



Evaluation des entreprises en matière de prévention du stress au travail

Questionnaire du site mieuxvivreautravail.anact.fr

Rapport d'étude – Résultats complets

Décembre 2010

Contexte



- **Campagne Européenne** sur la promotion de la santé mentale à l'initiative du réseau ENWHP => 18 pays
- ⇒ **Sensibiliser les acteurs pour prévenir** Stress au travail et RPS
- ⇒ **Identifier et partager des « bonnes pratiques »** issues de toute l'Europe
- Relayée en France par le **réseau Anact**

Un site internet dédié: www.mieuxvivreautravail.anact.fr

1. Questionnaire auto évaluation en ligne
2. Outils agir contre le stress au travail
3. Approche pour évaluer les coûts du stress dans l'entreprise
4. Cas d'entreprises
5. Actualités

Dispositif méthodologique

Questionnaire d'évaluation des actions en prévention stress au travail et RPS



- Objectifs:
 - =>Micro: faire un point sur l'ensemble des aspects à aborder dans une démarche
 - =>Macro: avoir une photographie des dispositifs en cours, aux niveaux français et européen
- Moyens : auto questionnaire en ligne avec 65 questions fermées
- Cible : Chef d'entreprise, DRH, médecin du travail, élu du personnel, manager, agent santé et sécurité
- Période : Novembre 2009- Novembre 2010
- Taille échantillon: 414 répondants
- Attention: auto réponse : Biais de sélection, déclaratif...

Profil des entreprises

Secteur d'activité	%
Agriculture	3,9%
Industries extractives	1,2%
Industrie manufacturière	16,9%
Distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et de climatisation	3,1%
Distribution d'eau, captage, épuration et gestion des déchets	0,2%
Construction	3,1%
Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motos	4,4%
Transport et entreposage	1,5%
Hôtels et restaurants	0,2%
Postes et télécommunications	1,5%
Assurance et intermédiation financière	3,4%

Secteur d'activité	%
Activités immobilières	1,2%
Activités scientifiques, d'expertise et techniques	4,8%
Activités administratives et services fournis aux entreprises	8,9%
Administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire	7,3%
Education	2,7%
Santé et action sociale	18,4%
Activités récréatives, culturelles et sportives	1,7%
Autres activités de services	12,6%
Services à la personne	2,2%
Activités dans des organismes extraterritoriaux	1,0%

Taille de l'entreprise	%
Moins de 50 salariés	21%
De 50 à 249 salariés	33%
De 250 à 999 salariés	26%
10000 salariés et plus	20%

