



# **Evaluation des entreprises en matière de prévention du stress au travail**

Questionnaire du site [mieuxvivreautravail.anact.fr](http://mieuxvivreautravail.anact.fr)

Rapport d'étude – Résultats intermédiaires

□ *Avril 2010*



QuickTime™ et un décompresseur sont requis pour visionner cette image.

- **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](http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr)

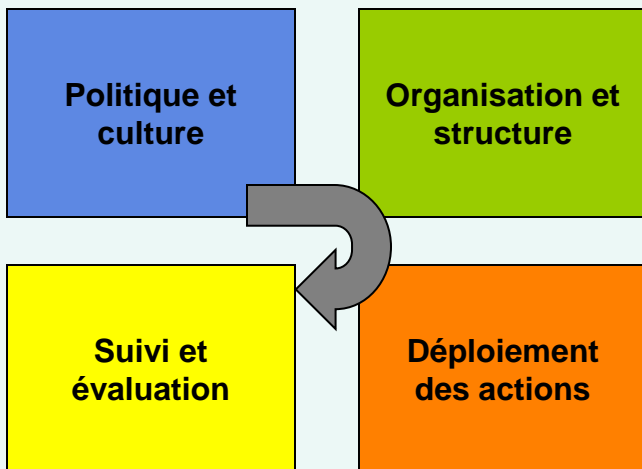
1. Questionnaire auto évaluation en ligne
2. Outils agir contre le stress au travail
3. Approche pour évaluer les coûts du stress dans l'entreprise
4. Cas d'entreprises
5. Actualités

# Dispositif méthodologique



Questionnaire en ligne avec 65 questions fermées

Selon la structure :



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

développé par ENWHP et diffusé dans 18 pays européens

- **Objectifs:**
  - =>Micro: faire un point sur l'ensemble des aspects à aborder dans une démarche / feed back aux répondants
  - =>Macro: avoir une photographie des dispositifs en cours, aux niveaux français et européen
- **Cible :** Chef d'entreprise, DRH, médecin du travail, élu du personnel, manager, agent santé et sécurité
- **Attention:** Biais de sélection, auto déclaratif...

# Profil des entreprises

Secteur d'activité	%
Agriculture	2,2%
Industries extractives	0,6%
Industrie manufacturière	19,1%
Distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et de climatisation	3,8%
Distribution d'eau, captage, épuration et gestion des déchets	0,3%
Construction	3,1%
Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles	3,1%
Transport et entreposage	1,3%
Hôtels et restaurants	0,3%
Postes et télécommunications	1,9%
Assurance et intermédiation financière	3,8%

Secteur d'activité	%
Activités immobilières	1,6%
Activités scientifiques, d'expertise et techniques	6,0%
Activités administratives et services fournis aux entreprises	9,1%
Administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire	7,2%
Education	4,1%
Santé et action sociale	14,7%
Activités récréatives, culturelles et sportives	1,3%
Autres activités de services	12,9%
Services à la personne	2,8%
Activités dans des organismes extraterritoriaux	0,9%

