

communiqué de presse

Paris, le 13 octobre 2020

#SanteTravail #Covid19

La santé au travail à l'épreuve du Covid¹ : une étude de Malakoff Humanis qui décrypte l'impact de la crise sur la santé des salariés du secteur privé

Les partenaires sociaux finalisent en ce moment même les concertations engagées depuis deux ans sur la réforme du système de santé au travail, et le gouvernement a annoncé un projet de loi pour la fin de l'année 2020. Dans un contexte marqué par les effets de la crise sanitaire, où tous les acteurs s'accordent à reconnaître la santé, et la santé au travail, comme une priorité, le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) de Malakoff Humanis publie une étude spécifique sur l'impact de la crise sur toutes les dimensions de la santé au travail.

Plus de la moitié des salariés a essayé, pendant la période, d'adopter un mode de vie plus sain. Pour autant, 45% des salariés² déclarent se sentir plus fatigués physiquement et psychologiquement. 62% estiment que leur rythme de travail a été modifié. 33% des salariés disent que leur entourage a été une source d'inquiétude, de tension et de stress plus forte qu'avant la crise. Ce stress, l'intensité du travail, la crainte de perdre son emploi, et le sentiment d'isolement sont des facteurs qui pourraient accroître les risques psycho-sociaux. 85% des salariés estiment cependant que leur entreprise a mis en œuvre les mesures nécessaires à la protection de leur santé². Et 86% souhaitent qu'elle intègre durablement la prévention et la santé dans sa stratégie.

Un impact réel de la crise sur la santé des salariés, mais de bonnes pratiques à pérenniser

12% des salariés déclarent que leur santé s'est dégradée pendant la crise (vs 8% qui ont constaté une amélioration). Cette dégradation concerne davantage les salariés aidants et les salariés malades (maladie chronique, maladie grave ou handicap). Près de la moitié des salariés (45%) déclare également se sentir plus fatiguée physiquement et psychologiquement.

La crise a cependant eu un impact plutôt positif sur certaines habitudes en matière d'hygiène de vie ou de prévention santé. En effet, **52% des salariés ont cherché à avoir un mode de vie plus sain** (pratiques alimentaires, activités physiques, consommation d'alcool ou de tabac...), et 70% d'entre eux déclarent vouloir maintenir ces nouvelles habitudes.

¹ Etude de perception Ifop pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 3504 salariés d'entreprises du secteur privé – Recueil par internet, du 19 juin au 15 juillet 2020.

² Base : 2917 salariés ayant travaillé pendant la crise.

Des fragilités accentuées et des inégalités renforcées

La crise n'a pas été vécue de la même manière par tous les salariés. L'étude montre de fortes disparités selon le profil socio-démographique, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, mais aussi, et c'est l'un des intérêts majeurs de l'étude, selon les situations de travail vécues pendant la crise et le contexte personnel.

A titre d'exemple, si **la crise a eu un impact sur le rythme de travail de 62% des salariés**, il s'agit, selon les cas, d'une accélération ou d'un ralentissement. Ainsi, 40% des salariés ont vu leur rythme de travail s'accroître, 33% ont eu un travail plus intense, 22% ont subi une surcharge de travail, et 23% ont estimé que leur travail empiétait sur leur vie personnelle. Ces situations concernent davantage les salariés aidants, les jeunes, les cadres, les managers, et les personnes ayant des enfants à charge.

Une autre partie des salariés, moins importante, a vécu l'inverse : ralentissement du rythme de travail (22%), sous charge de travail (16%), travail moins intense (12%), moins de pression (12%), moins d'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle (13%). Ces situations concernent davantage les ouvriers, les salariés travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés, ainsi que les personnes ayant vécu une période de chômage partiel.

Au-delà des pressions liées au rythme de travail, la crise a pu être une **période difficile** pour certains salariés **sur le plan personnel et familial**. 33% des salariés estiment que leur entourage a été une source d'inquiétude ou de stress plus forte qu'avant la crise, et plus particulièrement les aidants et les salariés malades. 16% ont rencontré une situation financière plus compliquée, notamment les salariés ayant vécu une période de chômage partiel. Enfin, 6% des salariés ont été affectés par un deuil directement lié à la Covid.