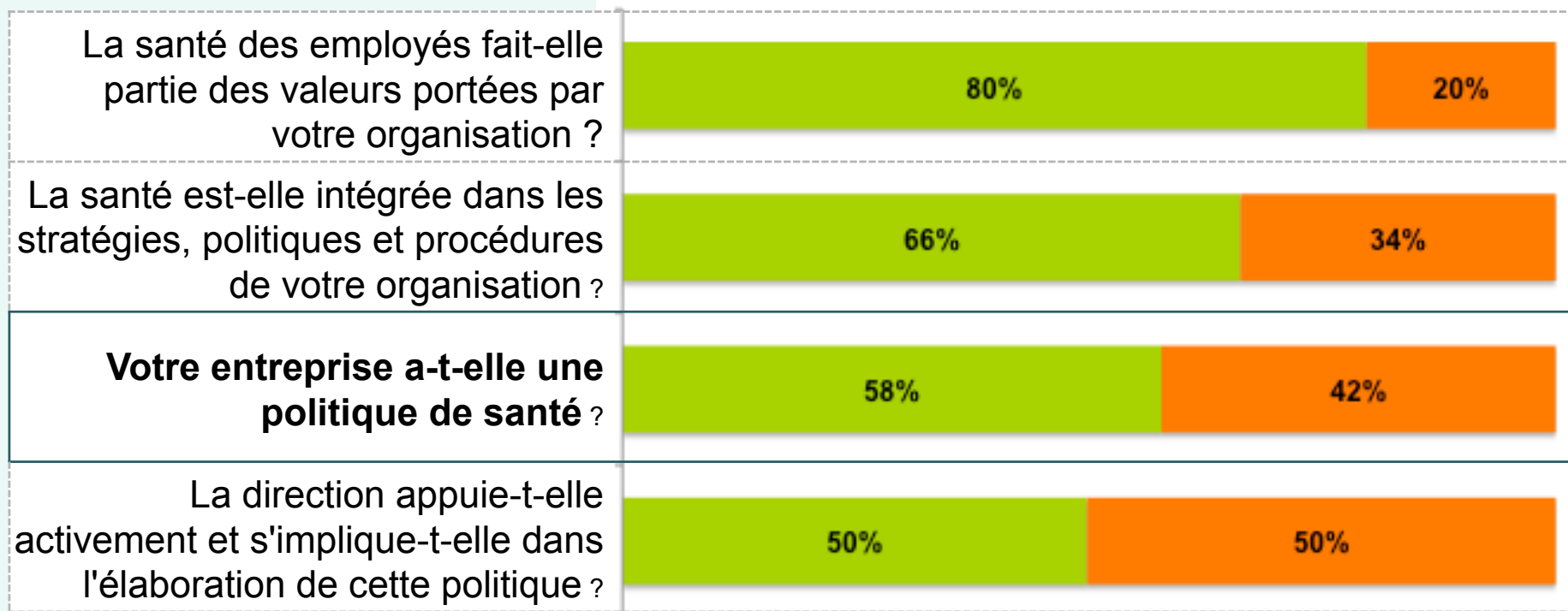
Echantillon : 414 questionnaires

Résultats détaillés

- 1. Politique & culture**
- 2. Organisation & structures**
- 3. Déploiement**
- 4. Evaluation**

Santé au travail: Quelle politique mise en place?

