

La Qualité de vie au travail

De la santé des collaborateurs
à la santé des entreprises

Avril 2018

 **Gymlib**

Sommaire

1.	Le monde de l'entreprise touché par de nouvelles problématiques	03
2.	La nécessité d'une démarche de qualité de vie au travail	07
3.	Un moteur de progrès économique et social	12
4.	Le sport au cœur de l'engagement	19
5.	Une floraison d'initiatives, entre innovation et originalité	27
6.	Quel avenir à l'ère des Millennials ?	33

Le monde de l'entreprise touché par de nouvelles problématiques

Origine d'un concept



Les affections psychiques reconnues comme maladies professionnelles ont été multipliées par 7 en seulement 5 ans

Une situation qui a modifié la mentalité des dirigeants : les entreprises sont aujourd'hui plus nombreuses à se consacrer au bien-être de leurs employés dans l'optique d'améliorer leur santé physique et mentale. C'est dans ce contexte qu'est apparue la notion de **qualité de vie au travail (QVT)**.

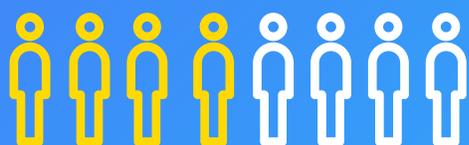
Nous avons mené cette étude pour dresser un panorama de cette nouvelle tendance. Nous avons également étudié l'importance du sport comme réponse stratégique à cette problématique.

Une hausse préoccupante des maladies professionnelles

Depuis quelques années, de nouveaux maux font leur apparition en entreprise. Face à la pression hiérarchique, aux horaires décalés et au manque de reconnaissance souvent déplorés, une part élevée de salariés se déclare en état de stress pouvant conduire à la dépression et au burn-out.

Etat des lieux en Europe

Stress : 1 salarié sur 2 *



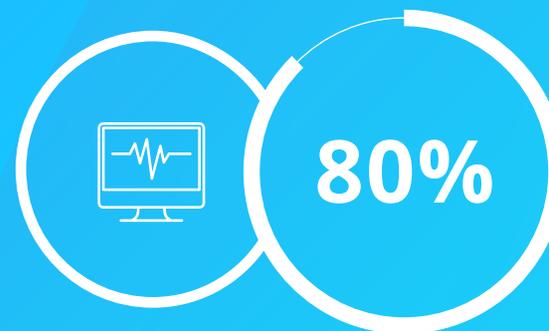
Burnout : 1 salarié sur 8 **



Dépression :
617 milliards d'euros ***



TMS : 80 % des maladies
professionnelles ****



* Source : Enquête Ipsos Mori, au nom de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, mai 2013

** Source : Organisation internationale du travail (OIT) *** Source : Selon l'European Burn Out Institute

**** TMS : troubles musculo-squelettiques. Source : Baromètre européen de la prévention des risques de Dekra, 2014

Les conséquences financières

Absentéisme



Jours d'absence par an
et par salarié en France*



Les troubles musculo-squelettiques :
1^{ère} cause d'absentéisme au travail***

Présentéisme¹



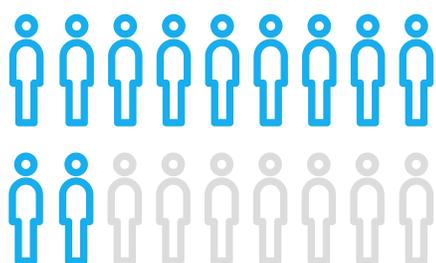
14 milliards

Coût annuel causé
par le présentéisme en France**



50%

Part des Français actifs
qui font preuve de surprésentéisme****



54%

De **travailleurs démotivés**
en France, un constat qui peut
coûter cher aux entreprises. *****

¹ Lorsqu'un salarié reste à son poste de travail de façon assidue alors que son état de santé physique ou mental ne lui permet pas

*Source : Neuvième baromètre du groupe de conseil Ayming, 2016. Enquête menée sur 82 000 entreprises

**Source : coût du présentéisme : Matthieu Poirot, Cabinet Midori Consulting, 2015

***Source : article de l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail, daté de 2015

****Source : Etude "Santé des salariés et performance des entreprises" réalisée par Malakoff Médéric, 2016

*****Source : enquête Ipsos pour Steelcase réalisée dans 17 pays en 2016

La nécessité d'une démarche de qualité de vie au travail

« Quand on sait que l'absentéisme coûte 45 à 60 milliards d'euros par an à l'entreprise et que les troubles musculo-squelettiques génèrent chaque année 1 milliard d'euros de frais, on se dit que travailler sur le bien-être au travail est loin d'être un luxe ».

