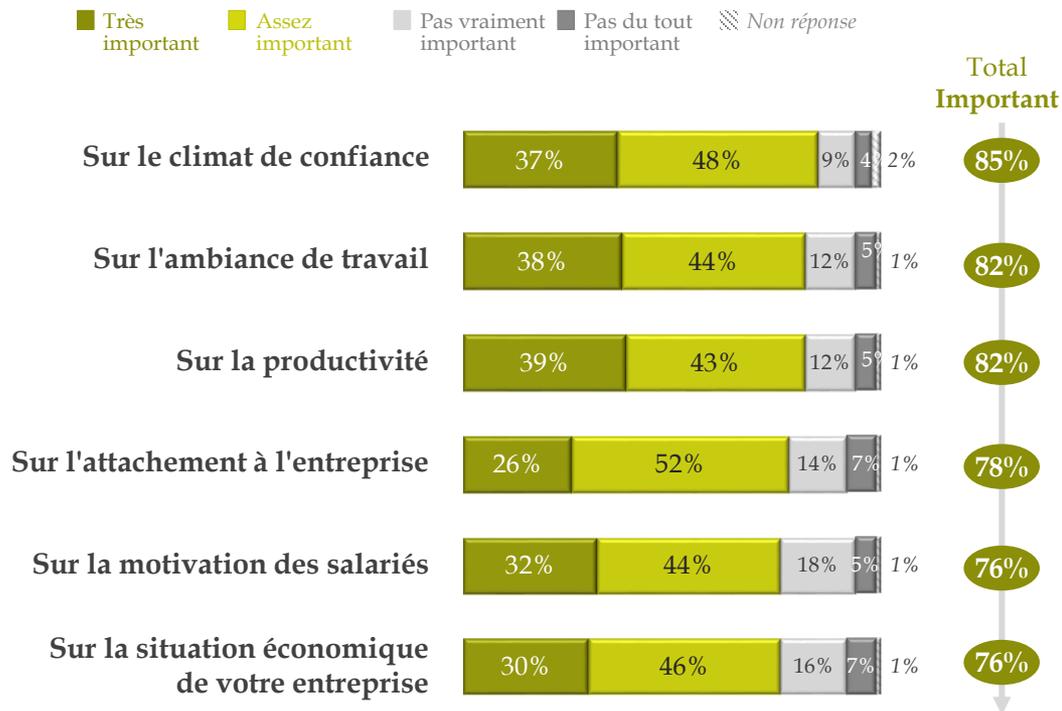




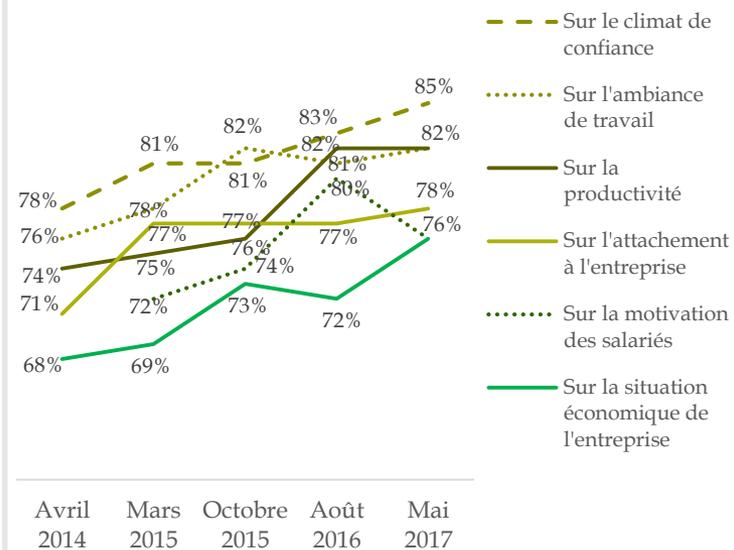
AV L'impact des actions (1/2)

Point de vue Dirigeants :

Dans votre entreprise, diriez-vous que les actions menées pour la santé des salariés ont un impact... ?



Évolutions (« important »)





AV L'impact des actions (2/2)

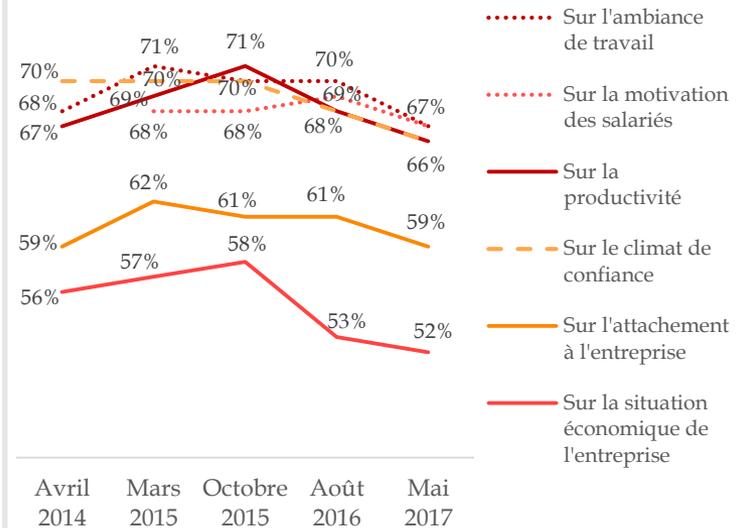
Point de vue Salariés :

Dans votre entreprise, diriez-vous que les actions menées pour la santé des salariés ont un impact... ?

■ Très important
 ■ Assez important
 ■ Pas vraiment important
 ■ Pas du tout important
 Non réponse



Évolutions (« important »)





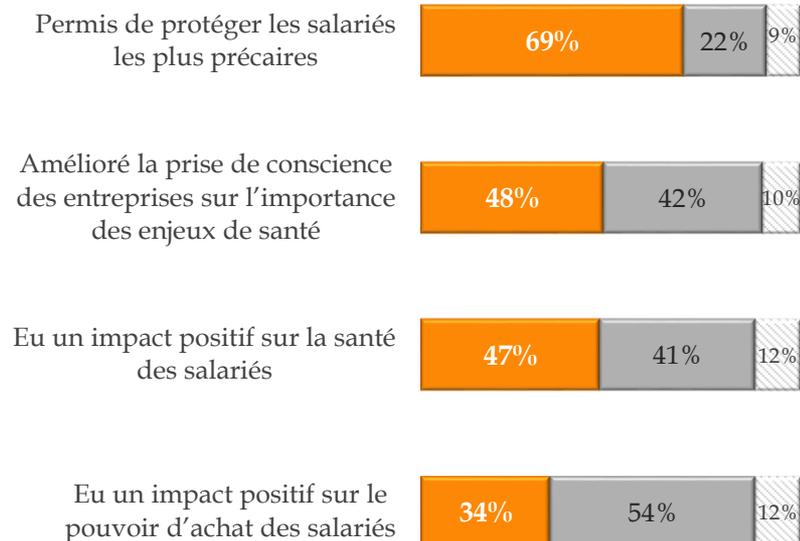
AV L'impact de l'ANI

Point de vue Salariés :

Depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises sont obligées de proposer à leurs salariés une complémentaire santé ou mutuelle d'entreprise, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Cet Accord National Interprofessionnel a-t-il selon vous... ?

■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non réponse

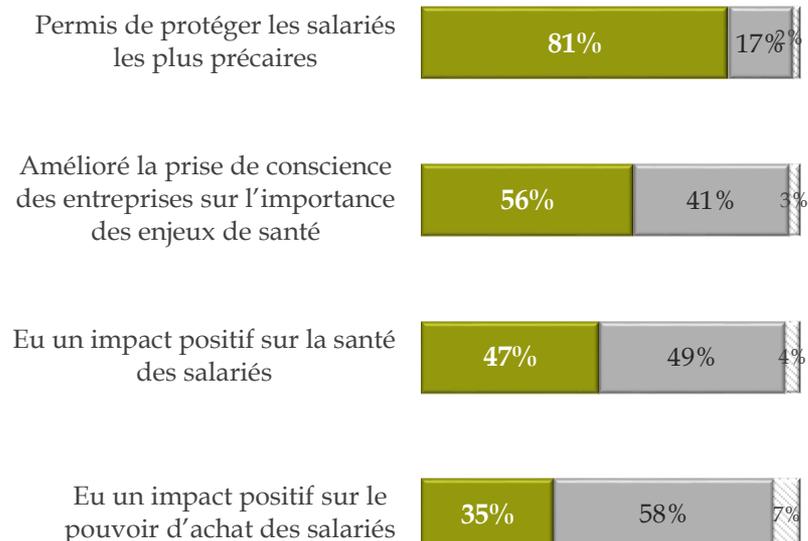


Point de vue Dirigeants :

Depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises sont obligées de proposer à leurs salariés une complémentaire santé ou mutuelle d'entreprise, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Cet Accord National Interprofessionnel a-t-il selon vous... ?