■ Oui ■ Non

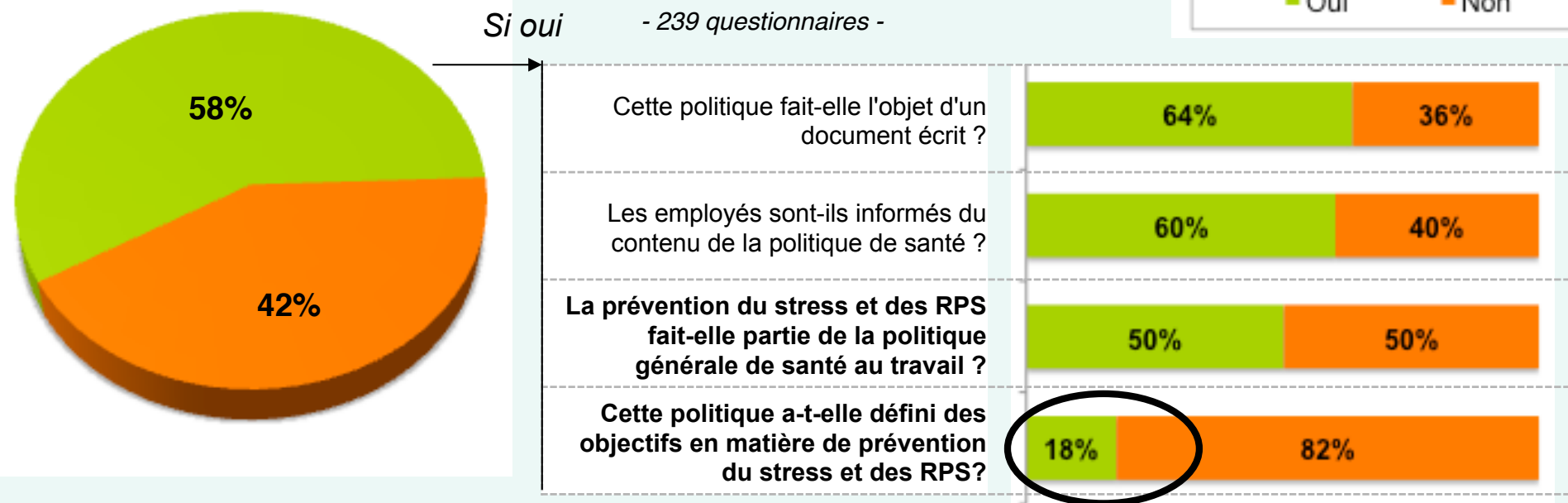


La santé au travail : une « valeur » qui se traduit timidement en termes de stratégie et de politique dans les entreprises

Santé au travail: Quelle politique mise en place?

Focus sur la prise en compte du stress au travail et des RPS

Votre entreprise a-t-elle une politique de santé ? (414 questionnaires)



Alors qu'un peu plus de la moitié des entreprises déclarent intégrer la prévention stress/RPS dans leur politique de santé, seules 18% déclinent cette intention avec des objectifs opérationnels

Prévention RPS : Déploiement

■ Oui ■ Non

Existence d'un un groupe de travail spécifique

30%

70%

Y a-t-il un coordinateur en charge de la prévention du stress et des RPS ?

25%

75%

Les ressources disponibles sont elles suffisantes?

38%

62%

Si oui

Le coordinateur a-t-il reçu une **formation spécifique** sur le sujet du stress professionnel, des RPS, et/ ou des conditions des travail ? (104 questionnaires)

