

Résultats de l'enquête de Delta Lloyd Life

Un tiers des travailleurs (32%) sont dérangés ou supposés travailler pendant leurs congés

Bruxelles, le 28 juin 2016 – Une enquête récente, menée à la demande de Delta Lloyd Life sur le thème de 'La Santé Mentale au Travail', fait apparaître qu'un tiers des travailleurs (32 %) sont dérangés pendant leurs congés. À nouveau un tiers (33%) des travailleurs affirment que leur employeur attend d'eux qu'ils décrochent leur GSM ou qu'ils répondent à leurs e-mails en dehors des heures de travail. Pas de très bon augure, à la veille des grandes vacances ... Il est en tout cas manifeste que la charge de travail sur les salariés croît sans cesse. Et les employeurs ont tout intérêt à se soucier préventivement du bien-être mental de leurs collaborateurs.

L'enquête a été menée par le bureau de recherche indépendant 365ANALYTICS, auprès de 1000 travailleurs salariés belges entre 18 et 65 ans.

L'enquête fait apparaître que, si plus de la moitié des travailleurs belges (55 %) aiment leur travail, 40 % d'entre eux sont constamment sous pression. Pour 23 % des travailleurs, les semaines de 50 heures sont la règle plutôt que l'exception. Un quart (25%) des travailleurs déclarent devoir répondre quasi instantanément aux e-mails de leur employeur. 46% ont le sentiment que leur employeur s'attache plus à la quantité et à la fréquence de leur travail qu'au résultat de celui-ci.

Plaidoyer pour une entreprise centrée sur l'humain

Les résultats de cette enquête confirment que 'Le Nouveau Monde du Travail'¹ relève actuellement plus de l'utopie que de la réalité. Une situation indésirable qu'employeur et dirigeants peuvent inverser, pour peu qu'ils consentent les efforts nécessaires. Diriger de façon plus humaine permettrait d'économiser des milliards, c'est ce qu'affirme Rebekka Rogiest dans son livre paru récemment 'Ze maken ons kapot, meneer'. Les chiffres sans cesse croissants de l'absentéisme au travail pour cause de maladie mettent un fois de plus le doigt sur la plaie. Le coût de l'absentéisme de longue durée atteindrait 6,5 milliards d'euros par année², plus que les allocations de chômage.

¹ Le Nouveau Monde du Travail est un concept d'organisation du travail par lequel on choisit en grande partie où, quand et comment on travaille. De cette manière, ce ne sont plus les heures et les présences qui sont comptabilisées mais bien le travail effectué. Le Nouveau Monde du Travail veut donc dire plus de flexibilité et une plus grande indépendance. En plus de permettre de travailler plus efficacement, cette nouvelle façon de faire, offre la possibilité de prendre plus de plaisir au travail.

² Chiffre provenant de la publication 'Ze maken ons kapot, meneer' de Degrande, De Winne et Rogiest (2016)

Les chiffres de l'INAMI indiquent que l'an passé, 346.971 Belges ont été absents plus d'un an pour cause de maladie, parmi lesquels 122.825 pour 'affections psychosociales'. À cet égard, Paul Tousseyn, directeur général du service d'inspection en charge du Contrôle du Bien-Être au travail, est revenu sur le sujet au début du mois³. Il a annoncé que ses services vont contrôler si les employeurs prennent suffisamment de mesures pour protéger leurs travailleurs contre le burn-out, obligation qui leur est d'ailleurs déjà imposée depuis septembre 2014, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La prévention et la responsabilisation avant tout

Delta Lloyd Life est persuadée de l'importance de la prévention. L'assureur incite activement ses clients et leur entourage, mais aussi ses propres collaborateurs, à mener une vie aussi saine que possible. L'alimentation et l'exercice sont des facteurs importants, mais aussi la tranquillité d'esprit. Annelore Van Herreweghe, porte-parole de l'assureur vie : *« Chez Delta Lloyd Life, nous accordons beaucoup d'importance au bonheur et à la santé de nos collaborateurs. Nous souhaitons leur faciliter la tâche en toute liberté. En matière de santé physique et nutritionnelle, c'est assez facile, par exemple en stimulant une alimentation saine et en organisant des cours de sport à l'heure de midi. L'aspect mental quant à lui est moins évident, car on est moins enclin à partager ses soucis. C'est pourquoi nous nous concentrons principalement sur la prévention. Notamment en organisant des séances d'information avec des orateurs internes et externes. Par ailleurs, nous encourageons un nouveau type de leadership, qui laisse plus de place à l'initiative et à l'innovation personnelle. »*