Interview de Bruno Duval (Harmonie Mutuelle) par Le Parisien, 9 novembre 2017

Le bien-être en entreprise, nouvelle nécessité

Définition de la QVT

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »¹

Problématiques concernées



La conciliation entre vie professionnelle et vie privée



Le contenu du travail



Les relations sociales et de travail



L'environnement physique de travail



L'organisation du travail



La réalisation et le développement professionnel

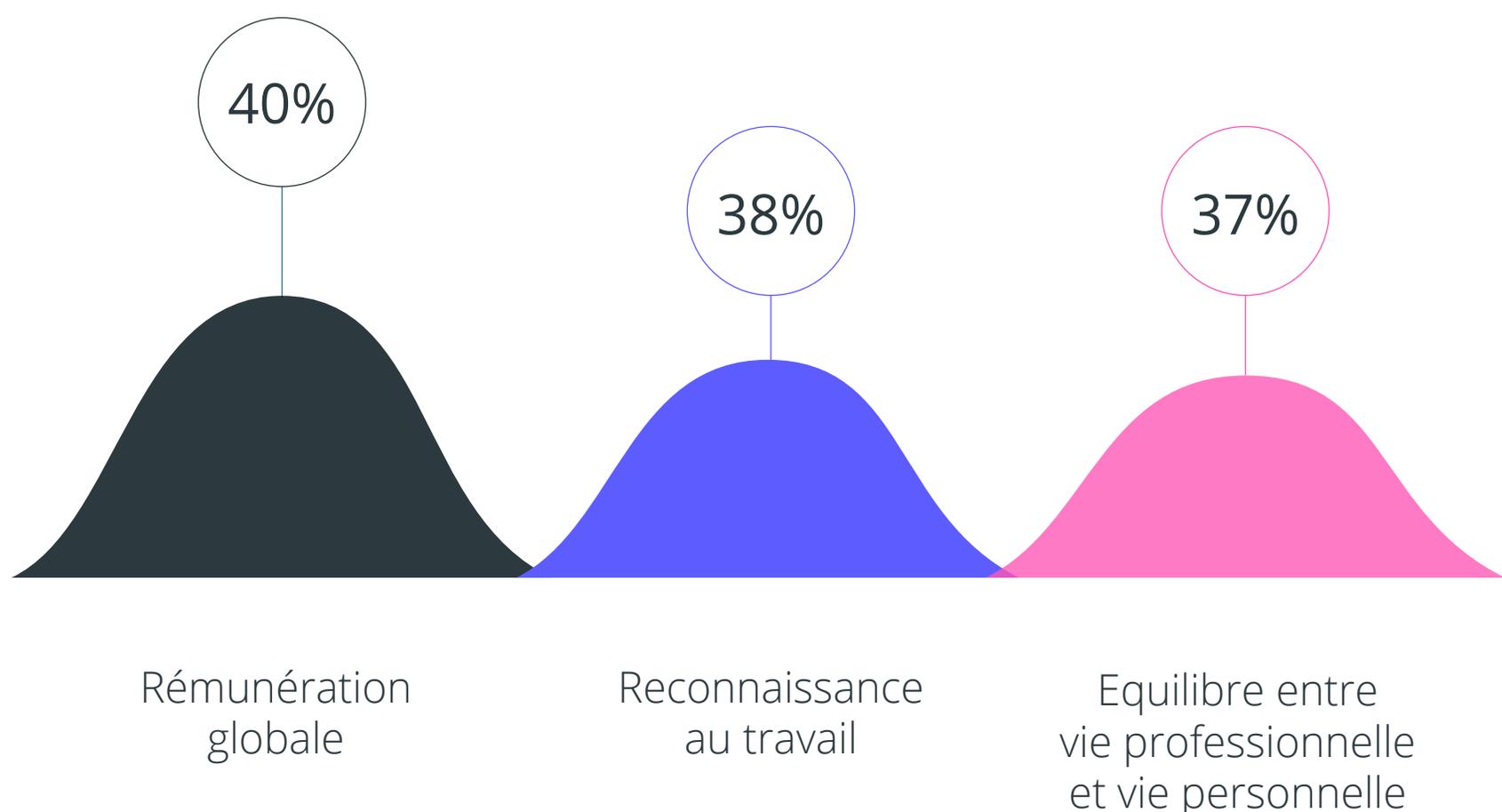
La qualité de vie au travail représente un ensemble de facteurs clés déterminant pour le bien-être d'un employé en entreprise.