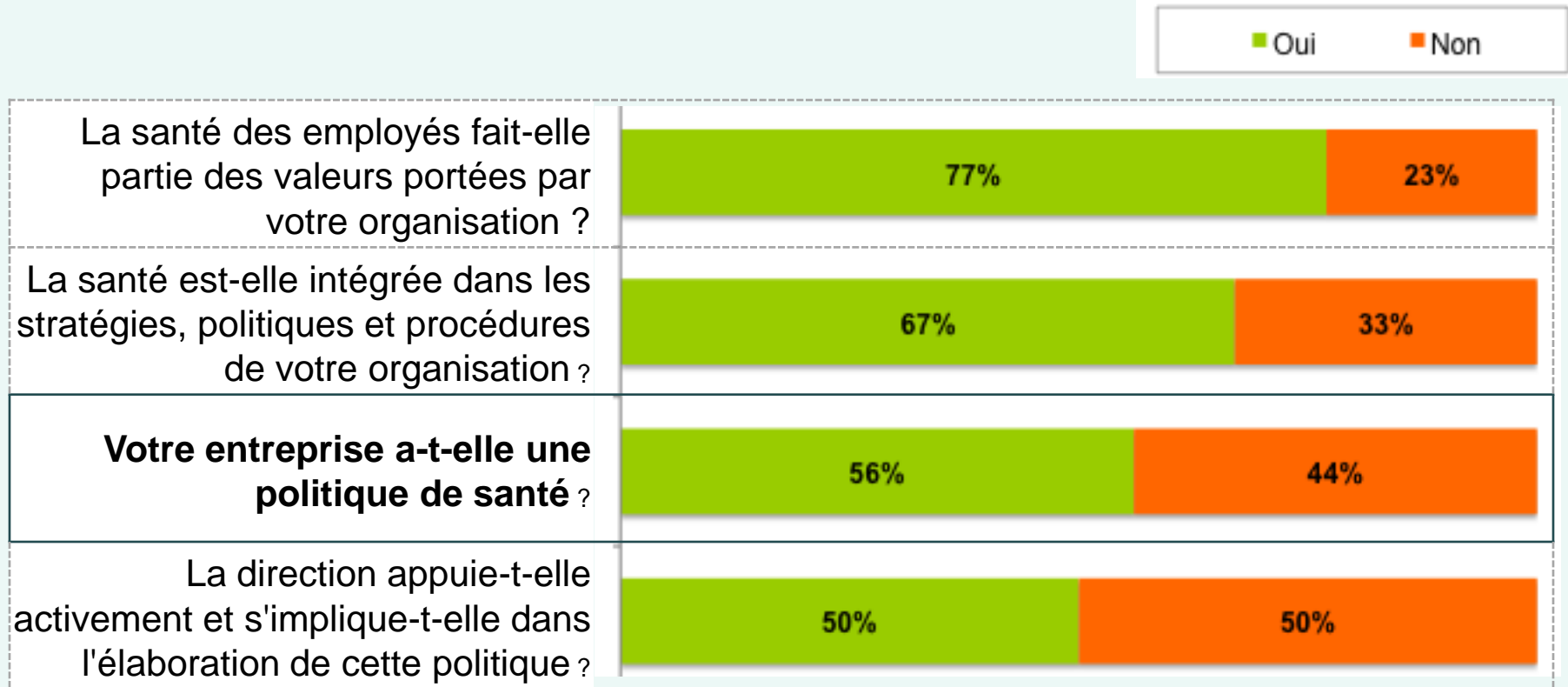
Taille de l'entreprise	%
Moins de 50 salariés	23%
De 50 à 249 salariés	33%
De 250 à 999 salariés	26%
1000 salariés et plus	19%

**Echantillon : 319 questionnaires**  
**Période : Novembre 2009- Février 2010**

# Résultats détaillés

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

# Santé au travail: Quelle politique mise en place?

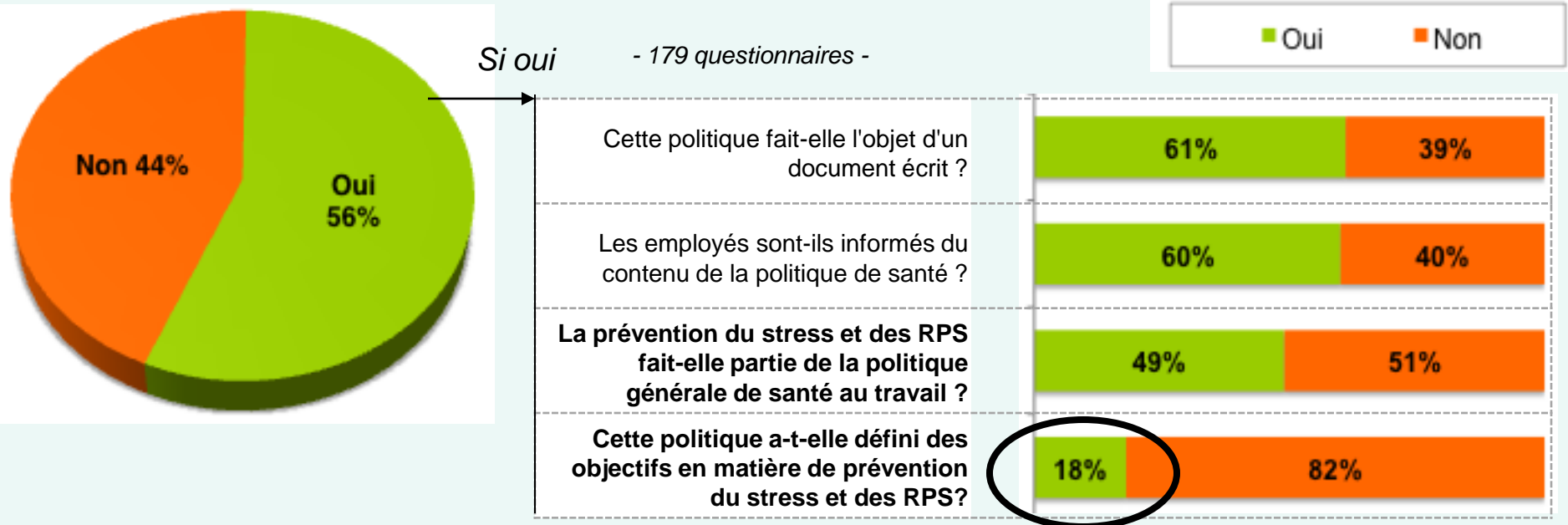


**La santé au travail : une « valeur » qui se traduit timidement en termes de stratégie et de politique dans les entreprises**