Avoir 'des travailleurs heureux' dépend tout autant des employeurs que des travailleurs eux-mêmes

Le Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie (VIGeZ) est un organisme expert dans la promotion de la santé et la prévention de la maladie. Selon Els Wouters, responsable chez VIGeZ de la 'Promotion de la Santé au Travail', les employeurs et les travailleurs sont tous deux responsables du bien-être mental des travailleurs : *« Quand on voit les chiffres du burn-out et des affections psychosociales et liées au stress, il est impératif que chaque entreprise s'attaque au problème activement, voire même proactivement. Elles peuvent notamment le faire en améliorant l'organisation du travail et le style de leadership, en fonction du bien-être mental de chaque travailleur. Et ce souci de bien-être mental est une responsabilité partagée des travailleurs et des employeurs. Cela signifie que les travailleurs eux-mêmes doivent être encouragés à renforcer leur propre réactivité. Pour les y aider, nous avons développé chez VIGeZ une plateforme de coaching en ligne : www.fitinjehoofd.be. Plus tard en cours d'année, nous élargirons notre offre aux employeurs, en développant une nouvelle méthode qui leur permettra de faire du bien-être mental de leurs travailleurs une composante à part entière de leur politique d'entreprise. »*

Annelore Van Herreweghe : *« Chez Delta Lloyd Life, nous encourageons nos collaborateurs à s'ouvrir l'esprit, à acquérir de nouvelles connaissances et à s'inspirer mutuellement pour booster leur mental. Nous avons lancé un*

³ Article paru dans De Tijd : www.tijd.be/ondernemen/algemeen/Bedrijven_krijgen_controle_op_burn_out.9774053-7763.art?highlight=burn%20out

projet interne en matière de self coaching pour prendre mieux conscience de son 'moi' mental. Un autre projet qui est en préparation s'attachera spécifiquement au stress et au burn-out : comment l'éviter ou éventuellement le gérer le cas échéant. Par ailleurs, nous encourageons le télétravail, car nous remarquons qu'il permet de réduire le niveau de stress et d'accroître l'efficacité. Au-delà de toutes les mesures concrètes que nous prenons en la matière, nous restons à l'écoute de ce qui se fait ailleurs pour pouvoir appliquer la recette dans notre propre organisation. »

Luc De Jonge : un petit employeur avec de grandes idées en matière de politique du personnel

Se préoccuper du bien-être mental n'est pas l'apanage des multinationales. Luc De Jonge, gérant de la SPRL Luc De Jonge⁴, une entreprise d'une trentaine de collaborateurs, en est la preuve. Pour lui, une bonne organisation et une communication transparente sont essentielles. Comme il l'explique : *« Nous suivons en permanence nos collaborateurs. Nous tentons au quotidien d'évacuer les éventuels soucis en discutant et en prenant des mesures. Nous voulons à tout prix éviter toute rancœur chez nos collaborateurs, susceptible de dégénérer en stress. Par ailleurs, nous avons des entretiens de fonctionnement bisannuels où nous abordons les « problèmes de la vie » en général et où nous examinons comment nous pouvons aider nos collaborateurs à réaliser leurs projets de vie. Ce que nous ne pouvons pas résoudre nous-mêmes lors des entretiens, nous l'abordons ensuite dans des entretiens spécifiques de coaching pour lesquels nous faisons appel à des spécialistes externes. Et en tant que dirigeant de l'entreprise, j'accorde une grande importance à la bonne organisation de la société et à une communication ouverte envers tous mes collaborateurs. Pour moi, ça reste la meilleure façon d'avoir des collaborateurs qui prennent plaisir à travailler, et d'éviter le burn-out en ces temps difficiles. Mais bien sûr, nous ne pouvons obliger personne à profiter des mesures que nous mettons en place au sein de l'entreprise. »*