■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non réponse



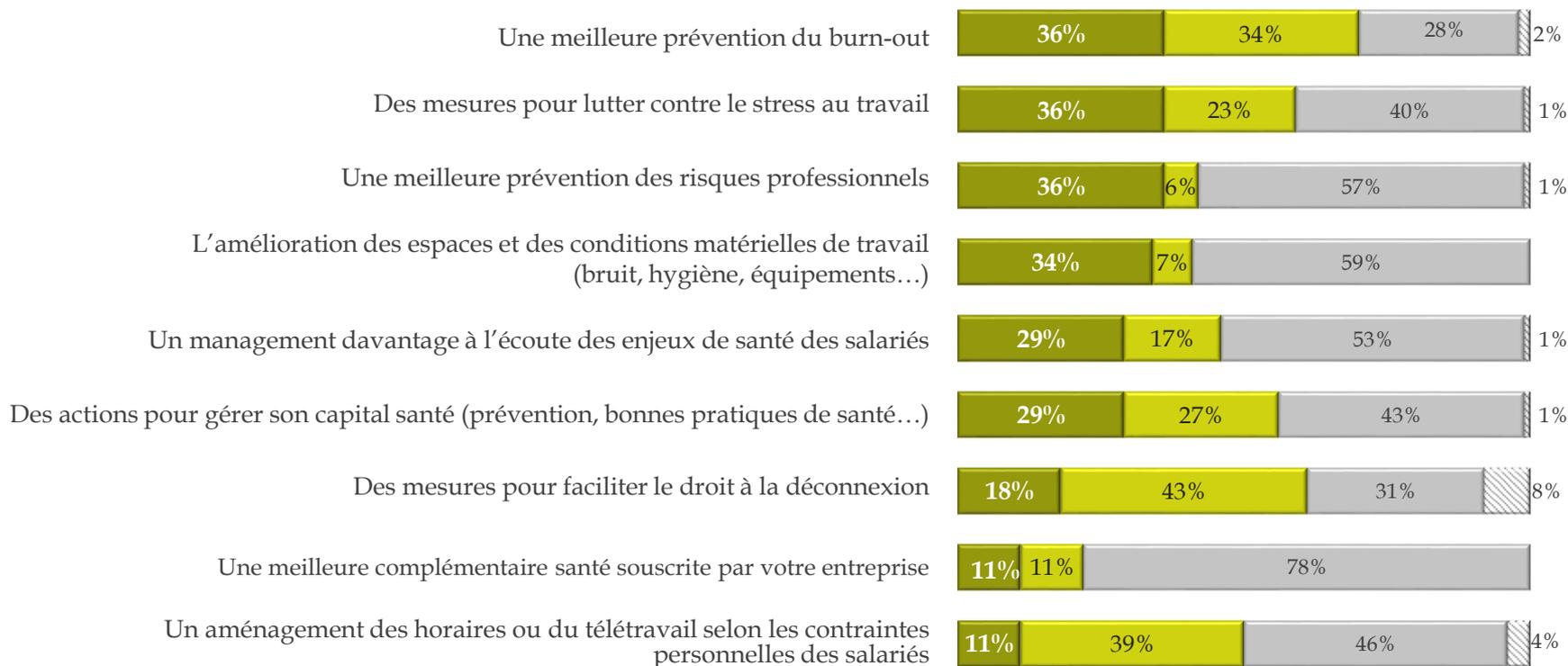


AV Les priorités pour la santé en entreprise (1/2)

Point de vue Dirigeants :

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

■ Prioritaire ■ Secondaire ■ Déjà mis en place ou satisfaisant dans votre entreprise ▨ Non réponse





AV Les priorités pour la santé en entreprise (2/2)

Point de vue Salariés :

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

■ Prioritaire
 ■ Secondaire
 ■ Déjà mis en place ou satisfaisant dans votre entreprise
 ■ Non réponse





Et en dehors de l'entreprise ?

*Les enjeux de santé au travail
des travailleurs indépendants*

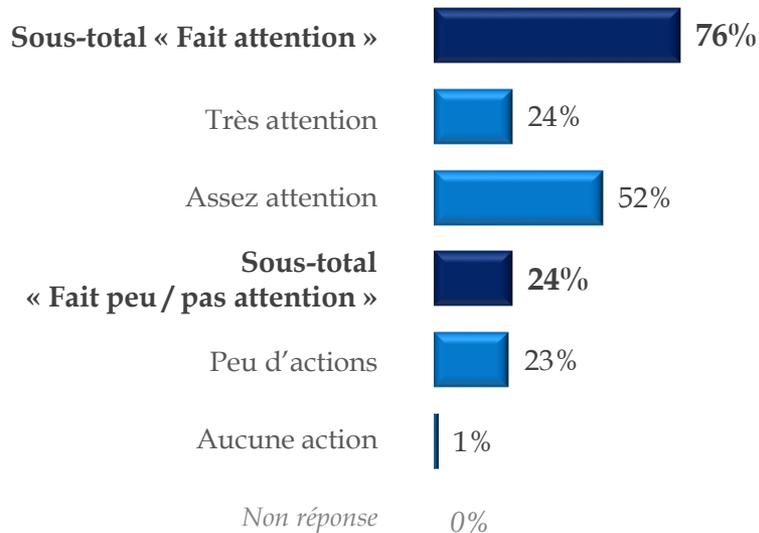


AV L'importance des enjeux de santé

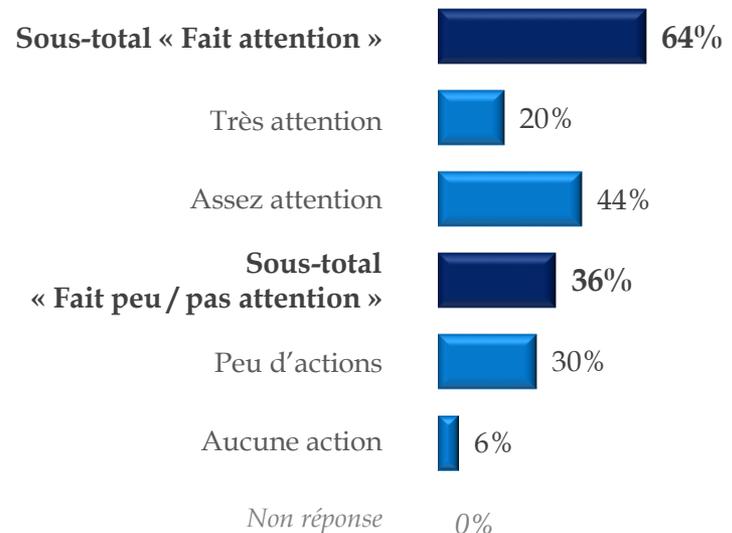
Point de vue Travailleurs indépendants :

À titre personnel, diriez-vous que vous faites en règle générale très attention, assez attention, peu attention ou pas du tout attention...

À votre santé personnelle ?



À l'impact de votre travail sur votre santé ?

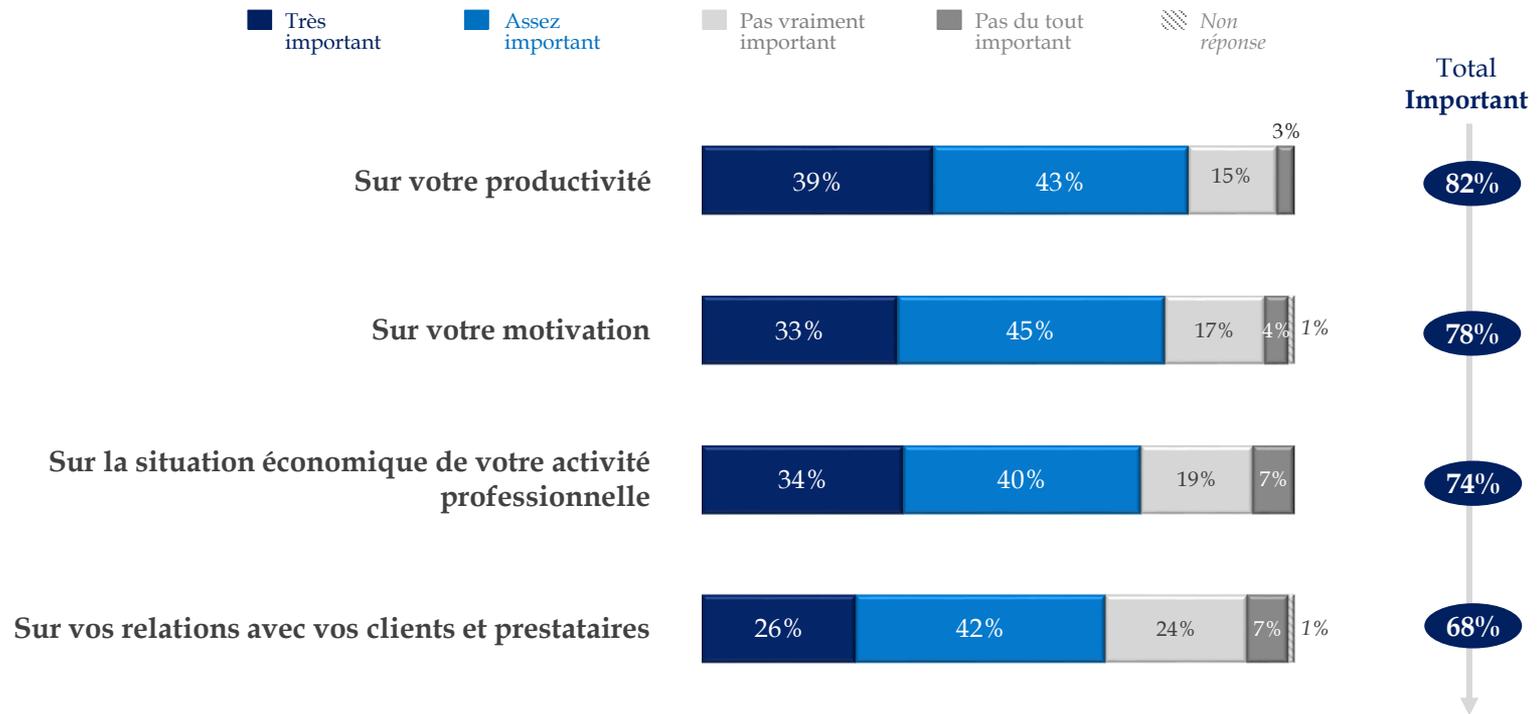




AV L'impact de la santé sur son activité

Point de vue Travailleurs indépendants :

Diriez-vous que votre état de santé au quotidien a un impact très important, assez important, pas vraiment important ou pas du tout important... ?

