



« BRUIT ET SANTE AUDITIVE AU TRAVAIL : BAROMETRE IFOP-JNA 2023 »

Plus d'un quart des actifs en poste de travail indique que le bruit au travail impacte leur vie privée.

A l'occasion de la 8^e Semaine de la Santé Auditive au Travail, l'association JNA tire la sonnette d'alarme. Les résultats du nouveau baromètre Ifop-JNA, réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 1103 actifs en poste de travail, viennent illustrer cette alerte en rebattant les cartes des idées reçues. Face à la confirmation de tendances enregistrées depuis l'après-covid, les experts scientifiques et médicaux de l'association appellent les acteurs économiques et sociaux à intégrer ces analyses d'impacts du bruit et à changer rapidement leur approche. Dans un contexte de marché tendu et face à la montée de la souffrance au travail, il y a urgence à modifier les paradigmes du XXI^e siècle pour atteindre l'objectif de « tout mettre en œuvre pour éviter toute souffrance physique et mentale au travail ». L'un des fondements de la loi de santé au travail. Ce nouveau baromètre fournit des clés pour l'entreprise « résiliente ».

7^e baromètre « Bruit et santé auditive au travail », octobre 2023 : ce qu'il faut retenir

- **« Près de la moitié des actifs en poste (45%) déclarent que le bruit au travail a au moins une répercussion pour leurs oreilles sur leur quotidien ».** Cette proportion est majoritaire chez les moins de 35 ans (52%).
- **33% des actifs déclarent des gênes de compréhension de la parole et 30% des sifflements ou bourdonnements en raison des expositions sonores.** Les télétravailleurs sont concernés par ces effets auditifs.
- **60% et 50% des interviewés mentionnent de la « fatigue, lassitude et irritabilité » et du stress en raison des expositions sonores au travail.**
- **La souffrance psychologique est bien présente,** et concerne 31% des actifs dont 61% de ceux souvent gênés par le bruit au travail. Incompréhension avec le management, tensions et agressivité au sein des équipes en seraient une résultante.
- **Parmi les 52% des actifs en poste de travail déclarant vivre une gêne du bruit, pour 50% d'entre-eux cela impacte leur vie privée.** Les moins de 35 ans l'expriment le plus fortement (+13 points).
- **Les solutions proposées par l'employeur sont jugées insuffisantes.** Si elles semblent progresser dans les secteurs de l'industrie et du BTP, leur mise en place demeure largement minoritaire. La proposition de sensibilisation reste stable et faible. Pour autant, les salariés à titre individuels sont prêts à se mobiliser aux côtés de l'employeur.
- **Les angles morts révélés par le baromètre :**
 - **29% des actifs passent « sous les radars » :** 9% d'entre eux sont peu gênés par le bruit malgré une forte exposition. A contrario, 20% sont peu exposés mais malgré tout gênés indiquant une possible minimisation de cette nuisance par l'employeur.
 - **Les 18-24 ans sont nombreux à être exposés au bruit sans être gênés (18% contre 9%).** Ce qui indique une insuffisante prise au sérieux de cet enjeu par cette génération.
 - **26% des télétravailleurs 2 à 3 jours semaine sont gênés par le bruit bien que peu exposés au bruit.** Ce constat peut être interprété comme une difficulté à devoir alterner entre des environnements sonores différents et un risque que cette perception passe inaperçue pour les employeurs. Les

conditions de télétravail varient d'un salarié à l'autre, et certains peuvent se retrouver chez eux avec un nouvel environnement bruyant, angle mort s'il n'est pas remonté à l'employeur.

-
- La question du bruit et de ses impacts sur l'oreille est plus ancienne dans les secteurs agriculture et industrie alors qu'elle apparaît moins évidente dans les métiers du bureau, de « Front office ».
- Le premier réflexe des employeurs reste celui de mettre à disposition des protections individuelles contre le bruit.

