

## LE NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT POUR DES MOTIFS AUTRES QUE LES CONGÉS OU LES RTT EN 2016

des actifs ont été  
en arrêt de travail  
10 jours et plus  
en 2016

15%

5 jours  
et plus

22%

41%

au moins  
un jour

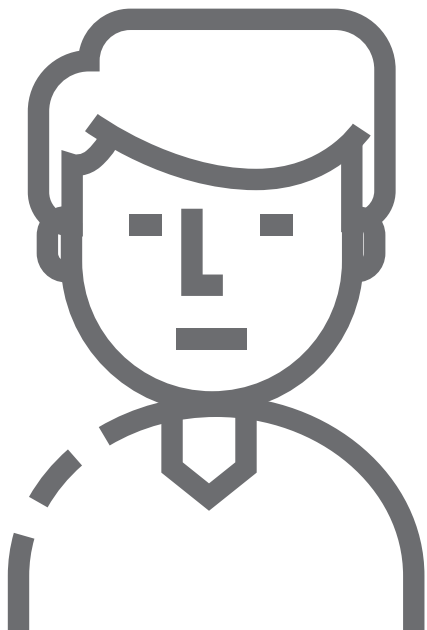
En 2016, presque un actif en poste sur deux a eu un arrêt de travail (41%). Cette proportion atteint 50% chez les moins de 35 ans. 15% ont par ailleurs été arrêtés plus de 10 jours. L'importance du nombre de salariés concernés par ces arrêts de travail confère un poids certain à cet enjeu dans l'entreprise.

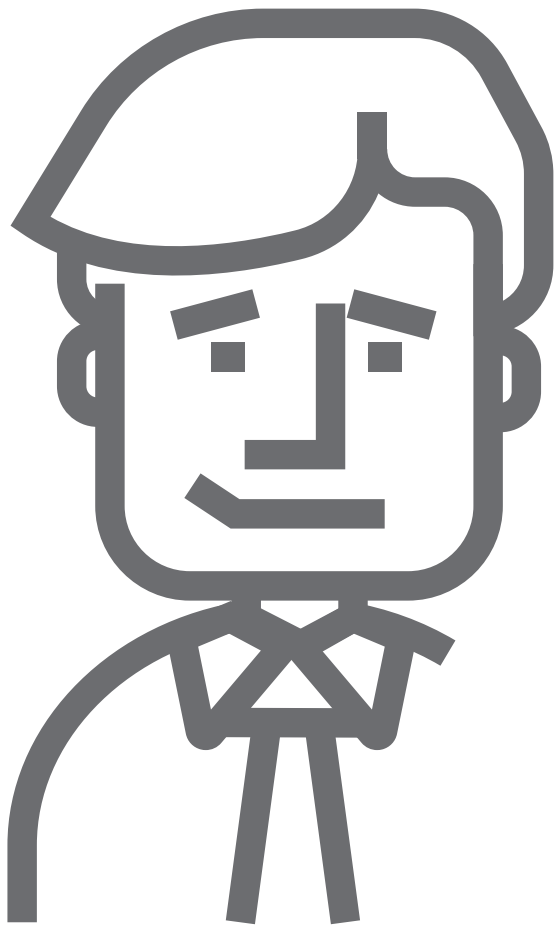
## LE JUGEMENT SUR LA POSSIBILITÉ RÉELLE D'ALLER TRAVAILLER MALGRÉ SON ARRÊT MALADIE

20%

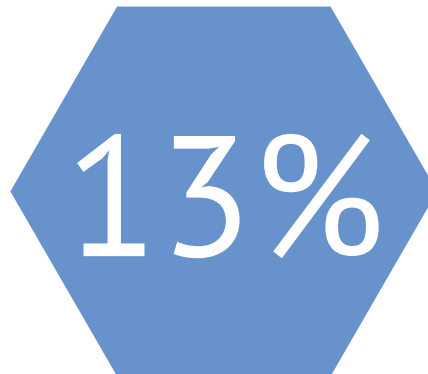
des absents estiment  
qu'ils auraient pu aller  
travailler lors  
de ces absences

Interrogé sur sa possibilité réelle d'aller travailler lors de son arrêt, un actif en poste sur cinq reconnaît qu'il aurait pu aller travailler (20%). Ce score atteint 27% chez les hommes (+13 points par rapport aux femmes), 28% chez les moins de 35 ans (+12 points par rapport aux plus de 35 ans) et 36% chez les habitants de l'agglomération parisienne.