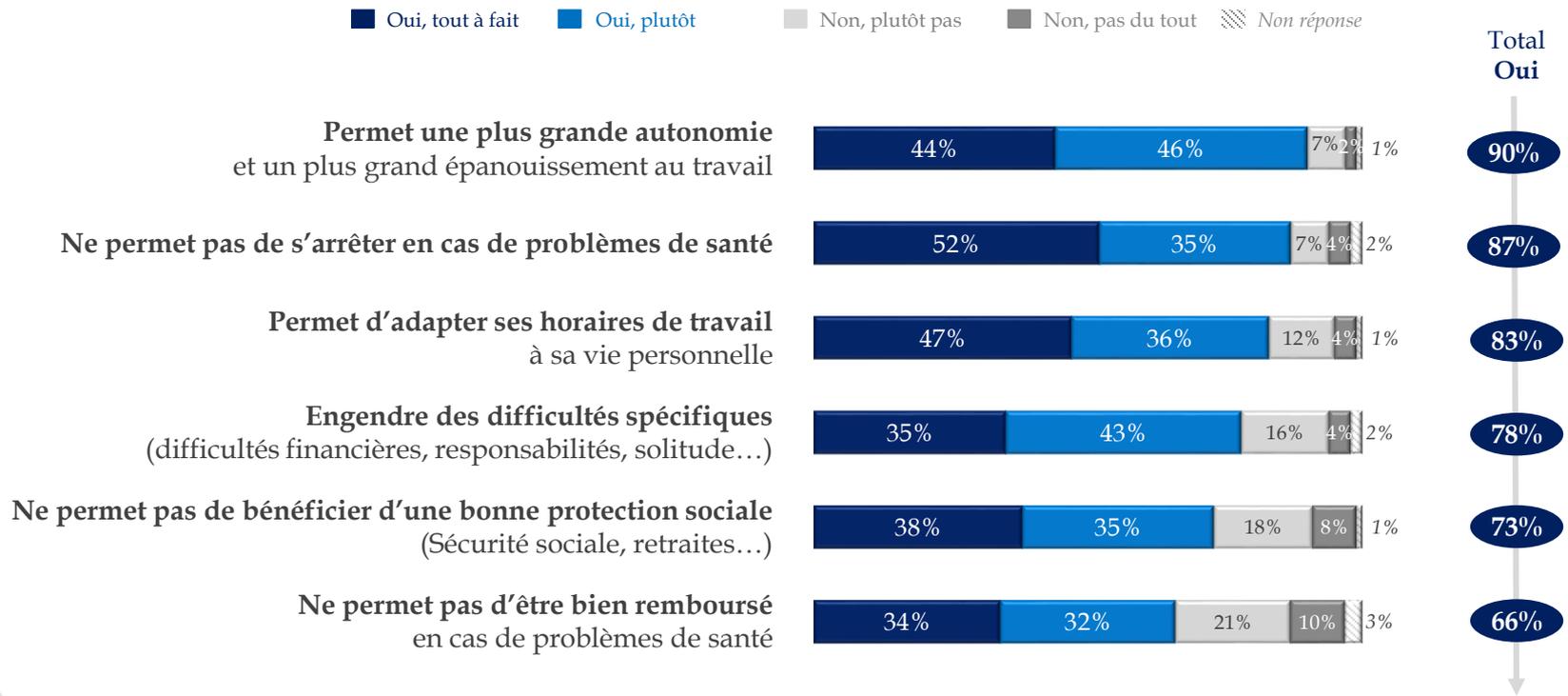




Les difficultés spécifiques aux travailleurs indépendants

Point de vue Travailleurs indépendants :

Diriez-vous que le statut d'autoentrepreneur ou de travailleur indépendant... ?





Les attentes spécifiques aux travailleurs indépendants

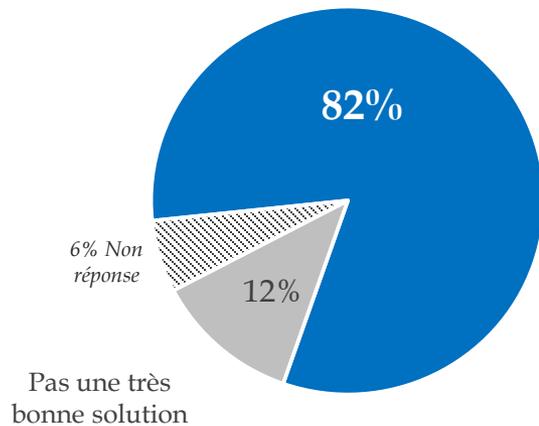
Point de vue Travailleurs indépendants :

Pour l'avenir, diriez-vous que chacune des propositions suivantes serait... ?

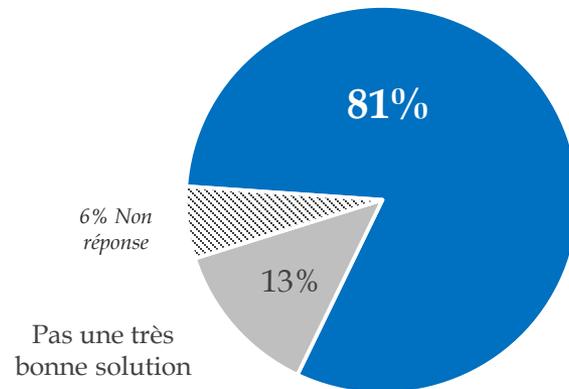
Supprimer le RSI et aligner la protection sociale (Sécurité sociale, retraites) des travailleurs indépendants sur celle des salariés

Étendre le droit aux allocations chômage à tous : salariés, autoentrepreneurs, dirigeants d'entreprise

Une très bonne solution



Une très bonne solution





La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle au quotidien

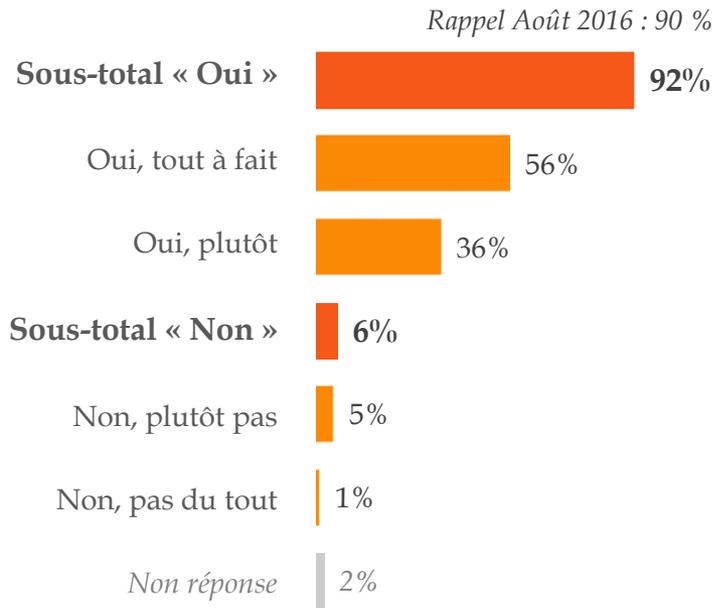
Regards croisés entre salariés et travailleurs indépendants



AV L'importance de l'enjeu

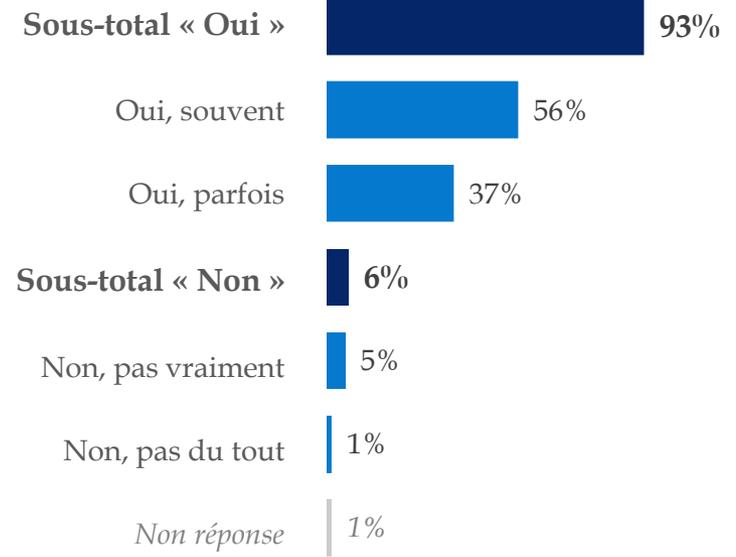
Point de vue Salariés :

Diriez-vous qu'arriver à concilier vie professionnelle et vie personnelle est pour vous un enjeu important au quotidien ?



Point de vue Travailleurs indépendants :

Diriez-vous qu'arriver à concilier vie professionnelle et vie personnelle est pour vous un enjeu important au quotidien ?

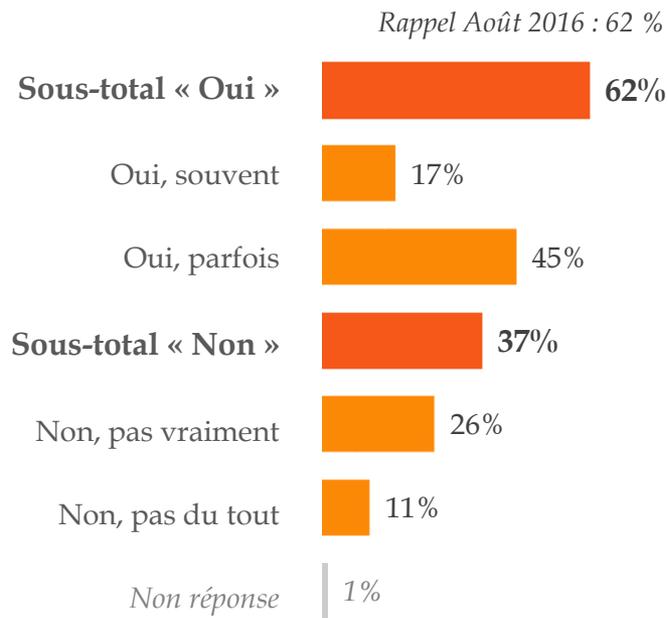




Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle

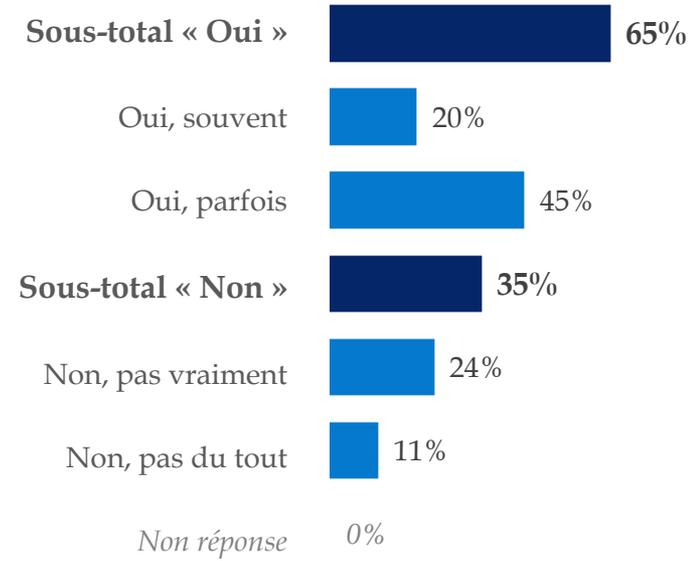
Point de vue Salariés :

Et rencontrez-vous des difficultés, au quotidien, pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



Point de vue Travailleurs indépendants :

Et rencontrez-vous des difficultés, au quotidien, pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