Ce baromètre apporte les arguments à la mise en place d'une nouvelle approche du bruit et des expositions sonores au travail. Les actifs prennent de plus en plus conscience des impacts du bruit et des expositions sonores sur leur santé et la qualité de leurs relations sociales professionnelles mais aussi privées. Ce nouveau baromètre apporte aussi des indicateurs sur les risques psychosociaux, cardiovasculaires aux côtés des risques de gênes et de troubles de l'audition. Les moins de 35 ans sont de plus en plus représentés dans l'expression de la gêne du bruit dans leur vie personnelle. Dans une époque où le marché de l'emploi est tendu, ce nouveau baromètre fournit des clés pour une entreprise résiliente, et un passage du travail décent au travail durable.

Contact JNA :

Sébastien Leroy
Porte-parole Association JNA
06 33 62 68 18
sebastien.leroy@journee-audition.org

Contact Ifop :

Romain Bendavid
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
TÉL : 01 45 84 14 44
Romain.Bendavid@ifop.com



I- L'impact du bruit et des nuisances sonores sur la santé auditive et les relations sociales au travail

Les oreilles peuvent être durablement affectées par les nuisances sonores provenant du lieu de travail.

« Près de la moitié des actifs en poste (45%) déclarent que le bruit au travail a au moins une répercussion pour leurs oreilles sur leur quotidien ».

Cette proportion est majoritaire chez les moins de 35 ans (52%), les Franciliens (51%) et les actifs des secteurs Agriculture-Industrie (55%) et BTP Construction (60%). Dans le détail, ces conséquences négatives pour les oreilles peuvent se traduire par une gêne auditive (33%), des acouphènes (30%) ou de la surdité (25%).

Les moins de 35 ans sont particulièrement concernés au sein de la population indiquant des gênes auditives, c'est à dire une diminution momentanée de compréhension de la parole (35%, soit + 2 points dont 37%, soit + 4 points chez les 25-34 ans par rapport à l'échantillon global).

Si les salariés des secteurs de l'industrie et de l'agriculture sont fortement représentés (41%), ceux du secteur du commerce sont aussi à considérer (38%). Les télétravailleurs 4 à 5 jours par semaine ne sont pas épargnés : 40% déclarent vivre des diminutions de compréhension la parole en raison du bruit.

30% des actifs en poste témoignent d'acouphènes, et ce spectre est bien plus présent chez les moins de 35 ans (40%, soit +10 points par rapport à la moyenne globale). Les secteurs traditionnels se démarquent mais il est nécessaire d'être vigilant une nouvelle fois au secteur du commerce avec 36% des salariés concernés. Un fois encore les télétravailleurs sont surreprésentés (34%, soit +4 points / 30% de l'échantillon concerné).

Le bruit ressenti au travail a également des répercussions extra-auditives sur sa charge mentale et les relations de travail.

Respectivement 60% et 50% des interviewés mentionnent en effet de la « fatigue, lassitude et irritabilité » et du stress. En parallèle, même si moins de personnes sont concernées, le bruit au travail peut également être à l'origine de troubles plus profonds tels qu'un trouble du sommeil (mentionné par 32% des interviewés dont 61% par ceux souvent gênés par le bruit au travail), de la souffrance psychologique (31% dont 61% par ceux souvent gênés par le bruit au travail et 35% des moins de 35 ans).

Concernant cette souffrance psychologique, liée aux expositions sonores au travail, il est important de noter que les actifs des secteurs de l'administration (30%), du commerce (33%) et des services (32%) sont ici bien représentés.

Enfin, les effets du bruit au travail sur l'hypertension artérielle (25% dont 48% par ceux souvent gênés par le bruit au travail) donnent une indication sur les risques cardiovasculaires.