Oui

63%

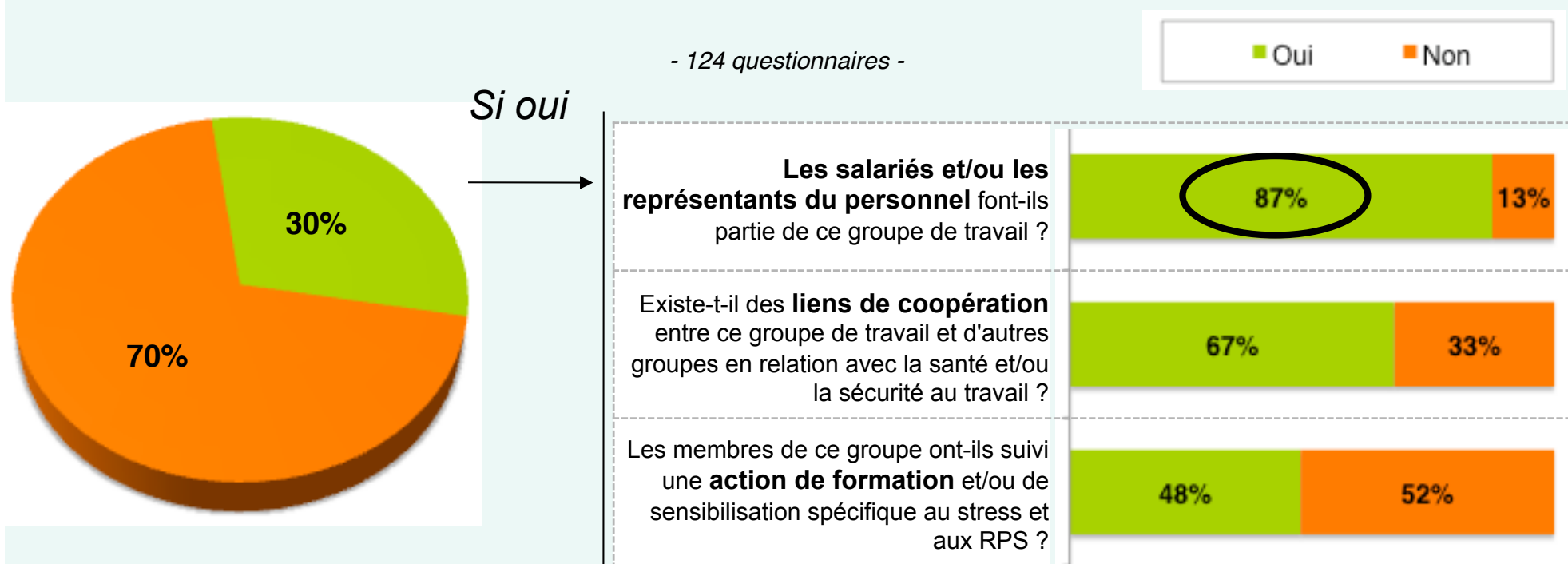
Non

37%

Malgré des moyens jugés insuffisants, on assiste à l'émergence de groupes de travail et d'une fonction dédiée : responsable prévention RPS, qui le plus souvent reçoit une formation spécifique sur le sujet

Prévention RPS : Déploiement

Avez-vous au sein de votre organisation un groupe de travail spécifique dédié à la prévention du stress et des RPS ? (414 questionnaires)