¹Définition selon l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 : «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle»

Côté salarié : des attentes fortes

Les envies divergent en matière de qualité de vie au travail : du besoin de reconnaissance à l'instauration d'un climat social agréable, les salariés ont des attentes bien précises pour maintenir une qualité de vie et un environnement équilibré.

Top 3 des critères des employés en matière de QVT



Côté employeur : un engagement croissant

L'émergence de labels et de sites de notation, à l'instar de Great Place to Work, Glassdoor, HappyAtWork, modifie le rapport de force entre entreprises et employés. Pour rayonner en externe et soigner sa e-reputation, il devient primordial de veiller au bien-être de ses collaborateurs.

Les entreprises accordent toujours plus d'attention à la QVT



*Source : Baromètre 2016 "Climat social et qualité de vie au travail" réalisé par l'Observatoire Cegos

**Source : Selon une enquête Colliers, réalisée sur plus de 200 de ses clients dans le monde

Un moteur de progrès économique et social

Bénéfice #1 : la santé

L'instauration d'une politique de bien-être en entreprise vise avant tout à prévenir et agir sur les causes du stress par des actions de prévention collective. De nombreuses études l'ont prouvé, l'investissement dans la prévention par la mise en place d'une politique de QVT réduit les risques de maladies associées au travail (dépression, burnout, TMS).



1€

13€

« Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, **1€ investi dans la prévention génère jusqu'à 13€** de retour sur investissement. » *

Bénéfice #2 : l'engagement

La qualité de vie au travail a un impact considérable sur les problématiques du présentéisme et de l'absentéisme. Elle permet de renforcer l'engagement des collaborateurs et stimuler leur motivation au quotidien. Les résultats sont quantifiables, la QVT influe sur le taux d'absentéisme et la fréquence des retards en entreprise.

-25%

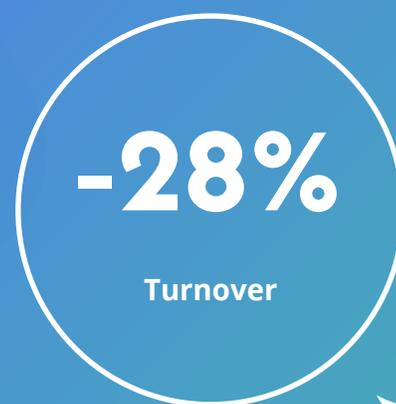
« Une démarche QVT pourrait **réduire** de 25% **l'absentéisme** au travail. »*



Bénéfice #3 : la marque employeur

La politique de QVT impacte tous les niveaux de l'entreprise. En interne, elle développe la fidélité des salariés, leur loyauté et la fierté d'appartenance. Un employé étant le premier ambassadeur de son entreprise, cette démarche se répercutera sur l'externe : rayonnement de la marque employeur, attraction de nouveaux profils et rétention des talents.

« **Soigner sa marque employeur** permet de réduire jusqu'à 28% le turnover et amène une diminution des coûts de recrutement jusqu'à 50%. »*