Thierry Brynaert laisse à ses collaborateurs le droit à l'erreur

Pour Thierry Brynaert, CEO de MEC Belgium, agence média de 45 collaborateurs, privilégier le bien-être au travail est une évidence, particulièrement pour son équipe qui jongle au quotidien avec la pression des prix et les deadlines. Thierry a la volonté féroce de bousculer les traditions en matière de gestion du personnel. Au-delà de l'amélioration des résultats de son entreprise, c'est surtout des sourires sur les visages de ses collaborateurs qu'il souhaite voir fleurir au quotidien. Il a à cet effet initié de nombreuses démarches allant du télétravail à l'utilisation d'une plateforme de coaching en passant par différents projets pour constamment améliorer le bien-être mental et physique de ses collaborateurs. Il accorde notamment beaucoup d'importance à ce que chacun puisse être soi-même au travail, dans les bons jours comme dans les mauvais jours. Chaque individu est écouté et encadré, élément non négligeable lorsqu'on sait qu'il s'agit d'un des facteurs qui peut pousser au burn out si il n'est pas appliqué au sein de l'entreprise. *« Dès ma mise en fonction en tant que CEO il y a deux ans, j'avais une vision sur le long terme. Je souhaitais plus que tout permettre à chacune de ces personnes de s'épanouir pleinement chez nous. J'essaie de leur transmettre ma philosophie de vie. Pour moi, la vie est un jeu : parfois on gagne, parfois on perd. Les deux options sont non seulement autorisées mais ont aussi chacune leurs avantages. Nous avons notamment mis en place un prix : le « So you think you can fail ». Chaque collaborateur présente à tous ses collègues un projet qui, pour diverses raisons, n'a pas fonctionné. Non seulement, cela leur permet de se comprendre mieux entre eux mais ça les pousse aussi à grandir à partir de ces*

⁴ La SPRL Luc De Jonge de Ninove est active dans les travaux d'électricité, la protection, la domotique et le câblage de données. Pour plus d'info : www.dejongeluc.be

différentes expériences partagées et de chercher ensemble des solutions. Je tiens à ce que mes collaborateurs sachent que même dans l'échec, leurs collègues et moi-même les soutenons. »

Fin du communiqué de presse

À propos de l'enquête

Enquête de Delta Lloyd Life menée par le bureau de recherche indépendant 365ANALYTICS

Méthode : Enquête quantitative en ligne

Échantillon : population belge active entre 18 et 65 ans

Enquête sur le terrain : du 24 juillet au 24 août 2015

Nombre d'interviews : 1000 (818 travailleurs salariés et 182 indépendants)

Panel utilisé : SSI

Pour plus d'info: Annelore Van Herreweghe, Porte-parole de Delta Lloyd Life

GSM +32 494 170 200, @ : annelore.vanherreweghe@deltalloydlife.be

Contact pour la presse : Karima Ghozzi, FAMOUS Relations

GSM +32 485 127 779, @: karima.ghozzi@famousrelations.be

À propos de Delta Lloyd Life

Delta Lloyd Life fait partie du Groupe Delta Lloyd aux Pays-Bas. Depuis 1807, Delta Lloyd est un partenaire de confiance dans le domaine bancaire ainsi qu'en matière d'assurances, de pensions et de placements.

En Belgique, Delta Lloyd Life est un expert reconnu en matière d'assurances vie, tant pour les particuliers que pour les entreprises, qui met l'accent sur les solutions de protection financière (invalidité, décès et pension). Delta Lloyd Life se fixe pour objectif de protéger financièrement tous ses clients à chaque moment de leur vie. En proposant des solutions innovantes qui sont toujours adaptées aux attentes et aux besoins du client, Delta Lloyd Life protège non seulement la qualité de vie de celui-ci, mais lui offre également une perspective d'avenir.