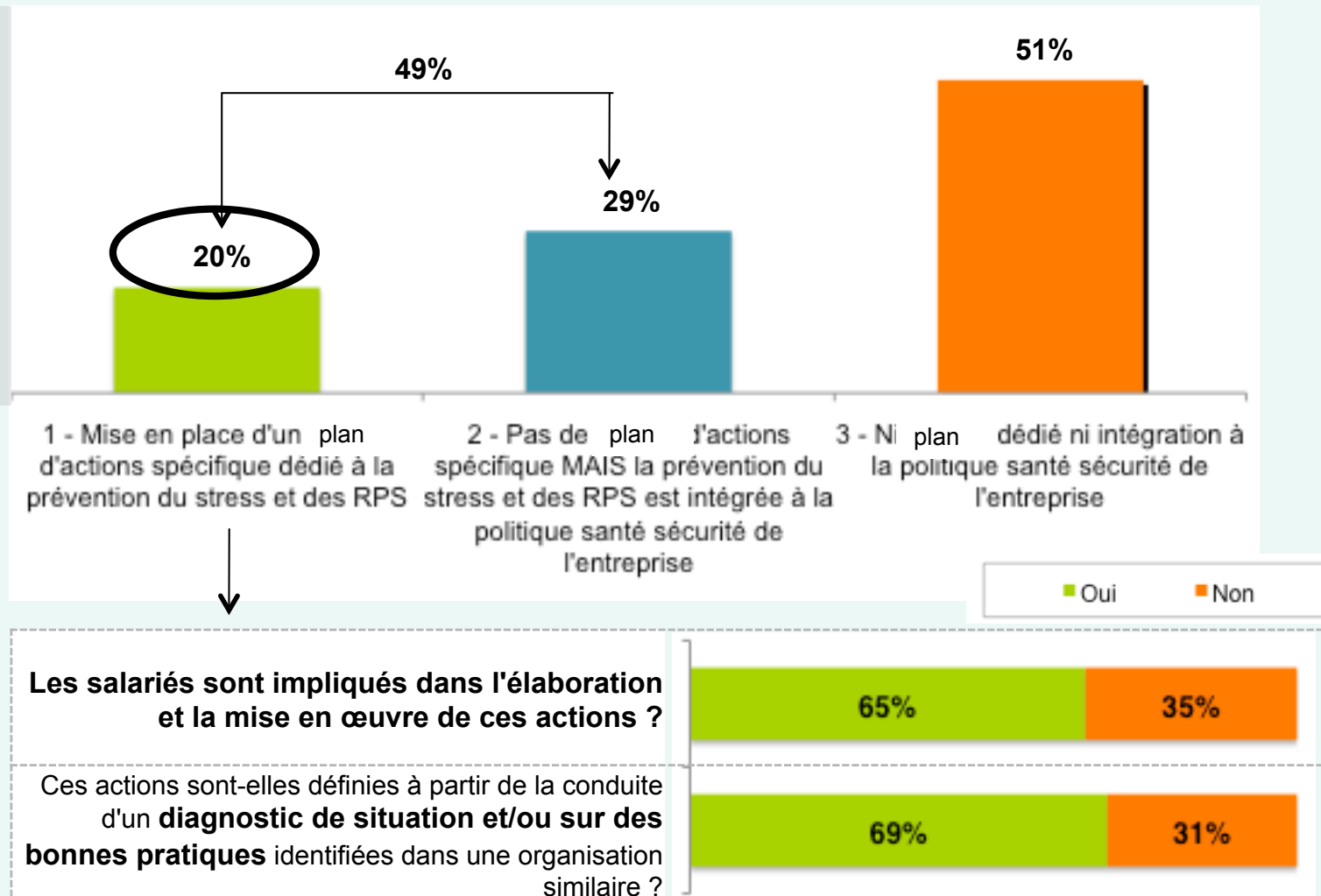


Près d'un tiers des entreprises a mis en place des groupes de travail dédiés sur les RPS, avec une approche paritaire et/ou participative, en lien avec la santé et sécurité au travail

Définition d'un plan d'actions spécifiques RPS

Seulement 20% des entreprises ont défini un plan d'actions spécifique RPS et 29% l'ont intégré dans la politique santé - sécurité de l'entreprise

Votre organisation a-t-elle un programme d'actions spécifique en matière de prévention du stress et des RPS ?
(414 questionnaires)



Analyse des facteurs de risque

Parmi les entreprises ayant mis en place un programme d'actions spécifique sur le stress et les RPS, 55% analysent régulièrement les facteurs de risque, 63% ont mis en place un processus pour détecter les signes précurseurs et 49% ont défini des indicateurs d'évaluation

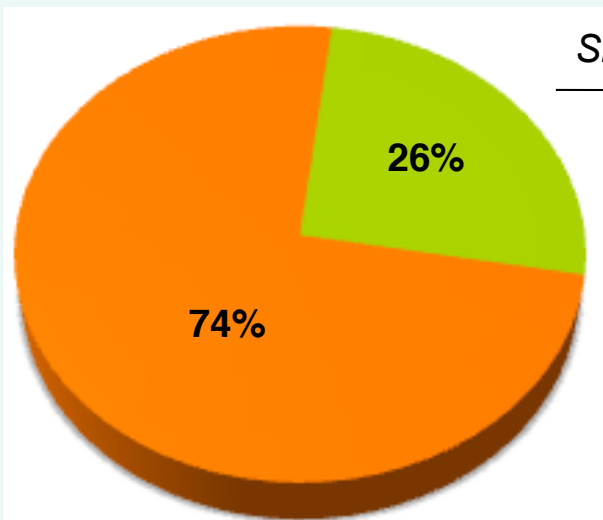
		- % Oui -	
		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS 83 rép.	N'ont pas mis en place de programme d'actions 331 rép.
Votre organisation analyse-t-elle régulièrement les facteurs de risque liés au stress et aux RPS ?	26%	▲ 55%	18%
Y a-t-il un processus pour détecter les signes précurseurs de stress et de troubles psychosociaux ?	33%	▲ 63%	25%
Votre organisation a-t-elle défini des indicateurs spécifiques pour évaluer les risques psychosociaux ?	27%	▲ 49%	21%

▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Analyse des facteurs de risque

Votre organisation analyse-t-elle régulièrement les facteurs de risque liés au stress et aux RPS? (414 questionnaires)

■ Oui ■ Non



Si oui →

Est-ce que cette analyse prend en compte **les facteurs liés à l'organisation du travail** ?

87%

13%

Est-ce que cette analyse prend en compte **les facteurs sociaux** ?