Bénéfice #4 : l'attraction et la rétention des talents

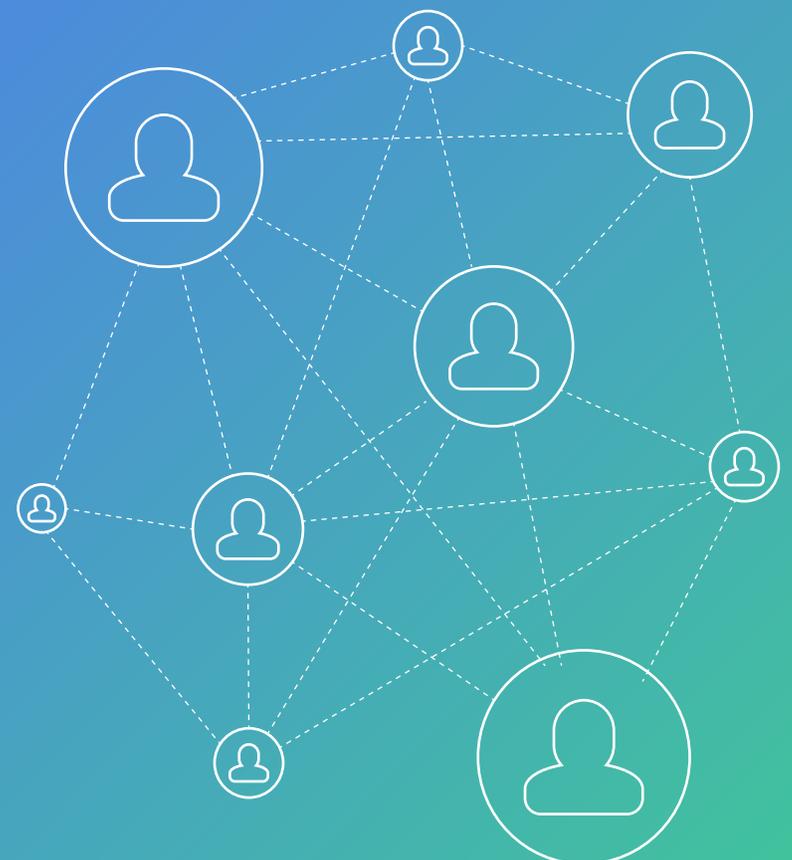
Une entreprise ayant mis en place une politique de QVT en interne sera souvent considérée comme plus attractive par les candidats. 44,8% des salariés jugeraient un employeur sur les avantages de QVT et de bien-être proposés*. La QVT peut jouer un rôle déterminant dans l'attraction des talents et participe intégralement à la lutte contre le turnover.



Bénéfice #5 : la cohésion sociale

Les initiatives QVT favorisent l'interaction entre les salariés, elles encouragent les échanges à la fois intergénérationnels et interservices. Ainsi, les employés montrent plus de motivation, de cohésion sociale et développent une intelligence collective lors de leurs échanges professionnels.

« Le principe **d'intelligence collective** se traduit par un ensemble d'actions permettant de gommer les statuts, les différences, permettant ainsi à chacun de prendre la parole et de contribuer à sa manière au projet d'entreprise. »*



Bénéfice #6 : la productivité

Une étude réalisée auprès de 146 entreprises a démontré que celles ayant le plus investi dans la QVT avaient une plus forte croissance et des profits plus élevés que les autres entreprises.



« **Être heureux** permet
d'augmenter la productivité de 12%. »*



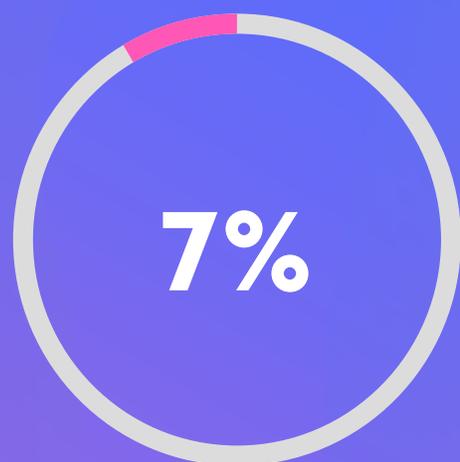
Le sport au cœur de l'engagement

Une offre encore insuffisante malgré la prise de conscience

Les bénéfices du sport sont étroitement liés aux bénéfices génériques de la qualité de vie au travail. Nous avons étudié l'impact du sport sur l'organisation des entreprises et ses différents aspects.