Historique : Delta Lloyd Life est née en juillet 2001 de la fusion de 3 sociétés belges : CGU Life, OHRA Leven/Vie et Norwich Union. En 2008, Delta Lloyd Life a fusionné avec Swiss Life Belgium. En lui assurant la quatrième place sur le marché belge de l'assurance de groupe, cette complémentarité a fait de Delta Lloyd Life un expert reconnu en matière de pension. Le rachat en 2013 de ZA Assurances s'inscrit quant à lui dans le cadre du focus stratégique sur la 'protection' (décès et invalidité) et sur la 'pension' (épargne-pension et investissement), qui est celui de Delta Lloyd Life en Belgique.

Le Groupe Delta Lloyd rassemble des entreprises indépendantes travaillant toutes sous la marque commune Delta Lloyd. Chaque entreprise indépendante de Delta Lloyd se caractérise par sa propre spécialisation et sa propre clientèle. Delta Lloyd est cotée à la Bourse NYSE Euronext de Bruxelles et NYSE Euronext d'Amsterdam. L'entreprise compte 550 collaborateurs en Belgique.

ANNEXES

A/ Trois conclusions frappantes de l'enquête

UN BON ÉQUILIBRE ENTRE MA VIE PROFESSIONNELLE ET MA VIE PRIVÉE A UN EFFET POSITIF SUR MA SANTÉ.



58%

D'accord

J'AIME BIEN MON TRAVAIL.



55%

D'accord

La principale constatation est que plus de la moitié des travailleurs (55 %) aiment leur travail, ce qui leur procure une sensation de bien-être. En outre, 58 % déclarent qu'un bon équilibre entre travail et vie privée a un effet positif sur leur santé.

DANS NOTRE ORGANISATION, ON RESSENT EN PERMANENCE UNE PRESSION POUR EN FAIRE PLUS ET/OU TRAVAILLER PLUS VITE.



40%

D'accord

DANS NOTRE ORGANISATION, LE FAIT DE NE PAS RÉSISTER À LA PRESSION PROFESSIONNELLE EST CONSIDÉRÉ COMME UN SIGNE DE FAIBLESSE.



31%

D'accord

D'autre part, 40 % des salariés belges déclarent que leur organisation fait constamment pression sur eux pour travailler plus et/ou plus vite. Pour 31 %, il est clair que le fait de ne pas pouvoir faire face à la charge de travail est interprété dans leur organisation comme un signe de faiblesse.

UNE DURÉE DE TRAVAIL DE 50 HEURES PAR SEMAINE EST PLUTÔT LA RÈGLE QUE L'EXCEPTION.



23%

D'accord

MON TRAVAIL A UN IMPACT NÉGATIF SUR MON MODE DE VIE.