# Santé au travail: Quelle politique mise en place?

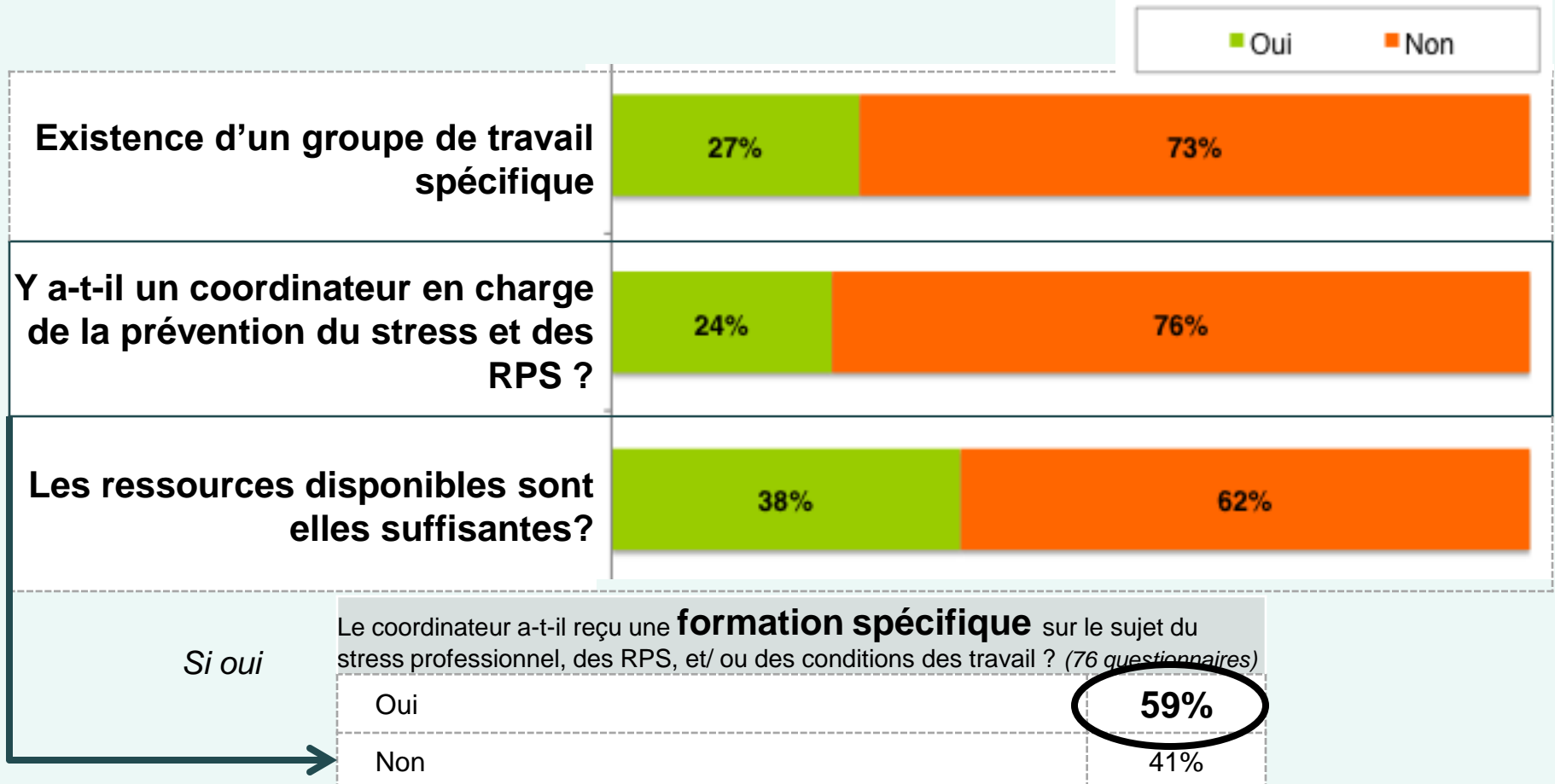
## Focus sur la prise en compte du stress au travail et des RPS