Des risques psycho-sociaux qui pourraient croître

L'intensité du travail, l'insécurité de la situation professionnelle et la mauvaise qualité des rapports sociaux - trois grands facteurs de risques psycho-sociaux - se sont dégradés depuis le début de la crise. Ainsi 33% des salariés estiment que leur travail est plus intense depuis la crise (vs 12% qui estiment qu'il l'est moins qu'avant la crise). 23% pensent qu'il empiète davantage sur leur vie personnelle (vs 13%). 14% des salariés déclarent subir plus de tensions au travail (vs 3%). Enfin, 20% des salariés disent avoir plus peur de perdre leur emploi depuis la crise (vs 3%).

A noter que **l'isolement professionnel**, a également été ressenti plus fortement pendant la crise par un salarié sur cinq. Un sentiment qui concerne davantage les salariés en télétravail à 100 %, les personnes qui ont alterné chômage partiel et télétravail, les salariés des grandes entreprises, et les salariés qui ont gardé leur(s) enfant(s) la plus grande partie du temps.

La mobilisation des entreprises saluée par leurs salariés

80% des salariés estiment que leur entreprise s'est bien adaptée à la crise. Ils saluent les actions menées en termes de maintien des emplois, de continuité d'activité, de communication, de capacité à innover, et de maintien du lien social (scores supérieurs à 65 % sur tous les sujets).

Les actions mises en œuvre pour la protection de la santé sont particulièrement reconnues (soulignées par 85% des salariés), arrivant en tête de classement avec les mesures prises pour protéger l'emploi. 78% estiment que leur entreprise a adapté l'organisation du travail aux enjeux de protection de la santé. Une majorité des salariés (57%) déclarent cependant ne pas avoir été suffisamment accompagnée sur le plan psychologique.

Les managers ont joué leur rôle : 60 % des salariés estiment que leur manager a cherché à maintenir l'esprit d'équipe, et 56 % qu'il a adapté ses pratiques managériales. Près de la moitié (48%) pensent également que leur manager a été plus à l'écoute.

Nouvelles aspirations, nouveaux enjeux

La crise a généré des attentes fortes et mis en évidence des enjeux toujours plus importants pour les entreprises autour de la prévention santé, de l'engagement, et de l'accompagnement des salariés les plus fragilisés.

Ainsi, **86% des salariés attendent de leur entreprise qu'elle intègre durablement la prévention et la santé dans sa stratégie**, mais seuls 53% pensent qu'elle le fera. Ils sont plus de 85% à souhaiter un renfort de la place de l'humain dans l'entreprise (qualité des conditions de travail et d'emploi, climat social ...), ainsi qu'un engagement environnemental plus fort, mais moins de la moitié pense que cela se réalisera.

Enfin, une grande majorité des salariés aspirent à une évolution des modes de travail au sein de leur entreprise : davantage de travail collaboratif et participatif (79%), davantage de souplesse et de flexibilité dans la gestion du temps de travail (83%), et plébiscite un management basé sur la confiance (85%).

*Pour en savoir plus sur l'impact de la crise sur la santé au travail, retrouvez le dossier Spécial du [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) de Malakoff Humanis ainsi que la première **Masterclass** digitale organisée par le Comptoir sur le thème [La Santé au travail à l'épreuve du Covid-19](#).*

Contacts Presse :

MALAKOFF HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Franck Pasquier : +33 6 73 62 57 99

fpasquier@image7.fr

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec près de 7,5 milliards d'euros de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 15 % de parts de marché de l'assurance collective. En retraite complémentaire, le Groupe gère 37,8 milliards d'euros d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de plus de 565 000 entreprises et près de 16 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année plus de 160 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffhumanis.com

 @MalakoffHumanis