Dans des proportions pour la plupart en progression, les nuisances sonores subies impactent également l'écosystème du travail et peuvent être à l'origine de difficultés relationnelles au travail qu'elles soient :

- **Managériales** : incompréhensions avec les managers : 49%, +1 point dont 59% des personnes gênées par le bruit sur le lieu de travail, conflits au sein de l'équipe de travail : 44%, +3 points dont 52% des personnes gênés par le bruit sur le lieu de travail ;



- **D'agressivité dans les échanges** : 45% dont 51% des personnes gênées par le bruit sur le lieu de travail ;
- **De comportements de repli sur soi** : 43%, +6 points dont 51% des personnes gênées par le bruit sur le lieu de travail.

Pour une majorité d'actifs concernés, la gêne causée par le bruit au travail a des répercussions sur leur vie privée.

Une des conséquences du nouveau rapport au travail post covid réside dans la porosité des frontières entre vie privée et vie professionnelle : souplesse dans l'organisation des horaires, télétravail pour ceux qui le peuvent... Or, la gêne occasionnée par le bruit s'inscrit hélas dans cette logique. **52% des personnes gênées par le bruit au travail affirment en effet que les nuisances sonores ont également des répercussions sur leur vie privée**, par exemple en termes de tensions avec leurs proches ou de problèmes de sommeil...

Les oreilles de certaines catégories d'actifs sont particulièrement soumises à cette double peine. C'est au premier rang le cas des interviewés « très gênés par le bruit » (74% contre 52% en moyenne) mais aussi les indépendants (63%), des personnes travaillant dans les Services (60%), dans les TPE de moins de 20 salariés (61%) ainsi que des télétravailleurs (66%). Ces derniers, loin de pouvoir échapper au bruit sur leur lieu de travail semblent l'importer ou en subir un autre depuis leur propre lieu.

II- L'exposition au bruit et aux nuisances sonores

Alors qu'une majorité d'actifs français demeure gênée par le bruit et les nuisances sonores au travail, ce fléau ne constitue toujours pas une source d'inquiétude majeure.

52% des actifs en poste déclarent être affectés par ce problème soit un étiage très stable par rapport aux années précédentes (51% en 2022 et 52% en 2017, lors de la première mesure). Dans le détail, 17% des interviewés affirment souffrir du bruit « souvent » (+1 point) et 35% « de temps en temps » (stable).

A l'instar des années précédentes, **certaines catégories d'actifs y sont particulièrement exposées** :

- **Les ouvriers** auprès de qui cette gêne représente un phénomène de masse (64% contre 52% en moyenne) ;
- **Les actifs du secteur BTP-Construction** (65%) au sein duquel figure une forte proportion d'ouvriers et, à un degré moindre du secteur public (59%) ;
- **Les 35 à 49 ans** (59%) ;
- **Les Franciliens** (61%) ;
- **Les télétravailleurs hybrides, qui y ont recours 2 ou 3 jours par semaine** (60%) et doivent donc fréquemment alterner entre deux environnements sonores différents

Le fait que ces populations évoluent dans des univers assez distincts les uns des autres témoigne du large potentiel de nuisance que représente le bruit dans la sphère professionnelle.

Or malgré ce ressenti majoritaire, **le risque de surdité, directement lié au bruit ne constitue pas un motif d'inquiétude majeur, seulement cité en premier par 6% des interviewés**, loin derrière les risques psychosociaux (26%) qui peuvent constituer une conséquence indirecte du bruit, les problèmes visuels (15%) ou les TMS (15%). Toutefois, les populations les plus exposées sont nettement plus nombreuses à placer le bruit en tête de la pile des risques : celles qui déclarent « souvent » être gênées (18% contre 6% en moyenne), les ouvriers (12%) et les employés du BTP (16%).



Plus précisément, l'auto-évaluation moyenne par les actifs de leur niveau d'exposition au bruit sur le lieu de travail atteint 4.9 sur 10 et enregistre des pics à 5.8 chez les ouvriers et 5.5 auprès des employés des secteurs Agriculture-Industrie (5.5) et BTP (5.5).