Votre entreprise a-t-elle une politique de santé ? (319 questionnaires)



Parmi les entreprises qui déclarent avoir une politique de santé, seules 49% y intègrent la prévention stress/RPS, et 18% déclinent cette intention avec des objectifs opérationnels

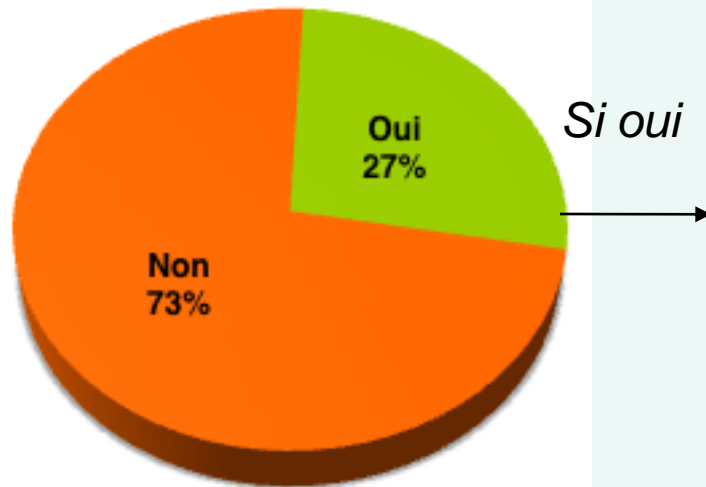
# Prévention RPS : Organisation



Malgré des moyens jugés insuffisants, on assiste à l'émergence de groupes de travail et/ou d'un coordinateur prévention RPS, qui le plus souvent reçoit une formation spécifique sur le sujet

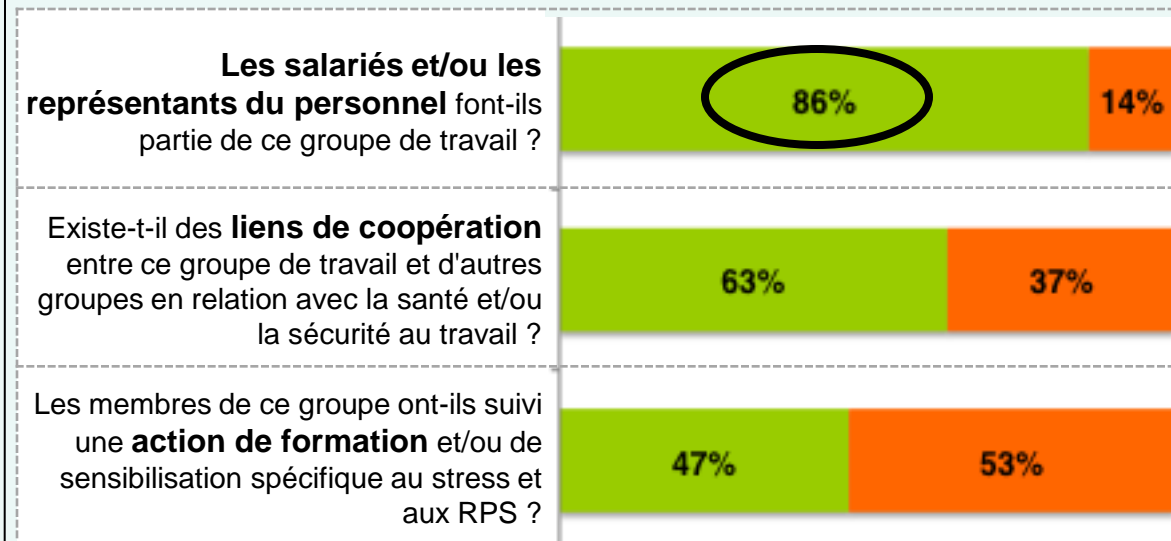
# Prévention RPS : Organisation

Avez-vous au sein de votre organisation un groupe de travail spécifique dédié à la prévention du stress et des RPS ? (319 questionnaires)