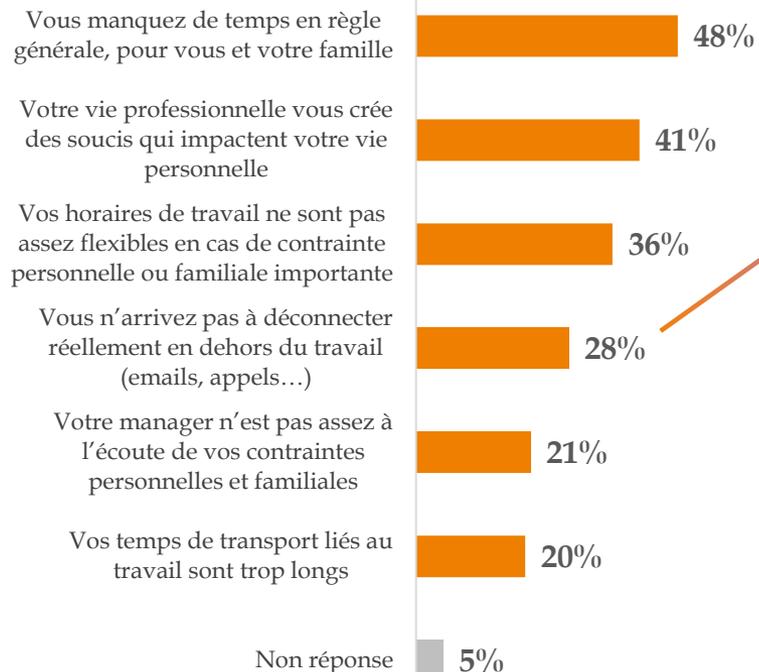


La nature des difficultés

Point de vue Salariés :

Aux salariés ayant des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle : **Quelles sont ces difficultés, concrètement ?**

(Trois réponses possibles, total supérieur à 100%)



Point de vue Travailleurs indépendants :

Aux indépendants ayant des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle : **Quelles sont ces difficultés, concrètement ?**

(Trois réponses possibles, total supérieur à 100%)





Perceptions détaillées sur la conciliation vie professionnelle - vie personnelle

Point de vue Salariés :

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

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

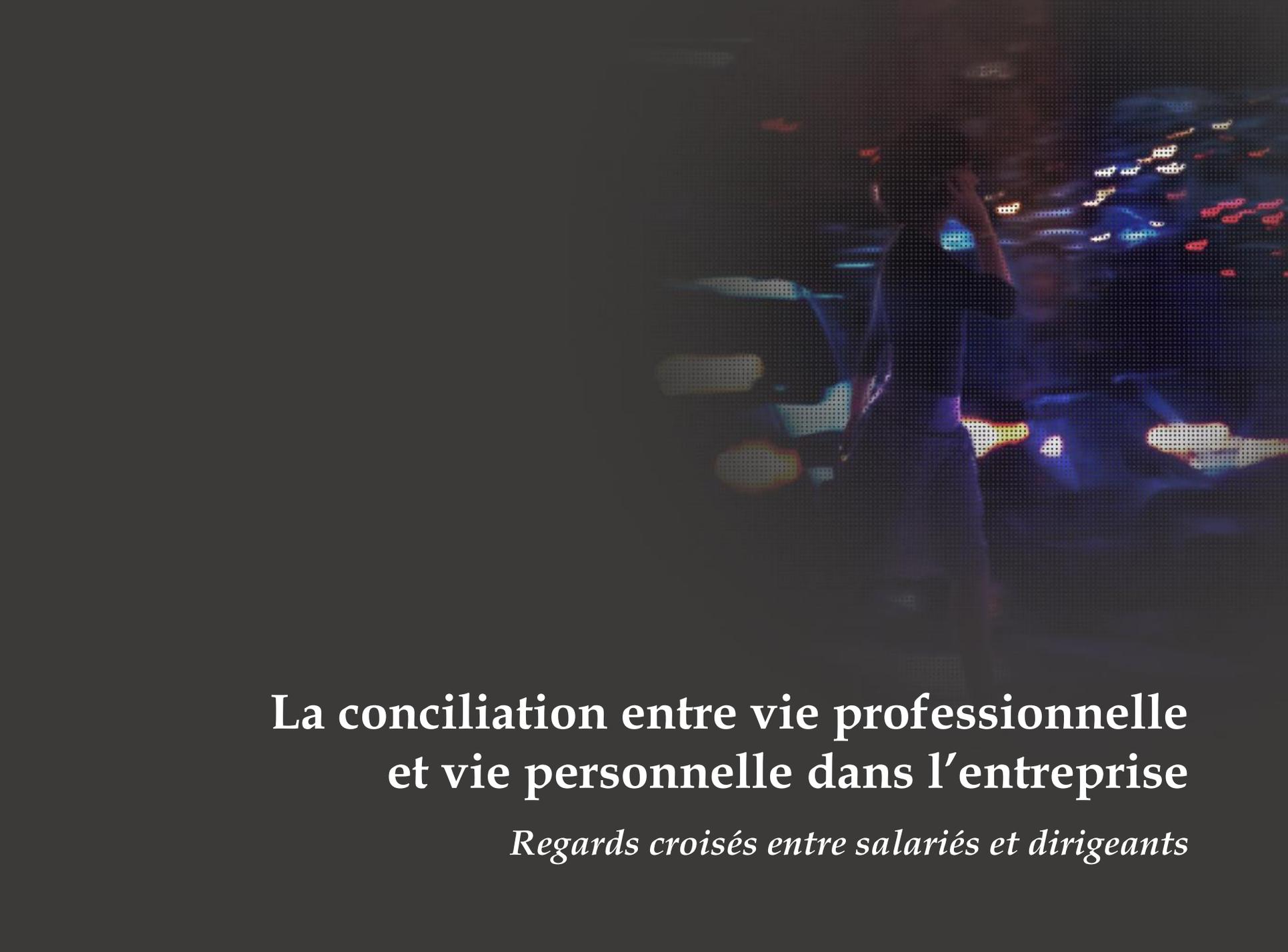


Point de vue Travailleurs indépendants :

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

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





La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'entreprise

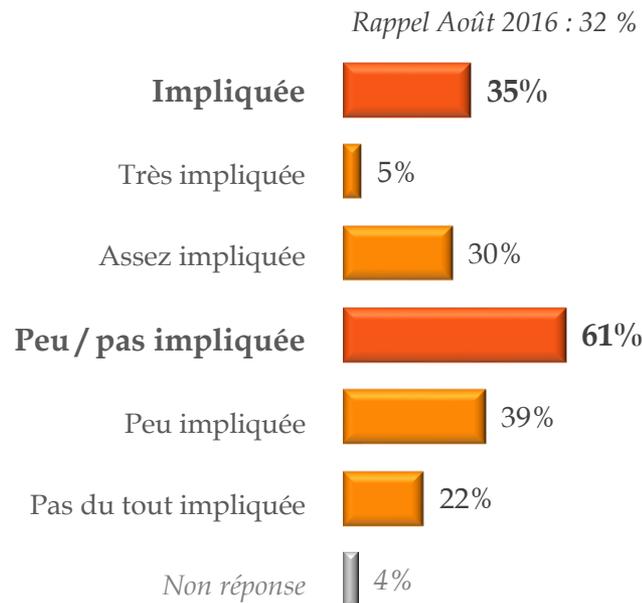
Regards croisés entre salariés et dirigeants



AV L'implication actuelle des entreprises

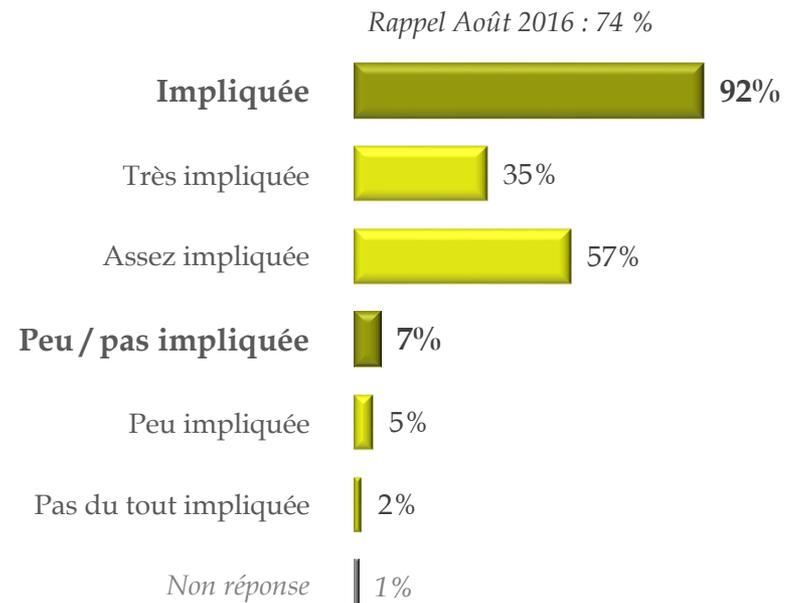
Point de vue Salariés :

Globalement, diriez-vous que l'entreprise dans laquelle vous travaillez est très impliquée, assez impliquée, peu impliquée ou pas du tout impliquée pour aider les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



Point de vue Dirigeants :

Globalement, diriez-vous que votre entreprise est très impliquée, assez impliquée, peu impliquée ou pas du tout impliquée pour aider les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