Assez logiquement, pour une large majorité d'interviewé (71%), niveau d'exposition au bruit et sentiment de gêne sont étroitement corrélés. 32% d'entre eux déclarent ainsi à la fois être exposés au bruit et gênés tandis qu'à l'opposé, 39% affirment être peu exposés et pas gênés.

En miroir, **une proportion non négligeable d'actifs (29%) semble passer « sous les radars ».** 9% d'entre eux sont en effet peu gênés par le bruit malgré une forte exposition, ce qui peut laisser sous-entendre une minimisation personnelle de ce fléau. A contrario, 20% sont peu exposés mais malgré tout gênés ce qui peut cette fois-ci être expliqué par une possible minimisation de cette nuisance par leur employeur, qui serait un « angle mort ».

Il est à cet égard intéressant de constater que **les jeunes actifs de 18 à 24 ans sont particulièrement nombreux à être exposés au bruit sans être gênés** (18% contre 9% en moyenne) ce qui tend à confirmer les enseignements des précédentes enquêtes pour la JNA d'une insuffisante prise au sérieux de cet enjeu par la jeune génération. En parallèle, 26% des télétravailleurs 2 à 3 jours par semaine sont gênés par le bruit malgré le fait d'évoluer dans un environnement peu exposé au bruit (26% contre 20% en moyenne). Ce constat peut être interprété comme une difficulté à devoir alterner entre des environnements sonores différents et un risque que cette perception passe inaperçue pour les employeurs.

Les sources de bruit identifiées comme les plus gênantes au travail sont plurielles, susceptibles de provenir de l'extérieur comme de l'intérieur des locaux.

Dans un étiage proche de celui constaté l'année dernière, le bruit provenant de l'extérieur des locaux ressort comme la source la plus gênante, citée en premier 20% des interviewés (-1 point). Cet enjeu touche proportionnellement plus les télétravailleurs 4 à 5 jours par semaine (27%), les Franciliens (28%) ainsi que, plus généralement, des métiers de « Front Office » c'est-à-dire ceux avec des contacts directs avec des clients ou des usagers : les actifs indépendants (26%) et ceux évoluant dans le Commerce (26%).

Autres sources également mentionnés dans des proportions conséquentes, les interactions humaines propres aux activités de bureau. 15% des interviewés citent ainsi en premier les conversations entre collègues, 12% les allées et venues de personnes et 11% les conversations téléphoniques ou en visioconférence. Ces dimensions sont plus fortement mises en avant par les salariés de « bureau » : les cadres, les télétravailleurs et ceux qui travaillent dans les Services.

En parallèle, les contraintes techniques telles que les matériels utilisés (imprimantes, ordinateurs...) sont mentionnés par 15% des actifs. Elles sont davantage subies par les artisans (22%), les ouvriers (23%) et, dans cette logique, par les interviewés des secteurs Agriculture- Industrie (25%) et BTP (27%).

III- Les solutions collectives et individuelles face au bruit et aux nuisances sonores

Les avis sont partagés quant à la prise en compte des expositions sonores par l'employeur, un constat confirmé par le caractère minoritaire des solutions pour réduire le bruit au travail.

A peine la moitié des salariés estiment que leur entreprise prend suffisamment en compte cet enjeu de santé (51%), et seulement 14% en sont convaincus. Certaines catégories de salariés sont plus réprobatrices :



- Les salariés plus âgés se montrent plus critiques de l'action de leur entreprise (49% des 35 ans le constatent, contre 57% des moins de 35 ans).
- Les actifs gênés par le bruit, qu'ils y soient beaucoup ou peu exposés, témoignent également davantage de l'inaction de leur entreprise (45% sont satisfaits).
- Les salariés d'entreprises comptant 250 collaborateurs et plus sont moins convaincues par l'action de leur organisme (45%, contre 55% chez les entreprises de plus petites tailles). Ce résultat peut être contre-intuitif, car il est plus probable de trouver une personne en charge de la santé dans des entreprises de grandes tailles.