- 86 questionnaires -

■ Oui ■ Non

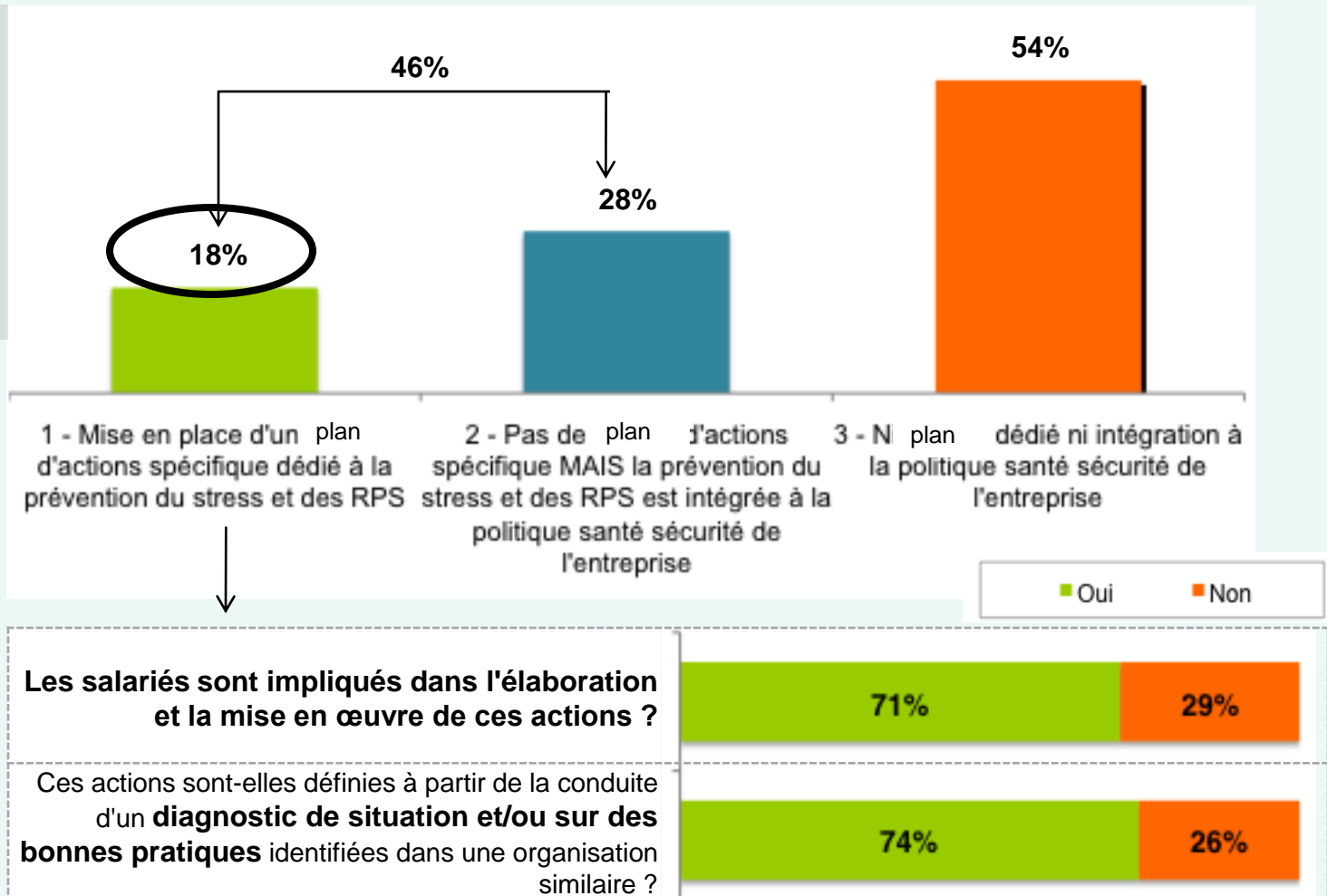


Un <sup>1</sup>/<sub>3</sub> des entreprises ont mis en place des groupes de travail dédiés sur les RPS, avec une approche paritaire et/ou participative, en lien avec la santé et sécurité au travail

# Définition d'un plan de prévention RPS

**46% entreprises déclarent avoir une politique de prévention RPS:  
18% définissent un plan d'actions spécifiques RPS et 28% l'ont intégrée dans la politique  
santé - sécurité de l'entreprise**

Votre organisation a-t-elle un plan spécifique en matière de prévention du stress et des RPS ?  
(319 questionnaires)



# Analyse des facteurs de risque

Près d'un tiers des entreprises déclarent analyser régulièrement les facteurs de risques liés aux RPS et disposer d'un processus pour détecter les signes précurseurs de ces troubles, notamment à partir d'indicateurs

