

VEYRE & PROTECTIONS^{mag}

N°104
MARS - AVRIL 2018

vitrages menuiseries stores portes volets contrôles d'accès



Roto Safe H | Fasteo

La serrure automatique **garantie 10 ans** et **100 000 cycles**
Fiabilité, confort et sécurité optimale pour les maisons individuelles

ACTU



Vitale investit
1,5 million d'euros
dans son usine
de menuiseries alu

VITRAGE



Michel Deschanet SA
va s'automatiser

MENUISERIE



Poralu Menuiseries
investit neuf millions
d'euros sur son site
de Port

PROTECTION



FenêtréA lance Open,
nouveau concept
de porte

Posez votre question, un **expert en assurances** y répondra. Tel est le fonctionnement des plus simples de cette rubrique que nous proposons à nos lecteurs en partenariat avec le **Cabinet Seiler**, expert en assurances et spécialisé dans les domaines du vitrage et de la menuiserie.



www.groupe-seiler.com

L'humain au cœur des entreprises

LA QUESTION DE ALAIN P. ENTREPRISE DE FERMETURES ET PROTECTIONS SOLAIRES

« La majorité des entreprises vivent des réorganisations qui ne sont pas sans impacts sur leurs salariés... Elles ont également une influence sur la performance de l'entreprise (absentéisme, démotivation des équipes, risques psycho-sociaux, etc.). En tant que DRH, quelles actions puis-je mettre en place pour accompagner mes collaborateurs face à ces évolutions et leur apporter des réponses concrètes ? »

LA RÉPONSE DE L'EXPERT

L'heure est au changement. Face à des univers de travail parfois bouleversés, les entreprises ont intérêt à déployer des actions qui favorisent la qualité de vie au travail (QVT) de leurs collaborateurs. Au-delà de la dimension sociale de cette question, il y a l'objectif économique bien compris de préserver le capital humain dans sa dimension de contribution au développement de l'entreprise (productivité, fidélisation, image positive, état d'esprit « corporate ») voire de protection du management contre les risques de mise en cause au titre de la faute inexcusable de l'employeur (accident du travail ou maladie professionnelle). Les organismes assureurs en protection sociale sont des intervenants naturels sur ces enjeux de prévention de par leur parfaite connaissance de ces risques et de par les outils de prévention qu'ils ont développés au fil du temps soit au travers de l'action sociale soit au travers de services associés à leurs garanties de prévoyance et santé. Ces services associés étant par ailleurs de plus en plus imposés dans les cahiers des charges notamment des Conventions collectives (notion de contrats hautement responsables) ou constituant un marqueur fort de différenciation entre les différentes offres.

Une étude du comptoir mm (source : groupe Malakoff Médéric) de la nouvelle entreprise, intitulée *Qualité de vie au travail, regards croisés dirigeants/salariés*¹ apporte un éclairage inté-

ressant sur cette fameuse QVT. Elle permet d'identifier et de partager les pratiques les plus performantes pour protéger et développer le capital humain

Les enseignements de l'étude :

- **une qualité de vie au travail jugée bonne**

Même si la France est le troisième pays au monde avec le plus grand nombre de dépressions liées au travail, selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le niveau de qualité de vie au travail demeure élevé. Ainsi, 71 % des salariés la jugent bonne ou très bonne. Leur regard sur la QVT s'améliore de 2 points par rapport à 2016. Bien que la proportion de dirigeants attribuant une note supérieure à 8/10 baisse très légèrement (-3 points par rapport à 2016), 96 % d'entre eux jugent également bonne ou très bonne leur qualité de vie au travail. Pour autant, depuis 2009, le pourcentage de salariés comme de managers n'étant pas malades, mais qui « auraient envie de prendre un arrêt maladie » a augmenté de 10 points (de 18 % à 28 %). Un chiffre suffisamment important pour s'interroger sur les ressorts de la QVT et les moyens de l'améliorer.

1. Pour vivre heureux, vivons reconnus au travail ! Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.lecomptoirmm.com.