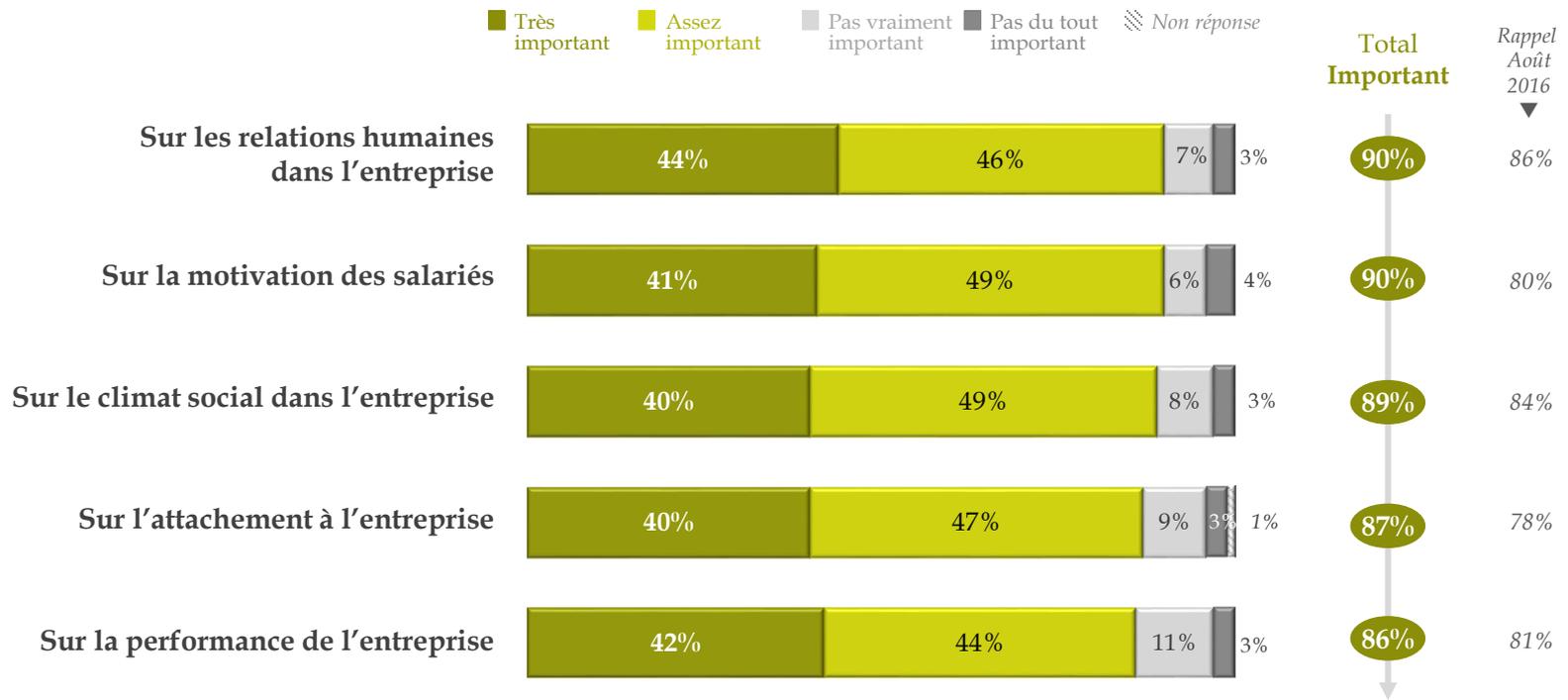




L'impact des mesures d'aide à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle proposées par l'entreprise (1/2)

Point de vue Dirigeants :

Selon vous, le fait pour une entreprise d'aider ses salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle a un impact très important, assez important, pas vraiment important ou pas du tout important... ?

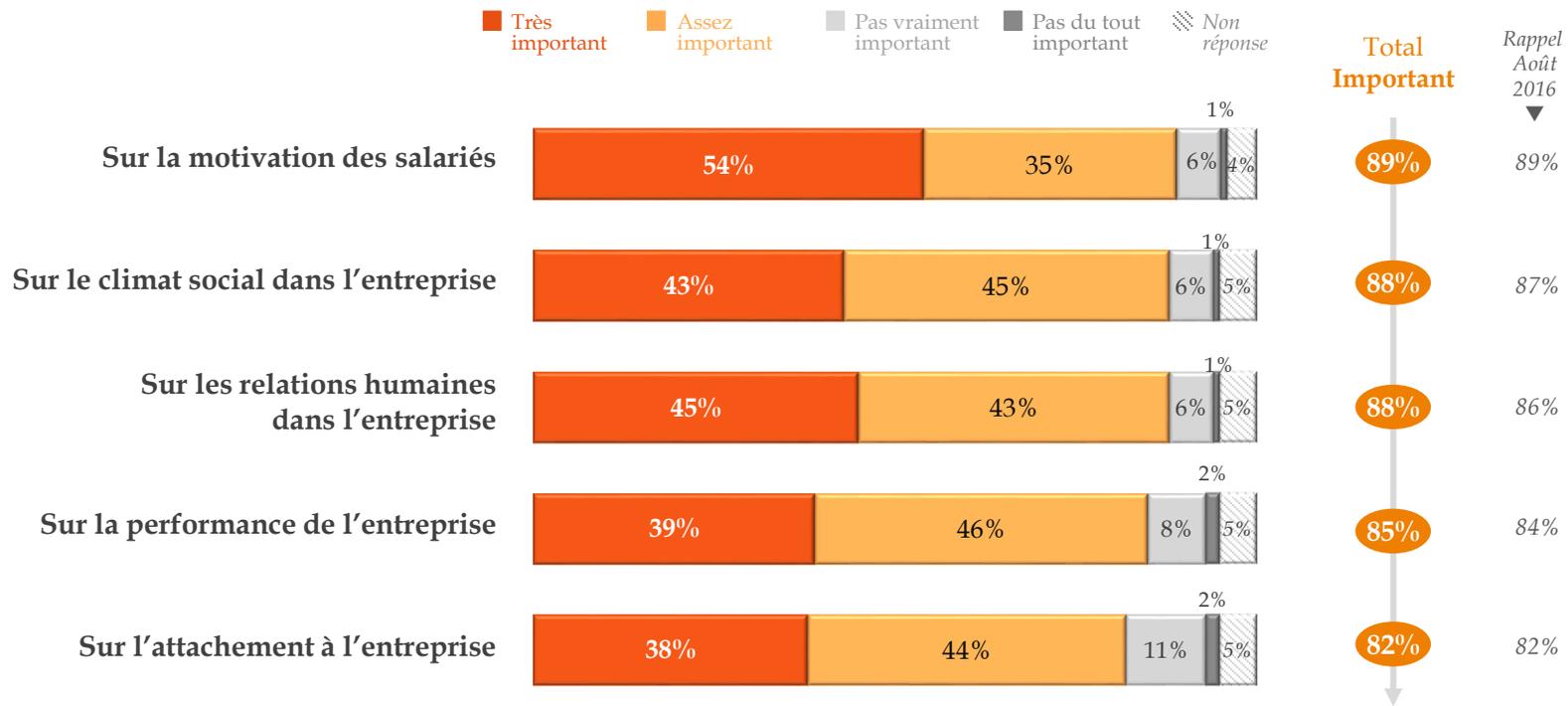




L'impact des mesures d'aide à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle proposées par l'entreprise (2/2)

Point de vue Salariés :

Selon vous, le fait pour une entreprise d'aider ses salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle a un impact très important, assez important, pas vraiment important ou pas du tout important... ?

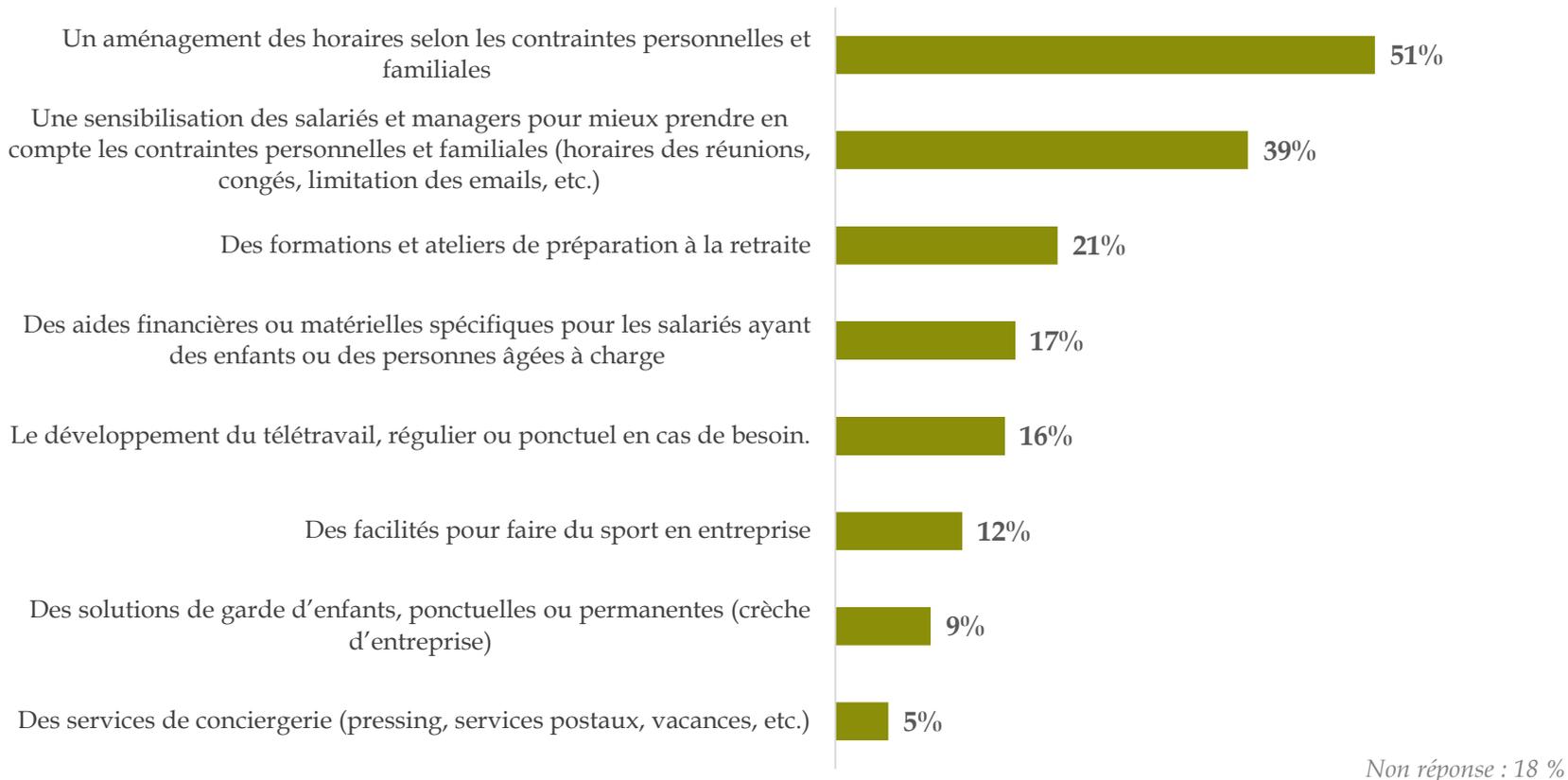




AV Les principales mesures attendues (1/2)

Point de vue Dirigeants :

Parmi les mesures suivantes facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, lesquelles envisagez-vous de mettre en place ou d'intensifier dans les années à venir ?