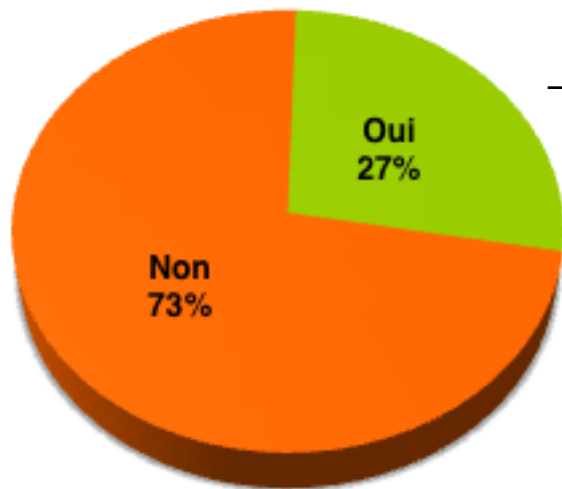
	- % Oui -	Ont mis en place un programme d'actions spécifique en matière de prévention des RPS <i>58 rép.</i>	N'ont pas mis en place de programme d'actions <i>261 rép.</i>
Votre organisation analyse-t-elle régulièrement les facteurs de risque liés au stress et aux RPS ?	27%	▲ 69%	▼ 18%
Y a-t-il un processus pour détecter les signes précurseurs de stress et de troubles psychosociaux ?	30%	▲ 59%	24%
Votre organisation a-t-elle défini des indicateurs spécifiques pour évaluer les risques psychosociaux ?	26%	▲ 50%	21%

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

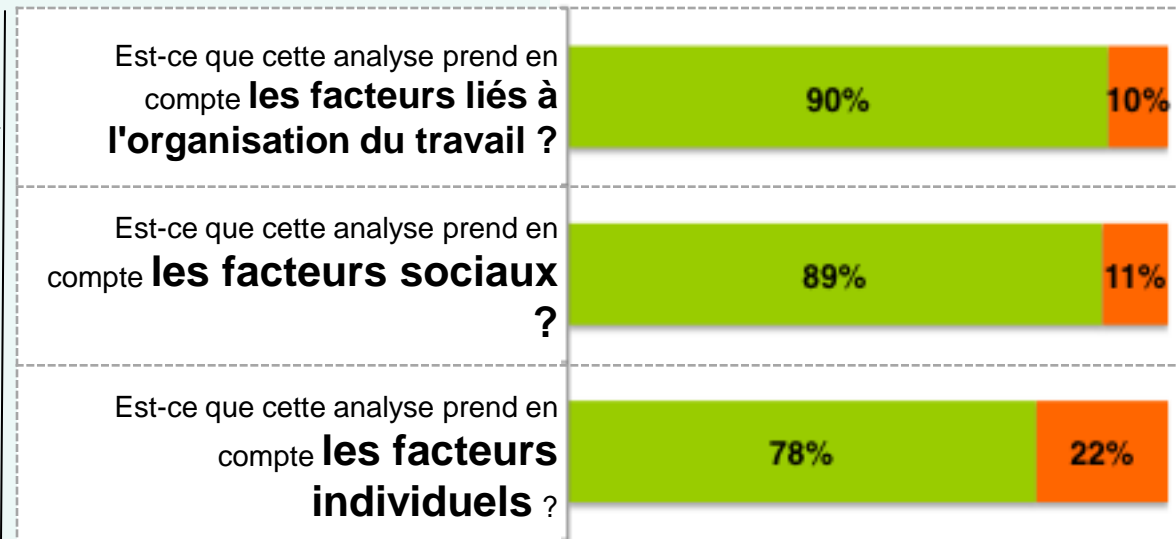
# Analyse des facteurs de risque

Votre organisation analyse-t-elle régulièrement les facteurs de risque liés au stress et aux RPS? (319 questionnaires)

■ Oui ■ Non



Si oui →



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

# Actions: 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 <i>58 rép.</i>	N'ont pas mis en place de programme d'actions <i>261 rép.</i>
<b>dévt des compétences</b> et la gestion prévisionnelle des parcours prof.	79%	86%	78%
Clarifier les postes	67%	79%	65%
<b>Améliorer l'autonomie</b> des salariés quand c'est possible	62%	▲ 79%	59%
Informier pour l'exécution optimale des tâches confiées	62%	71%	61%
<b>Améliorer le contenu des postes</b> de travail	58%	▲ 71%	56%
<b>Réguler la charge</b> de travail	48%	▲ 64%	44%

# Actions: 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>58 rép.</i>	N'ont pas mis en place de programme d'actions <i>261 rép.</i>
Prevenir les <b>risques professionnels</b>	79%	83%	79%
Analyser l' <b>absentéisme</b>	44%	▲ 69%	38%
Prévenir les <b>situations de violence</b>	42%	▲ 64%	37%