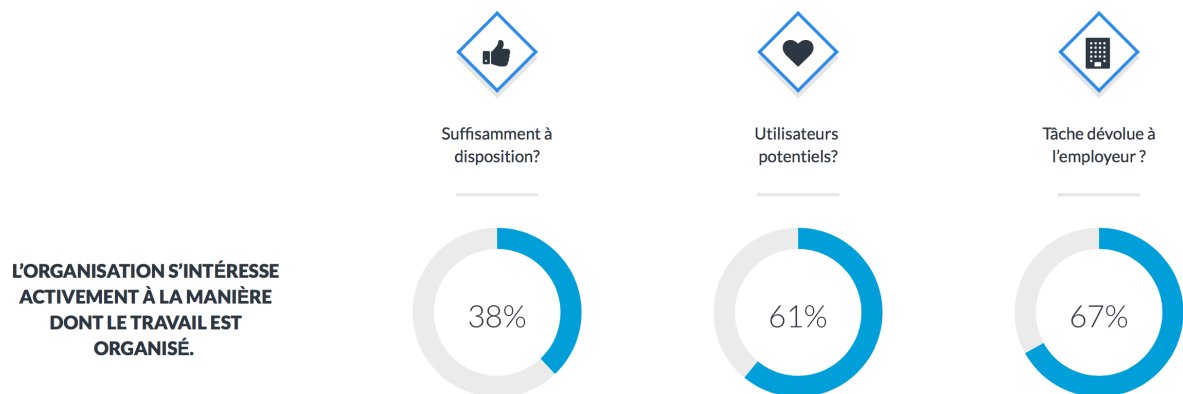


20%

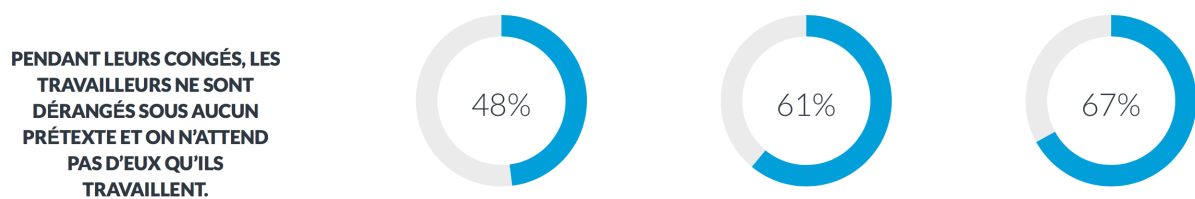
D'accord

Enfin, près d'un quart des répondants (23 %) affirment que les semaines de 50 heures sont la règle plutôt que l'exception ! Un sur cinq (20 %) ajoute que le travail a un impact négatif sur son mode de vie.

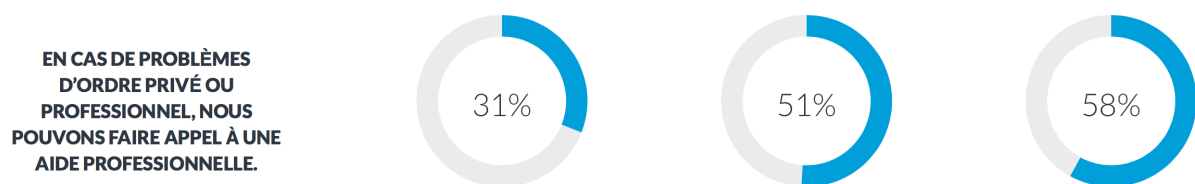
B/ Les neuf affirmations les plus évidentes de l'enquête



Seuls 38 % estiment que l'organisation s'occupe activement de la façon dont le travail est organisé, alors qu'ils sont 67 % à estimer que c'est là la tâche de l'employeur. Et si la structure était présente, 61 % des travailleurs déclarent qu'ils l'utiliseraient.



Près de la moitié des travailleurs (48 %) déclarent ne pas être dérangés pendant leurs congés. Ce, alors que deux tiers (67 %) des travailleurs ne veulent pas être dérangés pendant leurs congés.



31 % des travailleurs déclarent qu'ils peuvent faire appel à une aide professionnelle en cas de problème. 58 % estiment que c'est à leur employeur de la fournir.



Suffisamment à disposition?

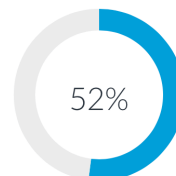
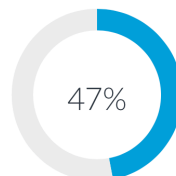
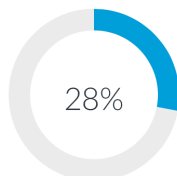


Utilisateurs potentiels?



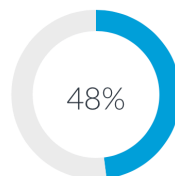
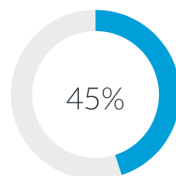
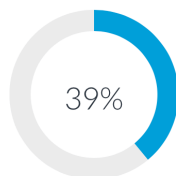
Tâche dévolue à l'employeur ?

MON EMPLOYEUR PERMET À SES COLLABORATEURS DE TRAVAILLER DANS UNE APPROCHE ORIENTÉE RÉSULTATS.



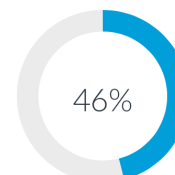
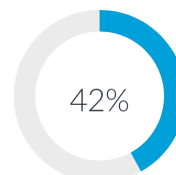
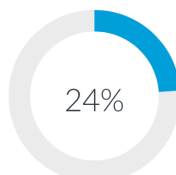
Seuls 28 % des travailleurs déclarent que travailler avec une approche orientée résultats est la norme, alors que 52 % trouvent que ça devrait être la norme...