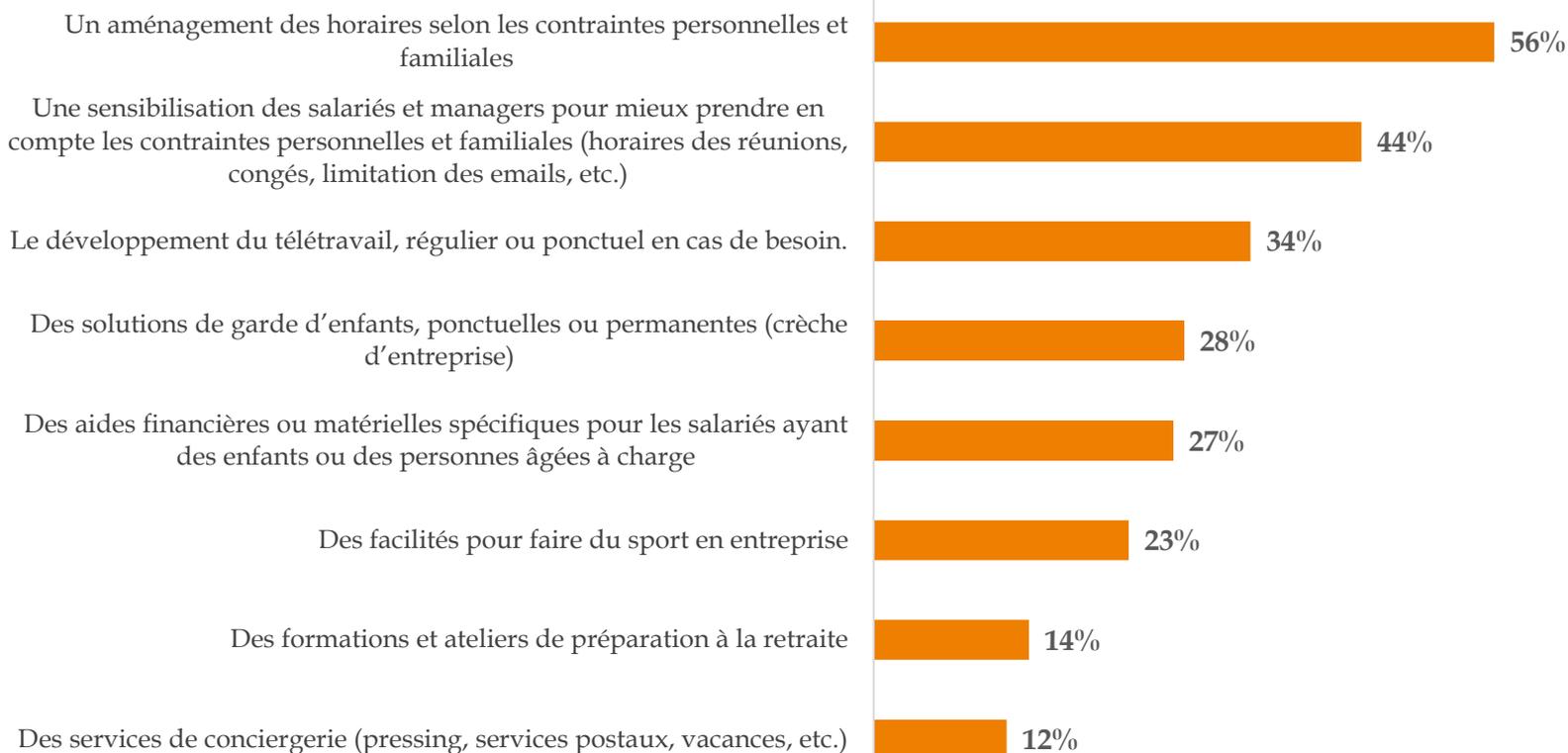




AV Les principales mesures attendues (2/2)

Point de vue Salariés :

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



Non réponse : 8 %

Trois réponses possibles, total supérieur à 100 %



Le droit à la déconnexion dans l'entreprise

Regards croisés entre salariés et dirigeants



Le droit à la déconnexion : compréhension

Aux salariés uniquement : Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'appliquer un « droit à la déconnexion » pour leurs salariés. Selon vous, de quoi s'agit-il ?

23 %

Avoir le droit de ne pas être joignable en dehors des heures de travail (soirs, week-ends ou congés), de ne pas répondre à un mail, un SMS ou un appel

- « Assurer aux salariés de ne pas devoir consulter leurs mails le soir et le week-end. »
- « Avoir le droit de ne plus répondre aux demandes en dehors des horaires habituels. »
- « La possibilité d'éteindre ses appareils mobiles en soirée ou le week-end sans risquer des reproches. »
- « Le droit de ne pas lire ses mails et de ne pas répondre au téléphone en dehors des heures de travail. »

20 %

Arrêter complètement ou interdire tous les mails et appels à partir d'une certaine heure et/ou le week-end

- « Délimiter les horaires de connexion, d'envoi et de réception des mails. » , « Pas de mail le week-end »
- « Fixer une heure limite pour les appels et l'envoi de messages », « Arrêt des systèmes de communication »

6 %

Ne pas avoir à travailler en dehors de ses heures de travail (soirs, week-ends ou congés)

- « Pas de travail à la maison au-delà des heures », « Pouvoir séparer son travail de sa vie personnelle »
- « Le droit de ne pas emmener chez soi son ordinateur professionnel, d'emmener son travail chez soi. »

6 %

Le droit à des moments de pause, des congés en cas de besoin...

- « Plus de pauses », « Droit d'avoir des jours de repos », « Un temps de repos pour décompresser »
- « Droit d'un arrêt de travail exceptionnel dans le cas d'une dépression grave ou d'un burn-out », « Droit de prendre des jours "off" »

45 %

Ne sait pas / Ne se prononce pas

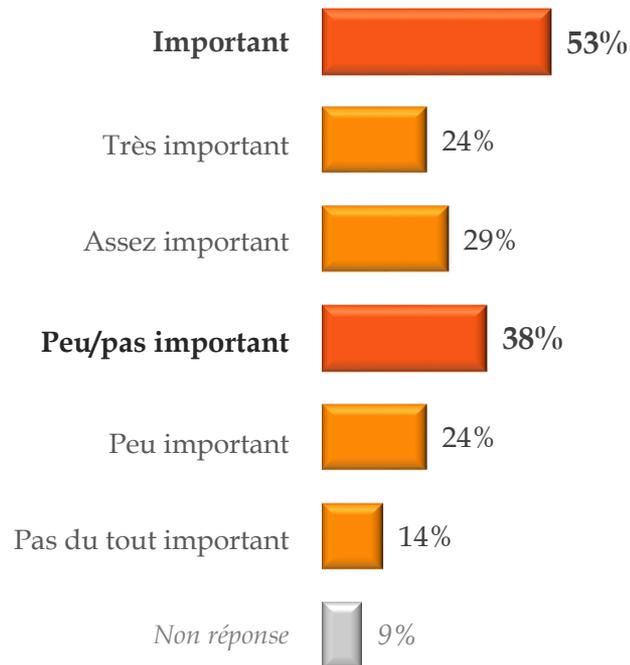


AV Le droit à la déconnexion : importance de l'enjeu

Point de vue Salariés :

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

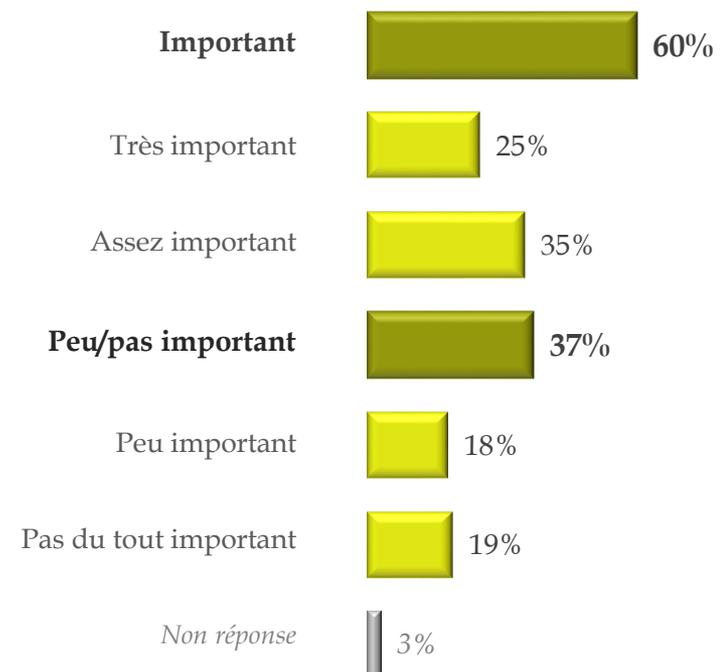
Diriez-vous que cet enjeu est dans votre entreprise... ?