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

# Actions: 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 <i>58 rép.</i>	N'ont pas mis en place de programme d'actions <i>261 rép.</i>
Reconnaître de façon adéquate la contribution des salariés	55%	▲ 72%	51%
Stimuler un soutien social	51%	▲ 76%	46%
Développer climat de confiance	47%	▲ 66%	43%
Installer mode de management participatif	47%	▲ 64%	44%

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

# Actions: 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 <i>58 rép.</i>	N'ont pas mis en place de programme d'actions <i>261 rép.</i>
Améliorer l'équilibre vie privée - vie professionnelle	40%	▲ 57%	36%
Instituer une politique qualité de vie au travail	34%	▲ 62%	27%

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

# Actions: 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.
<b>Communiquer</b> sur les actions mises en place pour prévenir le stress et les RPS	22%	▲ 66%	12%
<b>Former les managers</b> sur le sujet du stress et des risques psychosociaux	20%	▲ 57%	▼ 12%
<b>Sensibiliser</b> l'ensemble des salariés	17%	▲ 38%	12%

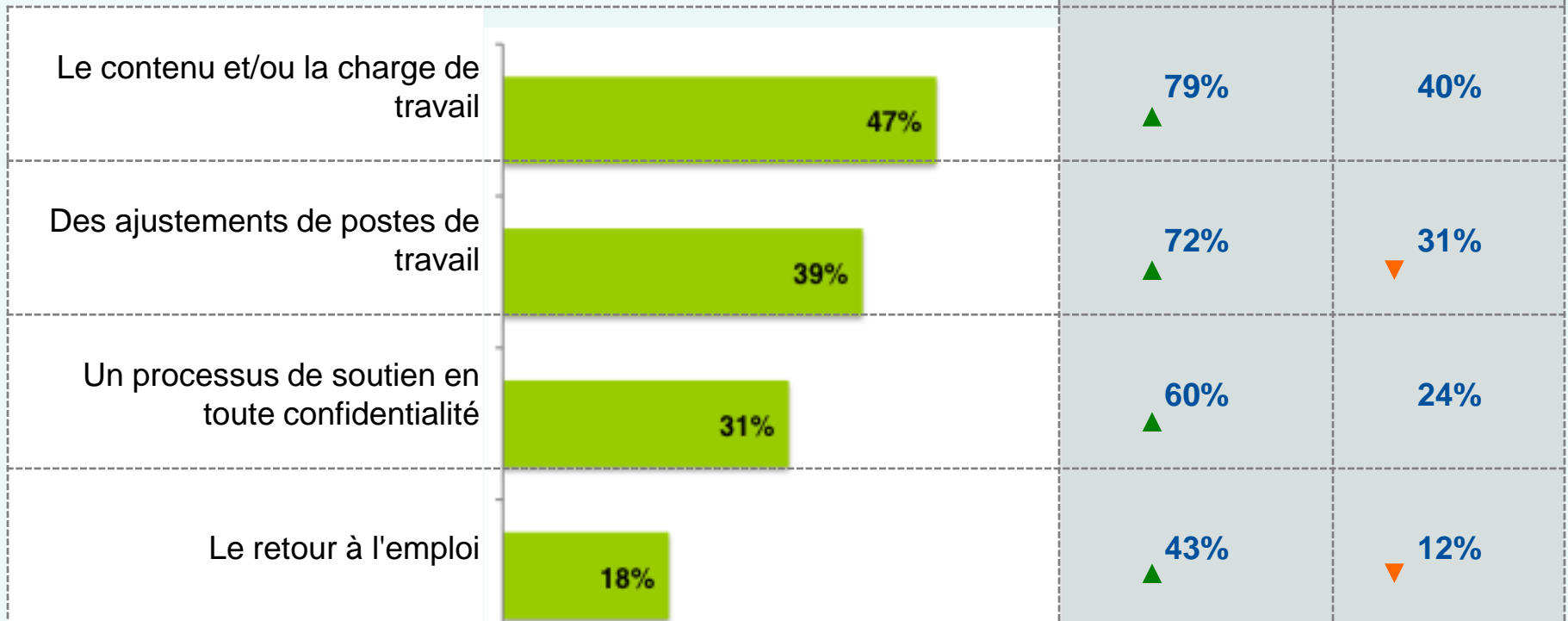
Sur l'ensemble de l'échantillon, le niveau de formation et de communication sur les RPS reste faible. Toutefois, parmi les entreprises ayant mis en place un programme d'actions sur les RPS, la communication est davantage installée et plus de la moitié des managers formés.