86%

14%

Est-ce que cette analyse prend en compte **les facteurs individuels** ?

78%

22%

L'analyse des facteurs de risque repose dans la plus grande majorité des cas, sur l'organisation du travail, les facteurs sociaux et, dans une moindre mesure, sur les facteurs individuels

Niveau de prévention primaire

Focus sur le poste et la charge de travail

▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Des mesures sont-elle prises pour:

		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS 83 rép.	N'ont pas mis en place de programme d'actions 331 rép.
dévtpt des compétences et la gestion prévisionnelle des parcours prof.	79%	89%	77%
Clarifier les postes	65%	72%	63%
Améliorer l'autonomie des salariés quand c'est possible	61%	▲ 72%	58%
Améliorer le contenu des postes de travail	59%	▲ 71%	56%
Informers pour l'exécution optimale des tâches confiées	58%	67%	56%
Réguler la charge de travail	50%	▲ 60%	47%

Niveau de prévention primaire

Des mesures sont-elle prises pour:

		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS <i>83 rép.</i>	N'ont pas mis en place de programme d'actions <i>331 rép.</i>
Prevenir les risques professionnels	82%	88%	81%
Analyser de l' absentéisme	45%	▲ 64%	40%
Prévenir les situations de violence	44%	▲ 68%	38%

▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Niveau de prévention primaire

Focus sur le climat social, le soutien social et le management

▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Des mesures sont-elle prises pour:

		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS 83 rép.	N'ont pas mis en place de programme d'actions 331 rép.
Reconnaître de façon adéquate la contribution des salariés	55%	▲ 70%	51%
Stimuler un soutien social	51%	▲ 68%	47%
Développer climat de confiance	46%	▲ 57%	44%
Installer mode de management participatif	45%	▲ 57%	42%

▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Niveau de prévention primaire

Focus sur Actions sur la qualité de vie au travail

Des mesures sont-elle prises pour:

		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS 83 rép.	N'ont pas mis en place de programme d'actions 331 rép.
Améliorer l'équilibre vie privée - vie professionnelle	40%	▲ 53%	36%
Instituer une politique qualité de vie au travail	32%	▲ 52%	27%

▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Niveau de prévention secondaire

Focus sur Actions Formation et communication

Des mesures sont-elle prises pour:

- % Oui -

		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS 58 rép.	N'ont pas mis en place de programme d'actions 261 rép.
Communiquer sur les actions mises en place pour prévenir le stress et les RPS	23%	▲55%	15%
Former les managers sur le sujet du stress et des risques psychosociaux	21%	▲46%	15%
Sensibiliser l'ensemble des salariés	20%	▲36%	16%

Sur l'ensemble de l'échantillon, le niveau de formation et de communication sur les RPS reste faible. Toutefois, parmi les entreprises ayant mis en place un programme d'actions sur les RPS, la communication est davantage installée et près de la moitié des managers formés.

Niveau de prévention tertiaire

Focus sur Actions RH et organisation du travail

Pour les personnes en détresse psychologique, des mesures sont elles prises sur :