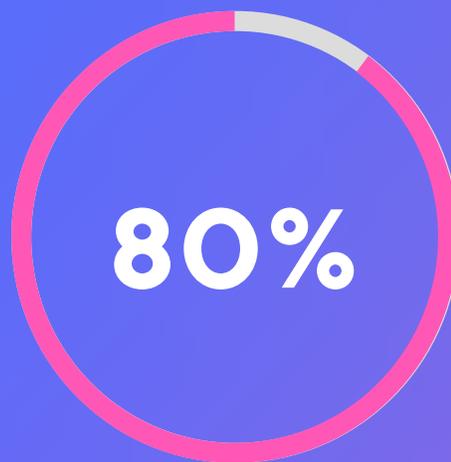
Les Français sont aujourd'hui désireux d'intégrer le sport dans leur quotidien de salarié. Si la demande d'activité sportive en entreprise est en forte croissance, l'offre est encore très faible sur ce marché.

Côté employeur*



Seuls 7% des employeurs mettent en place **des programmes sport** pour leurs salariés*

Côté salarié**



80% des salariés ont des attentes dans ce domaine

Contexte favorable



Les salariés se disent prêts à consacrer près d'une heure au sport sur leur temps de travail



Près d'un Français sur deux pratique une activité sportive pendant sa semaine de travail

*Source : Étude Sport en entreprise menée par le cabinet Market Audit, 2017

**Source : Baromètre Sport santé mené par la FFEPGV avec Ipsos, 2017

Bénéfice #1 : la santé

Reconnu comme un outil de prévention contre les maladies liées au travail, le sport agit à la fois sur :



Les causes du stress



La dépression



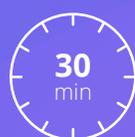
Le burnout



Les TMS



La sédentarité¹ qui tue aujourd'hui plus que le tabac



30 minutes d'activité physique par jour permet de réduire de 30% le risque d'accidents cardio-vasculaires*



Si un employé pratique une activité sportive régulière, l'entreprise économisera 6 à 9% sur les frais de santé annuels de cette personne**

¹ Définition par Le Figaro Santé : correspond à une activité physique faible ou nulle avec une dépense énergétique proche de zéro

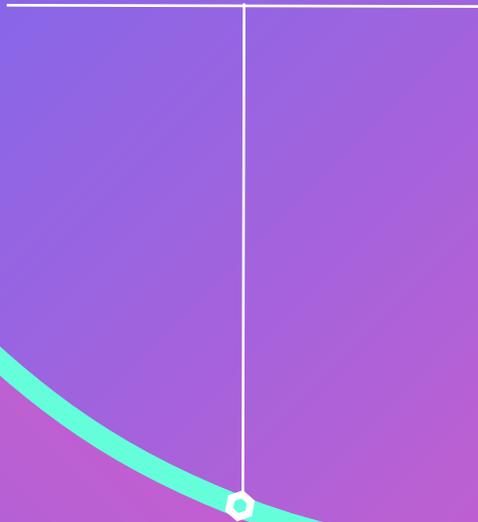
*Source : Donnée transmise par la Fédération Française de Cardiologie

**Source : Cabinet Goodwill management pour le CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français) et le MEDEF, 2015

Bénéfice #2 : l'engagement

Les entreprises faisant la promotion et incitant à la pratique sportive ont observé :

-30% à -40%



Une baisse du **taux d'absentéisme** de 30 à 40%*

Bénéfice #3 :

la marque employeur

L'instauration d'une politique de bien-être par le sport est bénéfique pour l'image de l'entreprise.



Avantages internes :

- Proposer un lieu de travail agréable
- Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle



Avantages externes :

- Renvoyer une image positive et dynamique
- Se différencier pour attirer de nouveaux talents



Conséquences chiffrées* :

- Image dynamique : 83% des salariés
- Image humaine : 56% des salariés
- Image moderne : 56% des salariés

Bénéfice #4 :

L'attraction et la rétention des talents

Pouvoir pratiquer une activité physique sur son lieu de travail fait aujourd'hui partie des critères de l'entreprise idéale notamment chez les Millennials, plus sportifs que leurs aînés. Le sport rend les entreprises attractives auprès des futurs employés.



Politique
bien-être

-25%

Turnover

La mise en place d'une politique de bien-être par le sport permet aux managers de jouer sur la rétention des talents et d'observer un taux de turnover en moyenne 25% moins élevé que la moyenne.* Une entreprise flexible, soucieuse du bien-être de ses employés, sera souvent privilégiée par les candidats.

Bénéfice #5 : la cohésion sociale

Le sport est l'un des premiers moteurs de progrès social en entreprise.