# Actions: 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 -

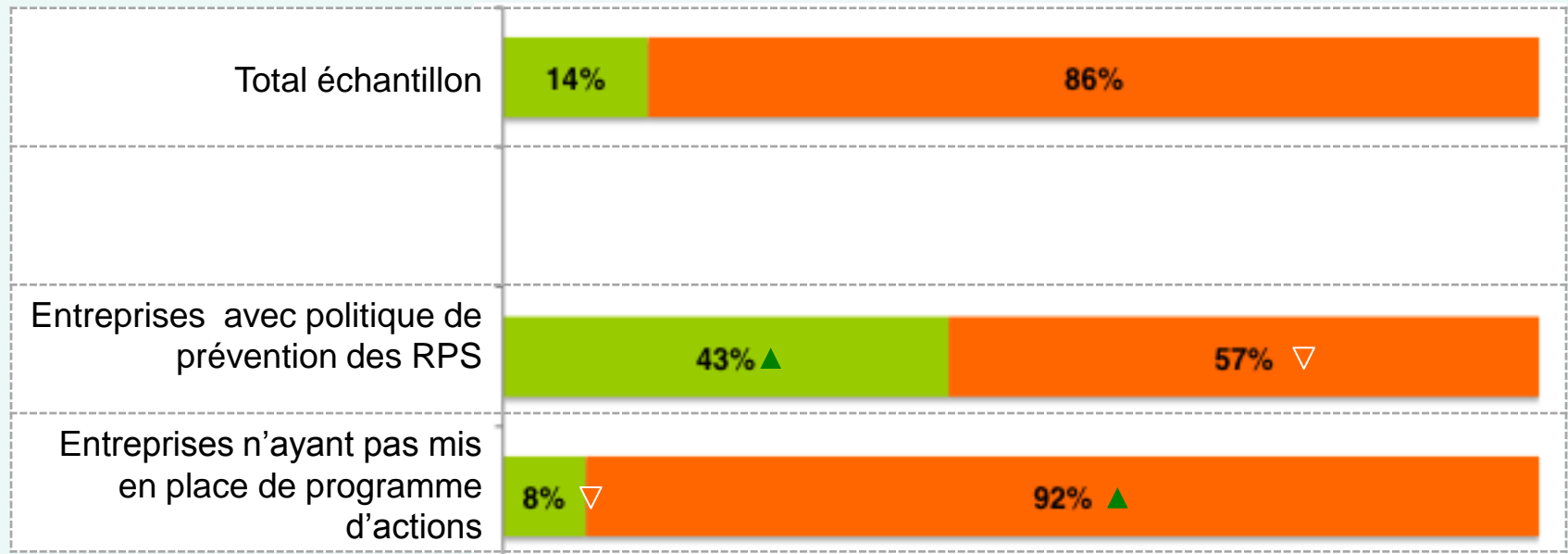


**Actions tertiaires faibles : Peu d'aménagement de poste ou de temps de travail, peu de soutien spécifique, peu d'actions de réintégration ou de retour à l'emploi**

# Evaluation et suivi

Les actions autour de la prévention du stress et des RPS font-elles l'objet d'une évaluation à posteriori ? (319 questionnaires)

■ Oui ■ Non



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

**Constat : peu d'entreprises ont mis en place une 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. Stress/RPS: **18 % des entreprises** déclarent avoir un plan d'actions spécifique: 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** suivant une démarche participative voire paritaire
4. Concernant les actions mises en oeuvre, on souligne l'importance des **actions d'ordre primaire** avec notamment
  - Des mesures pour développer les **compétences**
  - Des mesures pour **clarifier les postes**
  - Des mesures pour **développer l'autonomie**

# Les principaux enseignements de l'étude

5. Pour les **entreprises** qui déclarent avoir un plan d'actions spécifique (**18%**), des actions se remarquent plus significativement sur:
  - Réguler **la charge**
  - Analyser l'**absentéisme**
  - **Reconnaître** de façon adéquate la contribution de chacun
  - Stimuler le **soutien social**
  
6. Pour l'ensemble des entreprises, Des axes de progrès se distinguent sur :
  - Les actions de **prévention au niveau tertiaire** / actions RH et organisation du travail
  - Les actions de **formation** notamment vis-à-vis des managers
  - Les dispositifs **d'évaluation et de suivi** des actions



**Merci!**

RDV sur [www.mieuxvivreautravail.anact.fr](http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr)