A l'inverse, dans les secteurs de l'Agriculture et de l'industrie et celui du BTP, respectivement 60% et 72% des salariés estiment que leur entreprise prend en compte cet enjeu. Et si 59% des ouvriers constatent l'action de leur entreprise, ils ne sont que 49% des cadres et des employés. On peut attribuer cet écart à l'origine même de ces nuisances sonores. **Dans le métier de la construction ou de l'industrie, la question du bruit et de la santé des oreilles est ancienne, alors qu'elle est plus récente dans les métiers dit « de bureau », de « Front Office » et peut apparaître moins évidente.**

Si les solutions proposées par l'employeur pour réduire le bruit progressent, leur mise en place demeure largement minoritaire, et aucune à ce jour n'est attestée par plus d'un tiers des salariés.

La mise à disposition de protecteurs individuels demeure la plus généralisée, mais seuls 31% des salariés y ont accès (+3pts vs 2022). Les autres mesures prises sont encore plus minoritaires. Seuls 26% des personnes interrogées déclarent avoir des casques de communication spécifiques (+1pt). Les solutions nécessitant de réorganiser les locaux – plus coûteuses par nature – ne sont relevées que par un quart des salariés : 26% mentionnent un réaménagement des espaces existants (+4pts) et 25% la création d'espace pour s'isoler (+2pts). **La portée limitée de ces deux dernières solutions apparaît d'autant plus dommageable dans un contexte où les entreprises repensent l'occupation de leurs locaux et optent plus volontiers pour l'open space.**

Enfin, les dépistages auditifs (22%, +3pts) et les sessions d'information et sensibilisation pour modifier les comportements collectifs (20%, stable) sont encore peu développés au sein des entreprises.

Toutefois, point encourageant, davantage d'entreprises semblent prendre en compte cet enjeu. 55% des salariés déclarent que leur entreprise a mis en œuvre au moins une de ces solutions proposées, contre 50% l'année dernière. Mais, le degré de prise en charge apparaît encore superficiel : un quart seulement des salariés a vu 3 de ces solutions mises en place, soit une augmentation d'un point seulement. **Si les entreprises sont plus nombreuses à proposer des solutions, ces dernières restent limitées en nombre.**

Dans le détail, les moyens mis en place diffèrent selon les catégories interrogées :

- Dans les secteurs de l'Agriculture et de l'Industrie (80%) mais également du BTP (81%), davantage acculturés à cet enjeu, une large majorité de salariés mentionnent qu'au moins une de ces solutions a été mise en œuvre
- Les salariés de PME se distinguent également : 68% des personnes travaillant dans une entreprise comptant entre 20 et 49 salariés, et 61% de celles comptant entre 50 et 249 salariés déclarent avoir à disposition au moins une solution, contre seulement 45% des salariés de TPE.
- Les salariés plus jeunes sont également davantage accompagnés : 65% des moins de 35 ans contre 51% des 35 ans et plus.
- Enfin, davantage de télétravailleurs font le constat d'une mise en place de solutions (67% contre 48% des non-télétravailleurs).



Mais ces solutions peuvent également apparaître insuffisantes aux yeux des plus concernés. Le fait que 63% des actifs beaucoup exposés au bruit et gênés mentionnent qu'au moins une solution leur ait proposée, cela ne suffit pas à apaiser totalement leur gêne.

Les démarches personnelles initiées par les personnes gênées par le bruit au travail progressent mais s'inscrivent davantage dans une logique consultative que volontariste.

Pour la première fois, une partie des solutions proposées est mise en place ou envisagée par plus de la moitié des répondants. La prise en compte par les salariés de la santé de leurs oreilles progresse : plus de la moitié envisage ou a déjà effectué un test auditif (53%, +9pts), une consultation avec un médecin (51%, +7pts) ou encore une demande d'équipement, que ce soient des protections individuelles sur site (51%, +5pts) ou un équipement d'écoute approprié en télétravail (58%, -1pt).