- % Oui -

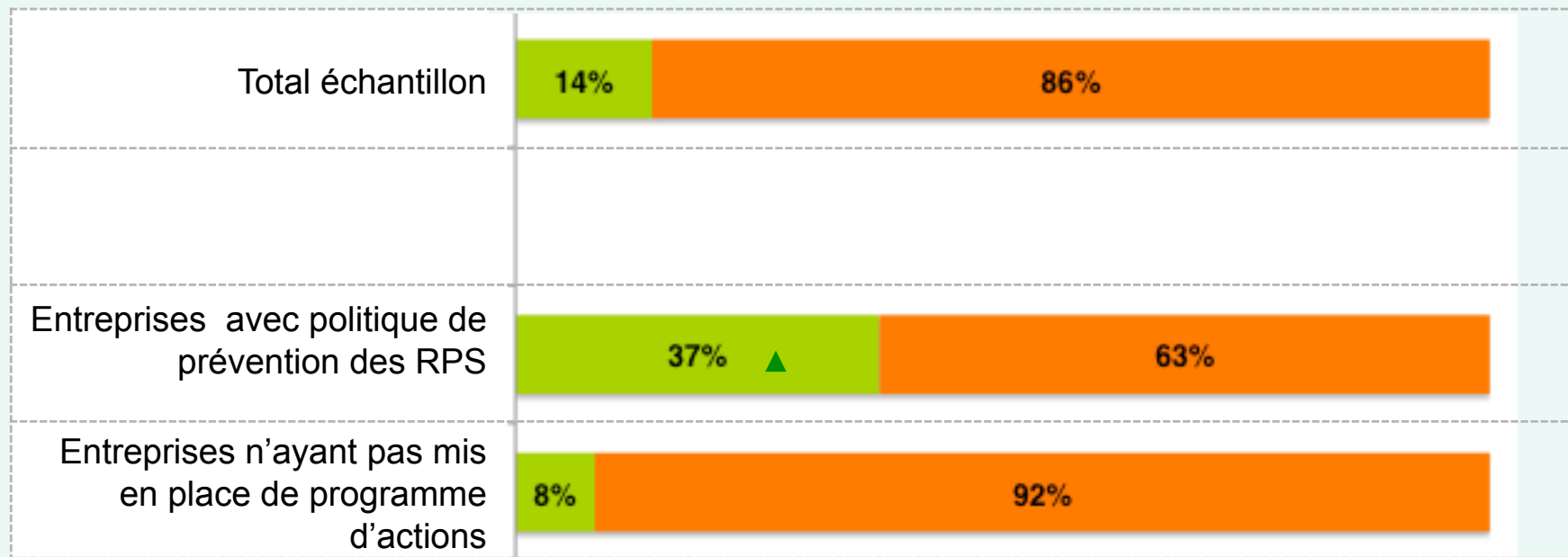
		Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS 58 rép.	N'ont pas mis en place de programme d'actions 261 rép.
Le contenu et/ou la charge de travail	49%	▲ 74%	43%
Des ajustements de postes de travail	42%	▲ 65%	36%
Un processus de soutien en toute confidentialité	30%	▲ 55%	24%
Le retour à l'emploi	16%	▲ 31%	13%

Actions tertiaires faibles : Peu d'aménagement de poste ou de temps de travail, peu de soutien spécifique, peu d'actions de réintégration ou de retour à l'emploi

Evaluation et suivi

Les actions autour de la prévention du stress et des RPS font-elles l'objet d'une évaluation à posteriori ? (414 questionnaires)

■ Oui ■ Non



▼ Significativement inférieur à la moyenne ▲ Significativement supérieur à la moyenne

Constat : peu d'entreprises ont mis en place un évaluation a posteriori de leurs actions de prévention des RPS => démarrage des démarches?

Les principaux enseignements de l'étude

1. « la santé au travail », considérée comme une valeur mais peu de déclinaison opérationnelle, notamment en ce qui concerne la santé mentale
2. Une évolution favorable vers une meilleure prise en compte de la prévention du stress au travail et des RPS
3. Cela se traduit par l'émergence soit d'une fonction nouvelle : responsable prévention des RPS, soit d'un groupe de travail pluridisciplinaire
4. Concernant les démarches mises en oeuvre, on souligne l'approche organisationnelle (prévention primaire) ainsi que le caractère paritaire et participatif de la démarche
5. Des axes de progrès se distinguent sur :
 - Les actions de formation notamment vis-à-vis des managers
 - Les dispositifs d'évaluation et de suivi des actions
 - Les actions de retour à l'emploi ou d'aménagement de poste des personnes en difficulté



Merci!

RDV sur www.mieuxvivreautravail.anact.fr