Sport & innovation sociale : la création d'un vivre-ensemble

- Cohésion sociale et motivation d'équipe
- Echanges intergénérationnels et interservices
- Création d'une culture commune

Sport & intelligence collective : la création d'un faire-ensemble

- Affranchissement des barrières hiérarchiques
- Rapprochement social qui facilite la communication et la prise de décision



Sport & ROI : un investissement social

- Créateur de bien-être
- Catalyseur d'intelligence collective : capacité d'une équipe à aller dans le même sens pour atteindre un objectif commun

Bénéfice #6 : la productivité

Impact du sport sur la productivité :



Dynamisme



Décompression



Déconnexion



Un cerveau en mode positif est **31%** plus performant qu'en mode neutre ou stressé*

Une floraison d'initiatives, entre innovation et originalité

L'aménagement des espaces de travail : le «Workplace of the future» de PwC

Actions

- **Réaménagement** : 24 000 m² d'espaces repensés
- **Décloisonnement** : suppression des bureaux nominatifs
- **Diversification** : salle de réunion immersive ultra-connectée, salles isolées, PwCool (salle de sieste avec vue sur les toits), possibilité de travailler dans le parc, salle de sport et salles de musique (à venir)

Enjeux

- **Innovation**
 - Nouvelles méthodes de travail
 - Nouvelles technologies au quotidien
- **Collaboration**
 - Mode de management plus collaboratif
 - Meilleure cohésion d'équipe via davantage d'échanges interservices
- **Bien-être**
 - Mobilité et agilité renforcées
 - Plus de reconnaissance

Résultats attendus

- Marque employeur renforcée
- Productivité optimisée
- Fidélisation des salariés accrue
- Attraction des jeunes diplômés facilitée

Les conditions de travail et de management : la «Mission QVT» de Decathlon

Actions

- **Management responsabilisant** : autonomie des salariés (animateurs de communauté et ambassadeurs de marque)
- **Relations hiérarchiques** : fréquence des échanges entre managers et employés
- **Mise en place de « B'Twin village »** : test et pratique d'une activité sportive

Enjeux

- **Humain**
 - Place centrale de l'humain au cœur du métier
 - Valorisation du collaborateur
- **Bien-être**
 - Motivation au quotidien
- **Marque employeur**
 - Implication des employés

Résultats

- Neuf ans que le groupe est labellisé "Great Place to Work"
- Première place au classement Great Place to Work en mars 2017
- **Attractivité de l'entreprise**
 - Hausse du chiffre d'affaire : +2.5%*
 - Hausse de la fréquentation : +7% sur les 310 magasins suite à ces initiatives*

La proclamation du bonheur :

le Chief Happiness Officer de Just Eat (ex Allo Resto)

Actions

- **Communication interne** : boîte à questions, newsletter, points individuels ou en équipe
- **Organisation de deux séminaires annuels**
- « **Monthly Birthday Party** » : célébration des anniversaires des collaborateurs chaque mois

Enjeux

- **Transparence et spontanéité privilégiées**
- **Bien-être au quotidien**
- **Sentiment d'appartenance**

Résultats

- **Augmentation de la productivité des salariés depuis la mise en place de la nouvelle communication interne**
- **Meilleur engagement des salariés**

Le sport pendant les heures de travail : le «Poissy bien-être» de la Mairie de Poissy

Problématique

- Réduire l'absentéisme des agents municipaux

Solution

- Instauration du sport au travail grâce à « Poissy bien-être » : 2h de sport par semaine sur leur temps de travail avec 6 activités sportives douces proposées

Résultats

- Baisse de près de 5 points du taux d'absentéisme des agents (soit 750 jours d'absence en moins, soit 100 000 euros d'économies) grâce à cette mesure et aux 10 autres du « PACT » de la ville*

Le bien-être au quotidien : le «Mois du bien-être» de Deliveroo

Problématiques

- Simplifier l'accès à l'activité physique aux collaborateurs
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Développer une culture forte autour de la food et du sport, ADN de la société Deliveroo
- Prévenir des risques professionnels

Solutions

- Partenariat avec Gymlib : prise en charge d'un pass sport & bien-être mensuel, en illimité, pour tous les salariés en France
- Mise en place de la 1^{ère} édition du Mois du bien-être, notamment avec Gymlib : actions orientées sport, nutrition, méditation et équilibre vie privée-vie professionnelle

Résultats

- Optimisation des performances collaborateurs
- Amélioration de la rétention
- Optimisation de la cohésion sociale
- Renforcement de la marque employeur

Quel avenir à l'ère des Millennials ?