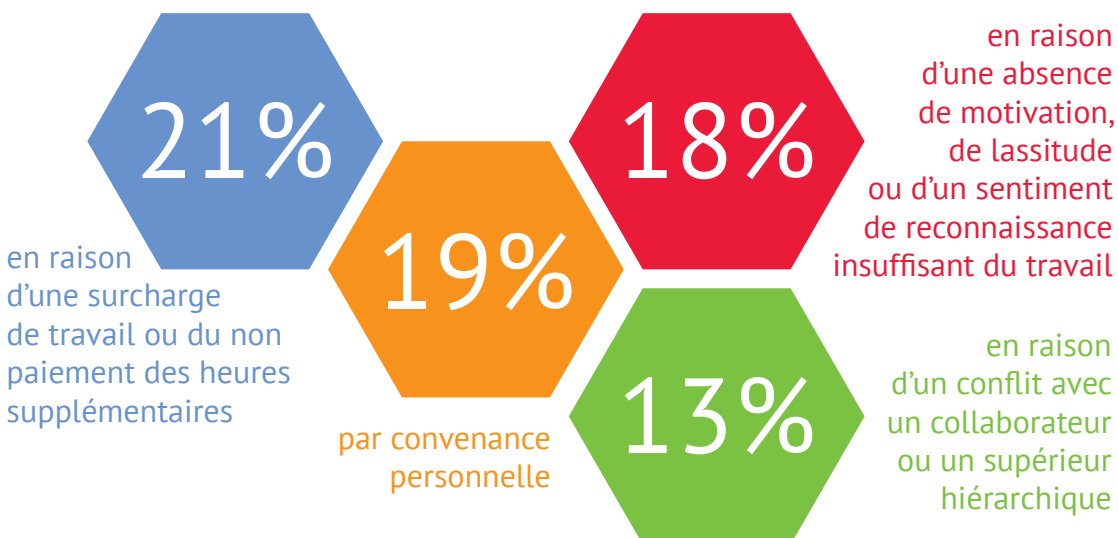
## LA SOLLICITATION D'ARRÊTS MALADIE POUR DES RAISONS AUTRES QUE SA SANTÉ



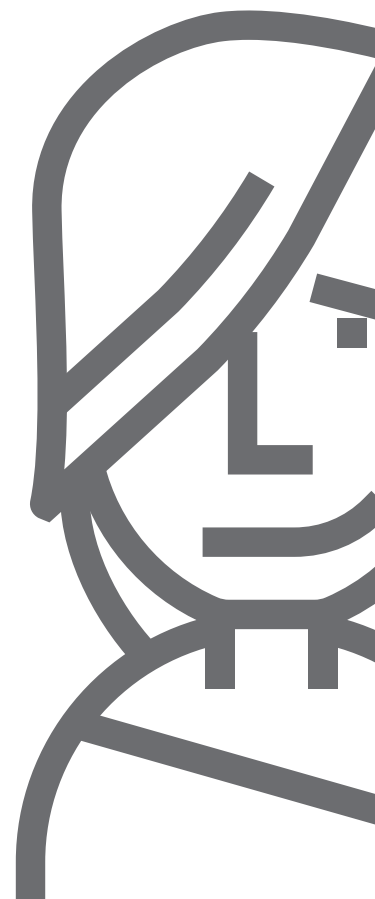
des actifs en arrêt pour des raisons autres que celles de santé

Une part non négligeable (13%) d'actifs en poste affirme avoir sollicité des arrêts maladie pour des raisons autres que sa santé. Un chiffre qui monte à 21% pour les actifs des entreprises comprenant entre 50 et 199 salariés. Les motifs avancés pour ces arrêts mettent en avant l'importance du facteur humain et relationnel au travail et rendent possibles des solutions managériales préventives.