• Salariés et dirigeants, des priorités différentes pour la QVT

Le premier déterminant de la qualité de vie au travail est commun aux dirigeants et aux salariés ; il s'agit de l'ambiance et des relations avec les collègues, citées en tête chez les dirigeants comme les salariés, toutes catégories socio-professionnelles confondues et quel que soit l'âge. Les autres facteurs influençant le quotidien professionnel divergent entre salariés et dirigeants. Pour 40 % des salariés interrogés, la rémunération globale vient au coude-à-coude avec la reconnaissance au travail, et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Les managers présentent une particularité : ils accordent une place plus importante que le reste des salariés à l'intérêt de leur travail et au développement des compétences.

Chez les dirigeants, les relations directes avec le supérieur hiérarchique arrivent en deuxième position, déterminant suivi par la rémunération globale (42 %), puis vient la reconnaissance au travail (40 %).

• Pour les salariés, la QVT, simple comme bonjour ?

Chez les salariés, la reconnaissance au travail est donc à améliorer. Seuls 57 % d'entre eux se considèrent reconnus par leur hiérarchie. Or, pour 57 % des salariés encore, un simple « bonjour » de la part du supérieur hiérarchique constitue un signe majeur de reconnaissance. Les salariés soulignent apprécier la reconnaissance de leurs efforts, d'être félicités pour de bons résultats (plus de 50 % des salariés) et d'obtenir aussi... une reconnaissance financière suite à ces efforts.

Autre sujet primordial : la conciliation du travail et des engagements personnels et familiaux. 34 % des salariés, 42 % des cadres et 44 % des managers estiment avoir du mal à y parvenir. Pour 37 % des 30-39 ans – tranche d'âge qui a le plus souvent des enfants en bas âge – la conciliation vie professionnelle/vie personnelle occupe une place essentielle dans l'appréciation de la QVT. Les salariés qui expriment une difficulté à concilier ces temps de vie attendent de l'entreprise qu'elle mette en place des solutions pour les aider, notamment en offrant plus de souplesse dans les horaires travaillés. Les managers accordent une place plus importante que le reste des salariés à l'intérêt de leur travail et au développement des compétences. Quant aux dirigeants, ils apprécient les remerciements, notamment de la part du client. Ils estiment d'ailleurs à 62 % que cet acte est un signe de reconnaissance.

• Bonne QVT, bonne performance !

Malgré des leviers de QVT différents, salariés (97 %) dirigeants (99 %) affirment que la santé et la qualité de vie au travail contribuent à la performance de l'entreprise. Les entreprises où la QVT est jugée très bonne présentent d'ailleurs un taux d'absentéisme plus faible (-37 %). La QVT est donc une véritable préoccupation d'avenir dont les dirigeants ont pleinement conscience. C'est un pari gagnant pour les entreprises afin d'améliorer la compétitivité et le climat social mais aussi la créativité et l'innovation.



Des services inclus aux garanties santé et prévoyance

De plus en plus d'assureurs proposent, inclus aux garanties des contrats santé et prévoyance, des services qui répondent au besoin des entreprises de concilier la santé et le bien-être des collaborateurs avec la performance économique. Ces dispositifs couvrent un large éventail de problématiques. Elles s'adressent pour certaines à l'entreprise (dirigeant, directeur des ressources humaines, etc.) et pour d'autres aux salariés.

Du côté des entreprises peuvent être cités :

- les programmes de mesure et de lutte contre l'absentéisme pour déterminer les causes et surtout mettre en place les actions nécessaires pour agir (diagnostic, plan d'actions, services d'aide au retour à l'emploi) ;
- des dispositifs de gestion du risque pour aider les entreprises à mieux maîtriser le coût des contrats santé au travers des réseaux de soins notamment ;
- des actions de prévention santé et de dépistage pour les salariés ;

Pour les salariés, les outils d'accompagnement santé et de soutien sont également nombreux avec à titre d'exemples :

- les check-up santé et les programmes de remise en forme ;
- les applications de coaching en ligne ;
- la téléconsultation médicale ;
- les outils pour choisir le spécialiste ou l'hôpital le plus qualifié au regard de sa pathologie ;
- des services d'action sociale (faire face à des situations de fragilité financière, aide aux aidants, services de soutien pour les familles confrontés au handicap, au décès, etc.).

Le choix des dispositifs de protection sociale complémentaire doit donc désormais s'apprécier tant au niveau des garanties proposées, de leur capacité à s'adapter à des besoins en constante évolution que de la qualité et du spectre large des services associés, les PME et ETI ayant souvent peu de ressources internes en la matière. ■