La qualité de vie au travail est un enjeu actuel pour le développement des entreprises et la santé des salariés. Les entreprises ayant mis en place une politique de bien-être affichent de meilleurs résultats financiers et une plus grande capacité à attirer les talents et à les fidéliser*. Les bienfaits d'une stratégie QVT sont multiples.

235%

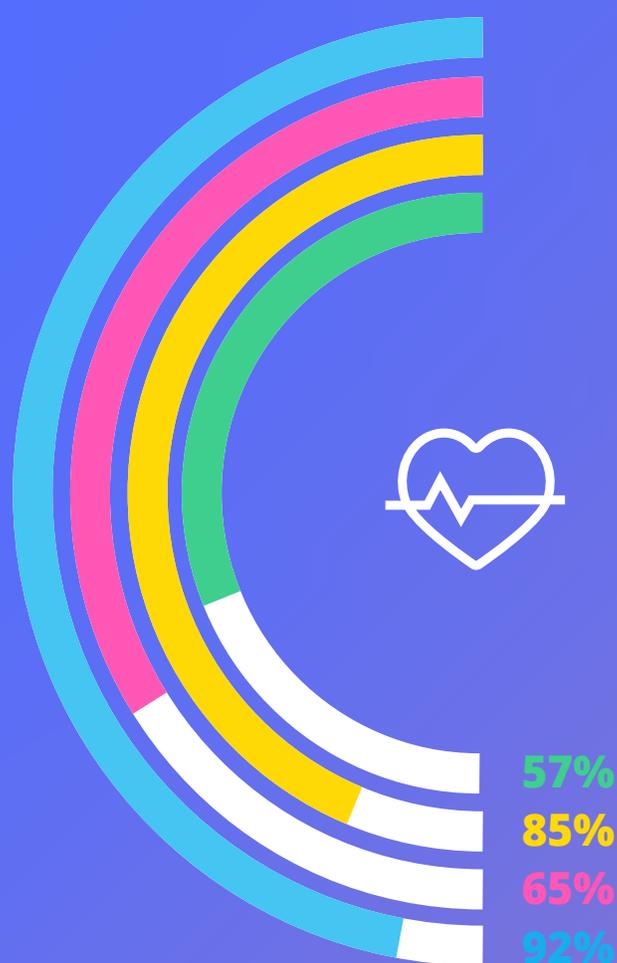
Ces entreprises innovantes ayant placé le bien-être au cœur de leur vision d'entreprise ont obtenu un retour sur investissement de **235%***

À observer les priorités professionnelles des Millennials, force est de constater que les conditions de travail devront être mises au cœur des entreprises.



Quel avenir pour la qualité de vie au travail ?

Les Millennials représentent en effet une cible stratégique : à la fois les jeunes recrues à fidéliser mais aussi les futurs talents à attirer. Aucune génération n'avait accordé autant d'importance au bien-être en entreprise : 78 % estiment que la QVT est importante, et 69 % sont prêts à faire des compromis, voire de vrais sacrifices, pour bénéficier d'un bon environnement professionnel.*



Importance du sport chez les jeunes**

- 57% des actifs font du sport au moins une fois par semaine
- 85% aimeraient faire plus de sport

Faible réponse des entreprises**

- 65% des actifs interrogés n'ont pas d'avantage sport en entreprise

Enjeu crucial**

- 92% aimeraient avoir des avantages sport en entreprise

* Source : Étude menée par le groupe CBRE et Ipsos auprès de 13 000 Millennials de 12 pays, 2016

** Source : Sondage mené par Jam & Gymlib en novembre 2017 auprès d'un échantillon de 1 400 jeunes âgés de 15 à 35 ans.

À la recherche d'une solution pérenne et efficace ?

Gymlib accompagne
les entreprises dans leurs **activités sport &
bien-être** afin d'améliorer la qualité de vie
au travail des collaborateurs.

Contact

pro@gymlib.com

01 75 85 96 86