Point de vue Dirigeants :

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

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





AV Le droit à la déconnexion : pratiques

Point de vue Salariés :

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

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



Point de vue Dirigeants :

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

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





AV Le droit à la déconnexion : opinions

Point de vue Salariés :

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

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

Plutôt que d'interdire totalement l'envoi d'emails, il faudrait garantir au salarié qu'il n'est pas obligé de les consulter en dehors des heures de travail



La loi sur le droit à la déconnexion aura peu d'impact en réalité



Il faudrait interdire totalement l'envoi d'emails professionnels en dehors des heures de travail



Point de vue Dirigeants :

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

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

Plutôt que d'interdire totalement l'envoi d'emails, il faudrait garantir au salarié qu'il n'est pas obligé de les consulter en dehors des heures de travail



La loi sur le droit à la déconnexion aura peu d'impact en réalité



Il faudrait interdire totalement l'envoi d'emails professionnels en dehors des heures de travail





Droit à la déconnexion et contraintes personnelles

Point de vue Salariés :

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

■ Plutôt d'accord

■ Plutôt pas d'accord

▨ Non réponse

Consulter vos emails professionnels en dehors de vos heures de travail vous permet de mieux vous organiser

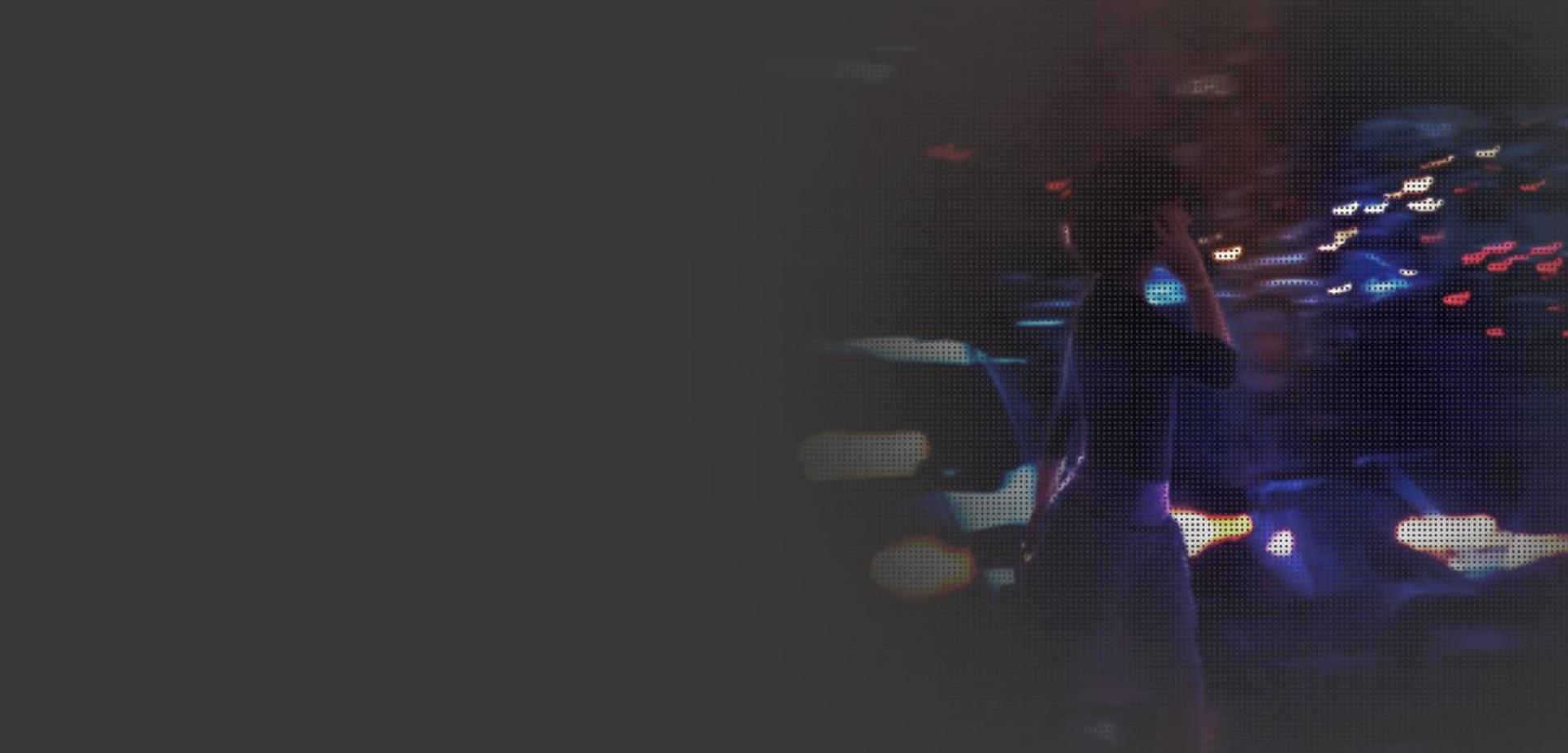


Consulter vos emails professionnels en dehors de vos heures de travail montre votre disponibilité



Consulter vos emails professionnels en dehors de vos heures de travail vous rassure





Le burn-out

*Regards croisés entre salariés, dirigeants
et travailleurs indépendants*



AV Le burn-out : compréhension

Quelles sont toutes les choses (définition, symptômes, causes et risques) dont vous avez déjà entendu parler à propos du « burn-out » ?

Salariés

34 %

Surmenage, pression au travail, objectifs inatteignables...

« Un surmenage lié au travail. »
« Harcèlement moral et pression de la part des employeurs. »
« Une pression managériale excessive. »

47 %

Indépendants

Salariés

32 %

Dépression et perte de confiance en soi

« C'est une grosse déprime. »
« Une perte d'estime de soi, d'envie, on n'a plus goût à rien. »
« Une grosse dépression, qui fait que l'on s'éteint, on se déconnecte complètement. »

47 %

Indépendants

Salariés

24 %

Stress, nervosité

« La cause d'un trop grand stress. »
« Stress permanent mais non perçu, qui engendre une montée en spirale d'un état d'hyper-vigilance et d'excessive nervosité. »

26 %

Indépendants

Salariés

18 %

Grande fatigue, épuisement physique

« Fatigue extrême. »
« Insomnies, perte de sommeil. »
« Epuisement, usure, démotivation, fatigue. »
« On devient de plus en plus fatigué jusqu'à craquer. »

20 %

Indépendants

Salariés

10 %

Un rapport aux autres difficile : isolement, peur, irritabilité...

« C'est un ras-le-bol, un pétage de plomb. »
« Une irritabilité et une agressivité accrue. »
« Isolement avec impossibilité physique et psychique de travailler. »

12 %

Indépendants

Salariés

10 %

Des risques de suicide

« Le risque majeur est le suicide. »
« Ça peut aller jusqu'au suicide. »
« Une cause du suicide. »

15 %

Indépendants

Salariés

6 %

Angoisse, peur, mal-être profond

« Crises d'angoisses. »
« Perte d'appétit ou à l'inverse boulimie. »
« Peut provoquer de l'anxiété. »
« Mal-être au travail. »

9 %

Indépendants

Salariés

4 %

Difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, manque de temps

« Aucune déconnexion, mails sur le téléphone... »
« Pas de repos, pas de pause, pas de week-end. »
« Trop de travail avec impossibilité de gérer la vie personnelle. »

5 %

Indépendants

Ne sait pas / Ne se prononce pas : 26 % vs 15 %



AV Le burn-out : expérience personnelle

Point de vue Salariés :

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn-out, est un ensemble de réactions liées à un stress professionnel chronique : épuisement, profonde fatigue, visions négatives des autres et du travail, dépréciation de soi, etc.

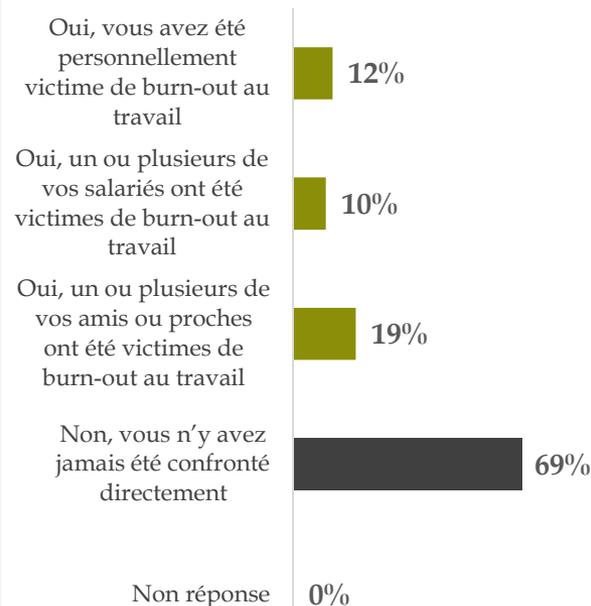
A titre personnel, avez-vous déjà été confronté à un burn-out ?



Point de vue Dirigeants :

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn-out, est un ensemble de réactions liées à un stress professionnel chronique : épuisement, profonde fatigue, visions négatives des autres et du travail, dépréciation de soi, etc.

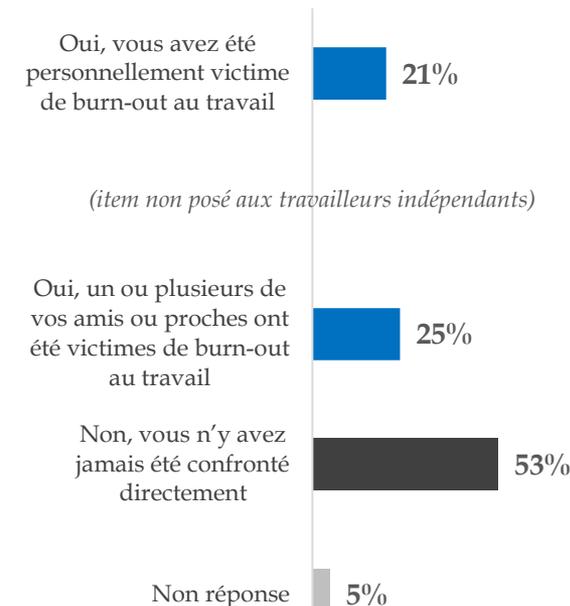
A titre personnel, avez-vous déjà été confronté à un burn-out ?



Point de vue indépendants :

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn-out, est un ensemble de réactions liées à un stress professionnel chronique : épuisement, profonde fatigue, visions négatives des autres et du travail, dépréciation de soi, etc.

A titre personnel, avez-vous déjà été confronté à un burn-out ?