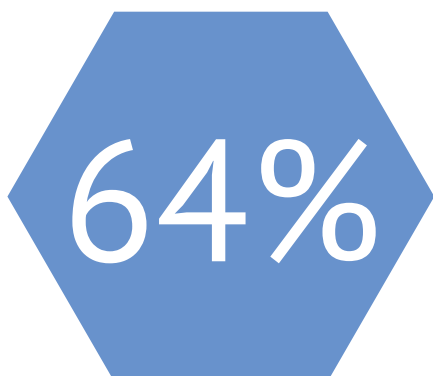
## LA RAISON PRINCIPALE DES ARRÊTS MALADIE POUR DES RAISONS AUTRES QUE LA SANTÉ



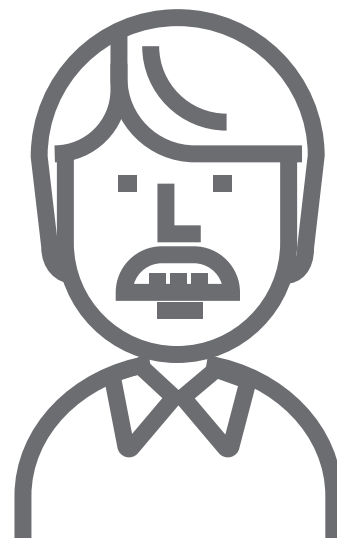
Un salarié concerné sur cinq justifie son comportement par convenance personnelle (19%). Le reste des personnes interrogées pointe un problème qui aurait pu être anticipé en amont par le management, par de l'écoute et du dialogue. Ce problème a pu concerner un sentiment de non respect du droit du travail par l'entreprise (temps de travail, repos, salaire), une situation humaine conflictuelle ou des états d'âme professionnels.



## L'OPINION SUR LA PÉNALISATION LIÉE AUX ABSENCES DE COLLÈGUES



des actifs estiment que leur travail a déjà été impacté par les absences de collègues

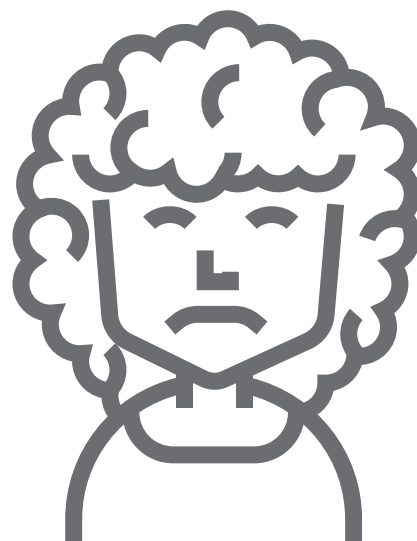


Les absences de collègues sont jugées préjudiciables pour l'efficacité de leur travail comme pour celui de l'entreprise. Près des 2/3 des actifs en poste (64%) estiment que leur travail a pu être pénalisé par des absences de collègues : surcharge de travail, horaires décalés voire changement de poste. Ce constat atteint 75% dans les entreprises de 20 à 49 salariés, c'est-à-dire à faible effectif, où l'absence d'une personne peut avoir un impact plus fort sur l'organisation de l'activité et où il existe moins de ressources pour pallier à ces absences.

## LE JUGEMENT SUR LE CARACTÈRE PRÉJUDICIABLE DES ABSENCES DES COLLÈGUES SUR LES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE



des actifs dont le travail a été impacté par les absences de collègues ont le sentiment qu'elles ont pu être préjudiciables aux performances de l'entreprise



Le fait d'avoir soi-même connu une ou plusieurs absences augmente la vigilance sur la pénalisation possible de son travail à la suite d'absences de collègues. Les personnes ayant elles-mêmes déjà eu des arrêts maladie pour des raisons autres que les congés / RTT ou leur santé sont plus nombreuses à reconnaître que leur travail est pénalisé dans ce cas de figure. Au sein de l'entreprise, le constat est similaire dans la mesure où 66% des personnes ayant été pénalisées (es) par des absences de collègues reconnaissent que ces absences ont pu être préjudiciables aux performances de l'entreprise.

## RAPPEL DU CADRE DE L'ENQUÊTE

Enquête IFOP menée auprès d'un échantillon de 1 291 personnes, échantillon représentatif des actifs de 18 ans et plus actuellement en poste.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne du 3 au 6 avril 2017.

# FOCUS NORME DE CLIMAT INTERNE 2016

## LA SATISFACTION SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE PERSONNELLE

75%

des salariés sont satisfaits de l'ambiance de travail

50%

des salariés seulement sont satisfaits du montant de leur rémunération

44%

des salariés seulement sont satisfaits de leurs possibilités d'évolution professionnelle

## LES JUGEMENT SUR LES ASPECTS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

75%

des salariés pensent que les objectifs sont réalistes

54%

des salariés sont stressés dans le cadre du travail

51%

des salariés seulement estiment que leur travail est reconnu à juste titre dans l'entreprise

## LA SATISFACTION À L'ÉGARD DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

87%

des salariés sont satisfaits de leurs relations avec leurs collègues

56%

des salariés seulement sont satisfaits de leurs relations avec leur direction générale

44%

des salariés seulement sont satisfaits de leurs relations avec les organisations syndicales