DANS NOTRE ORGANISATION, LES TRAVAILLEURS NE DOIVENT PAS RÉPONDRE IMMÉDIATEMENT À LEURS E-MAILS ET DISPOSENT D'UN DÉLAI ALLANT JUSQU'À UN JOUR POUR Y RÉPONDRE.



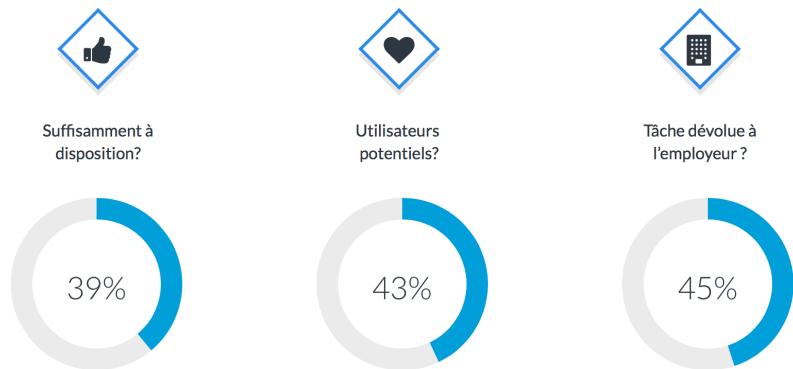
39 % des travailleurs déclarent que les e-mails de leur employeur n'exigent pas une réponse immédiate. 48% des travailleurs trouvent que leur employeur devrait leur donner une journée de temps pour ce faire.

NOUS PARTICIPONS À DES ATELIERS OU À DES FORMATIONS SUR LES COMPÉTENCES SOCIALES, COMMUNICATIONNELLES OU D'ADAPTATION.



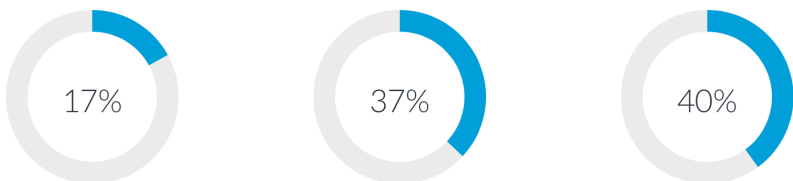
Seul 1 sur 4 (24 %) déclare bénéficier de workshops en matière de capacités sociales, d'adaptation ou de communication. 46 % des travailleurs estiment que c'est à l'employeur qu'il revient d'en prendre l'initiative.

MON EMPLOYEUR N'ATTEND PAS DE SES TRAVAILLEURS QU'ILS RÉPONDENT À LEURS GSM OU À LEURS E-MAILS EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL.



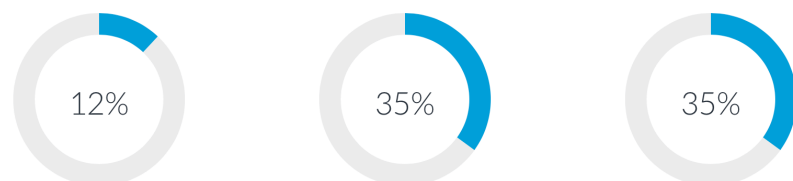
39 % des travailleurs affirment que leur employeur n'attend pas d'eux qu'ils décrochent leur GSM ou qu'ils répondent à leurs e-mails en dehors des heures de travail. Ce qui signifie donc que pour la grande majorité (61 %), c'est ce que leur employeur attend d'eux !

NOUS SOMMES INFORMÉS SUR LE BIEN-ÊTRE MENTAL.



En ce qui concerne le bien-être mental, seuls 17 % estiment en être informés, alors que 40 % l'attendent de la part de leur employeur.

DES ACTIONS ET DES ACTIVITÉS SONT ORGANISÉES SUR LE THÈME DU BIEN-ÊTRE MENTAL.



Enfin, seuls 12 % des travailleurs déclarent que des activités sont organisées en matière de bien-être mental. Ici aussi, les travailleurs attendent beaucoup plus (35 %) de la part de leur employeur.