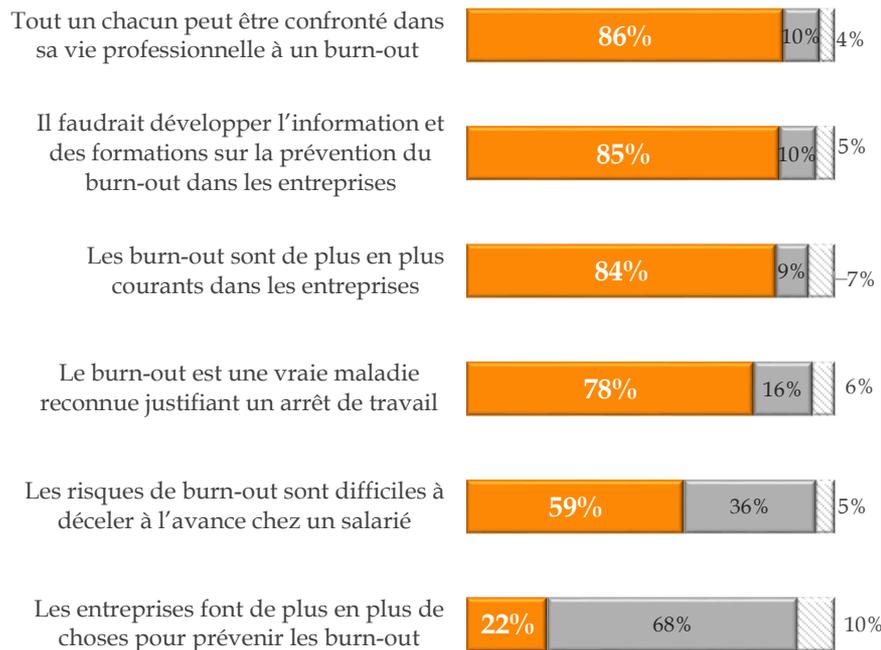


AV Le burn-out dans l'entreprise

Point de vue Salariés :

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

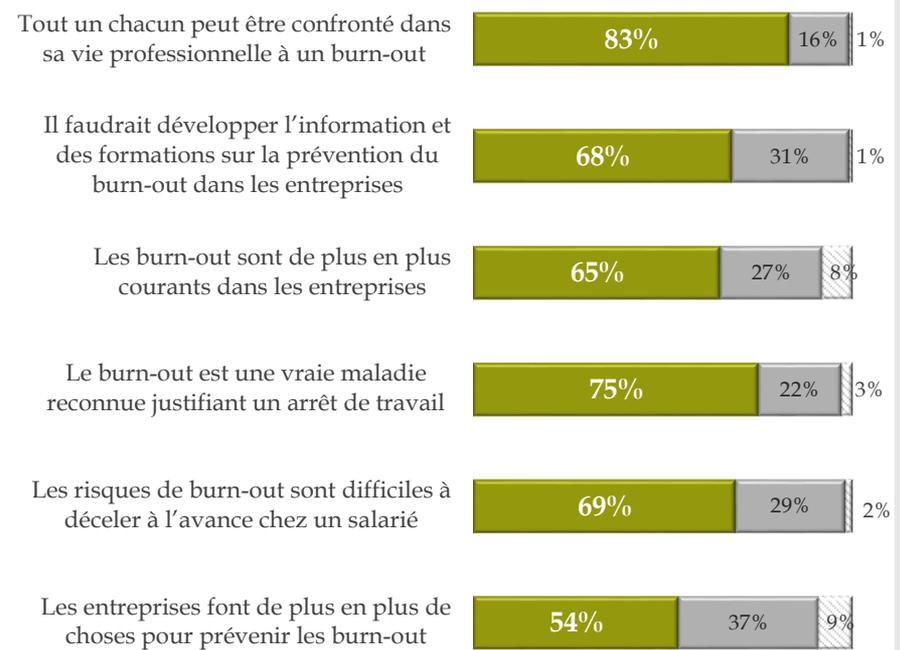
■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Non réponse



Point de vue Dirigeants :

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

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





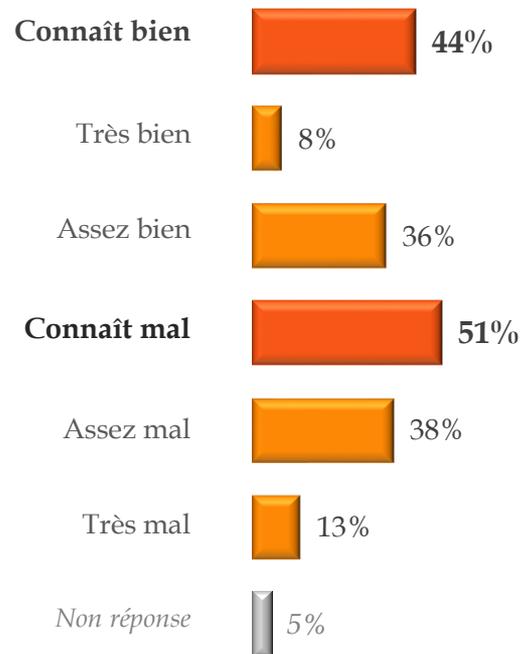
**La connaissance des offres
en matière de complémentaire santé**



AV La connaissance globale des offres

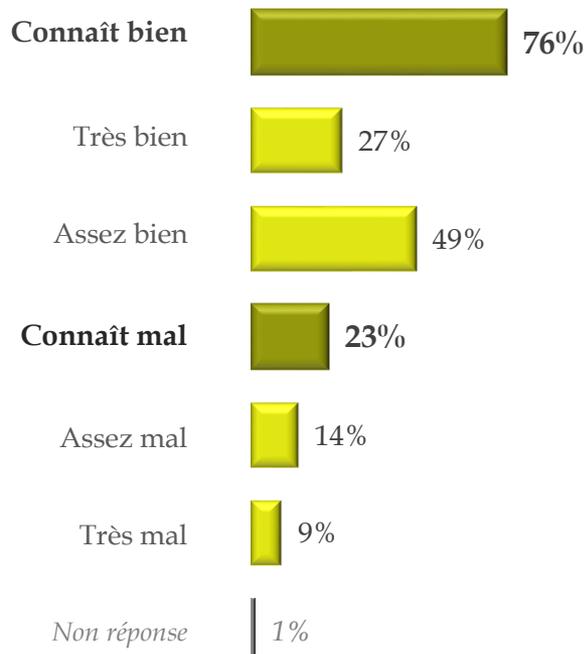
Point de vue Salariés :

En dehors des remboursements de soins classiques, connaissez-vous très bien, assez bien, assez mal ou très mal les offres et services proposés par votre complémentaire ou mutuelle d'entreprise ?



Point de vue Dirigeants :

En dehors des remboursements de soins classiques, connaissez-vous très bien, assez bien, assez mal ou très mal les offres et services proposés par votre complémentaire ou mutuelle d'entreprise ?



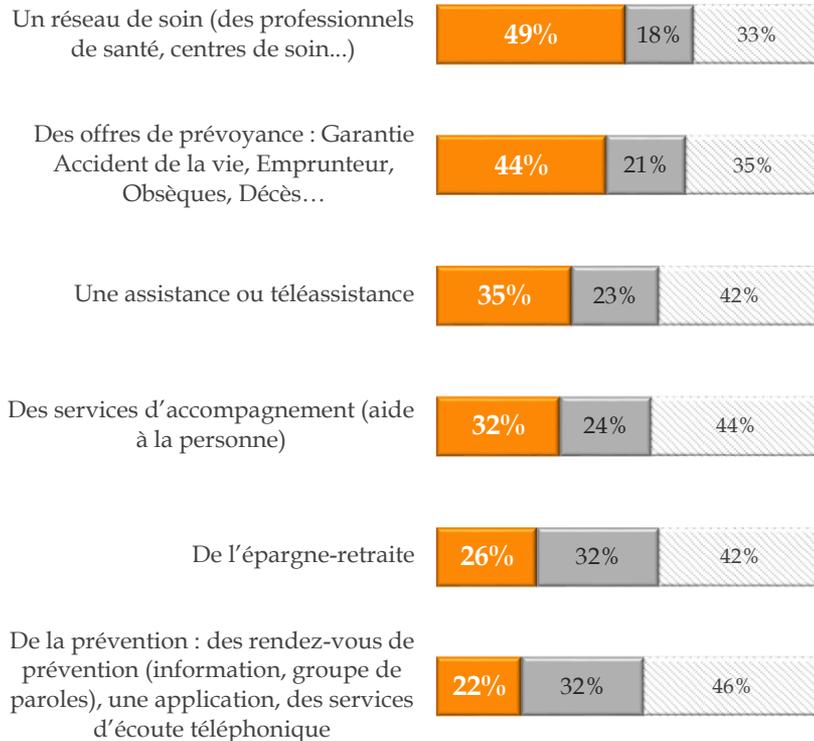


La connaissance détaillée des offres

Point de vue Salariés :

Pour chacune des offres et services suivants, savez-vous s'ils sont proposés par votre complémentaire ou mutuelle d'entreprise ?

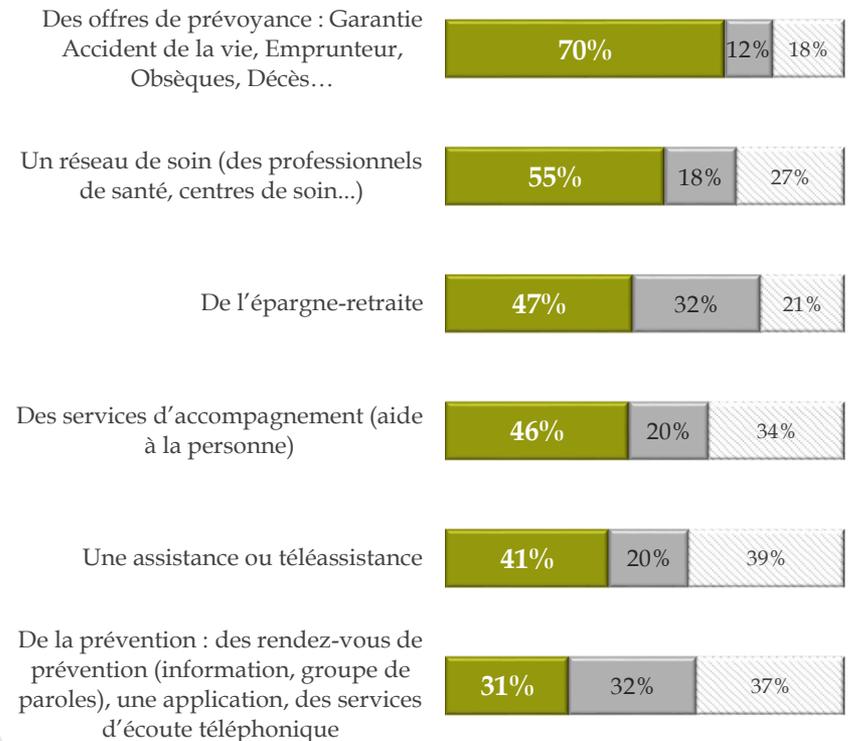
■ Oui, ils sont proposés ■ Non, ils ne sont pas proposés ▨ Vous ne savez pas



Point de vue Dirigeants :

Pour chacune des offres et services suivants, savez-vous s'ils sont proposés par votre complémentaire ou mutuelle d'entreprise ?

■ Oui, ils sont proposés ■ Non, ils ne sont pas proposés ▨ Vous ne savez pas



VI VOICE

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

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

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