Cependant, au-delà de ces initiatives, ils sont encore cette année peu prendre des décisions impactant leur organisation du travail, ou à l'envisager – demander à être affecté dans un autre espace de travail (35%, +2pts) ou solliciter un arrêt de travail (20%, +2pts).

Un quart seulement a effectué au moins une de ses actions (26%). Dans le détail, les plus jeunes sont les plus proactifs : 34% des salariés de moins de 35 ans ont déjà initié une de ces démarches, contre 23% des 35 ans et plus. Les ouvriers sont également plus volontaristes (37%), à l'inverse des catégories supérieures (17%). Les secteurs de l'Agriculture et de l'Industrie, et du BTP s'illustrent (respectivement 41% et 48%).

A défaut de pouvoir agir contre le bruit extérieur, les salariés se montrent volontaires pour limiter le bruit et les nuisances sonores dont ils sont responsables sur le lieu de travail (70%), et plus encore les salariés du BTP (82%) notamment. **Dans le cadre d'un accompagnement pédagogique sur ces questions de santé, il semblerait qu'on puisse compter sur la mobilisation des salariés pour participer à cet effort collectif.**

Les freins à la réduction du bruit et des nuisances sonores au travail sont nombreux et les solutions mises en place par les entreprises ou les salariés semblent encore en retard.

Deux freins sortent du lot parmi ceux proposés : l'organisation même de l'espace de travail (48%) et la nature même de l'activité (46%). Ces obstacles comme les plus difficiles à changer car les organisations ont peu de prise sur elles. Les salariés font également remonter des problèmes liés à la culture même de l'entreprise (40%). Une proportion importante, mais on le rappelle, les salariés participent à la culture de leur entreprise, et 70% se verraient de leur côté fournir un effort pour réduire leur propre niveau sonore. Enfin, 39% pointent une absence de prévention en la matière – et seuls 20% déclarent avoir déjà eu ce type de sessions au sein de leur entreprise.

Sept salariés sur dix identifient un frein à la réduction du bruit et des nuisances (71%). Un plus grand nombre de salariés de moins de 35 ans (80% contre 67%), de Franciliens (79%), de salariés du BTP (89%), et de télétravailleurs fréquents (83%) et occasionnels (77%) pointent des freins.

Pour les télétravailleurs, la possibilité d'évoluer dans un environnement sonore moins bruyant constitue un levier fort de la marque employeur

Alors que le contexte est marqué par des difficultés de recrutement et un accroissement des envies de mobilité des salariés, le télétravail comme solution pour réduire le bruit environnant est un atout majeur. 64% des télétravailleurs estiment en effet que l'isolement sonore trouvé à leur domicile est une motivation importante, dont 24% très importante. Les jeunes, plus séduits par le télétravail et plus impactés par le bruit, sont plus nombreux à invoquer cet argument (73% contre 58% des 35 ans et



plus), comme les salariés d'entreprise de moins de 250 salariés (72% contre 59% au sein des entreprises de 250 salariés et plus).

De même, si 70% des télétravailleurs avec un enfant et 64% de ceux avec deux enfants semblent penser que le télétravail est un espace de calme pour leurs oreilles. Cette proportion tombe à 59% quand le salarié a trois enfants ou plus. **Les conditions de télétravail varient d'un salarié à l'autre, et certains peuvent retrouver chez eux un nouvel environnement bruyant, angle mort pour les entreprises s'il n'est pas remonté par les salariés. Il est intéressant de rappeler que les télétravailleurs étaient également représentés quant aux impacts du bruit sur leurs gênes auditives et acouphènes.**

Méthodologie de l'enquête :

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1103** personnes, représentatif de la population française active occupée âgée de 18 ans et plus. 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 été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 12 au 14 septembre 2023.

