

## communiqué de presse

Paris, le 26 novembre 2020

#ParlonsVulnerabilites #SanteTravail #Covid19

### Malakoff Humanis publie les résultats d'une étude exclusive sur les vulnérabilités des salariés et donne la parole sur ce sujet rendu incontournable par la crise

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité... les situations de vulnérabilités concernent plus de la moitié des salariés et plus des deux tiers des entreprises<sup>1</sup>. Amplifiées par la crise de la Covid-19, qui rend aujourd'hui incontournable une réflexion de fond sur le sujet, les vulnérabilités sont peut-être aussi une opportunité pour les entreprises de redessiner leur rôle aux côtés des salariés, redéfinir leur place dans la société et gagner en engagement et en performance globale.

Alors que les travaux préparatoires à l'établissement d'un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la santé au travail sont en cours de finalisation, Malakoff Humanis publie les résultats d'une étude exclusive sur les vulnérabilités des salariés, et donne la parole, sur le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#), à des partenaires sociaux, des experts de la santé au travail et des DRH de grandes entreprises. Ainsi, [Laurent Berger](#), Secrétaire Général de la CFDT, [Geoffroy Roux de Bézieux](#), Président du MEDEF, [Cynthia Fleury](#), philosophe et psychanalyste, [Patrick Légeron](#), psychiatre expert du stress en entreprise, [Audrey Richard](#), Présidente de l'ANDRH, [Caroline Guillaumin](#), DRH du groupe Société Générale et [Olivier Hérout](#), DRH adjoint du groupe Engie, partagent leur analyse de la situation et leur vision du rôle de l'entreprise pour prévenir et accompagner les salariés en situation de vulnérabilité.

## Parlons (vulnérabilités)

A découvrir à partir du 26 novembre sur le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#)

### Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la crise sanitaire

**Plus de la moitié des salariés** indique vivre actuellement au moins une situation de fragilité (un chiffre stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés). 42% des salariés sont concernés par des fragilités d'ordre personnel (vs 37 % en 2018), et 33 % par des fragilités d'ordre professionnel (vs 38 %). 35 % indiquent vivre plusieurs situations de fragilité.

<sup>1</sup> **Etude Vulnérabilités des Salariés** : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

### Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- Pour **les fragilités d'origine personnelle** : les maladies graves (concerne 9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant<sup>2</sup> (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- Pour **les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

**La crise liée à l'épidémie de la Covid-19 bouscule les lignes en matière de vulnérabilité.** Elle accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, mais elle accélère également la prise de conscience de ces situations par les entreprises.

Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;**
- **Les difficultés d'ordre psychologique (50 %)** activées ou réactivées par la crise.

L'étude révèle que **les entreprises se sont montrées plutôt « à la hauteur du moment »**. Ainsi, plus de 70 % des dirigeants déclarent avoir davantage prêté attention aux situations de vulnérabilité de leurs salariés pendant la crise. Et près de 60 % des salariés le reconnaissent.

Plus de la moitié des salariés et des dirigeants considèrent que **les situations de fragilité des salariés vont se multiplier dans les prochaines années**, quand seulement respectivement 15 % et 7 % pensent qu'elles vont se résorber. Face à ce constat, 56 % des dirigeants indiquent qu'ils vont y accorder plus d'attention. Les salariés sont un peu moins optimistes : la moitié d'entre eux pense que rien ne va changer, et 13 % craignent que les dirigeants n'accordent moins d'attention aux situations de vulnérabilité, se concentrant sur la survie économique de leur entreprise.

### Un impact sur la vie professionnelle des salariés

81 % des dirigeants se disent préoccupés par les situations de vulnérabilités de leurs salariés et plus de **60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail** (+ 7 points vs 2018).

Parmi les répercussions citées par les salariés, on note :

- **Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie professionnelle** : pointées par 51 % des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle, et 47 % des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle ;
- **Une baisse de l'engagement** : pointée par 45 % des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle, et 50 % des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle ;
- **Une baisse de la productivité** : pointée par 48 % des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle, et 50 % des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle ;
- **Un frein à la progression professionnelle** : pointé par 38 % des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle, et 45 % des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle ;

---

<sup>2</sup> Concerne les salariés en position d'aidant pour un proche, c'est-à-dire les salariés qui apportent une aide régulière à un ou plusieurs proches, en situation de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie (que cette personne vive chez le salarié aidant, à son domicile, ou en institution).

- **Une dégradation des relations avec leur manager** : pointée par 35 % des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle, et 43 % des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle.

**Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.** Ainsi, ils pensent qu'une entreprise qui agit améliore la qualité vie au travail (88 %), le climat interne (pour 87 % des dirigeants et 88% des salariés) et, par conséquent, **accroît sa performance sociale** (83 % et 88 %). Par ailleurs, le fait d'agir est davantage perçu par les dirigeants comme une **source de progrès** (pour 53 % d'entre eux) que comme une source de coût (4 %). Ces postures pourraient être perçues comme l'annonce d'un changement de paradigme où la prise en charge des vulnérabilités serait considérée comme une opportunité de transformation durable du rôle de l'entreprise.

### Face aux vulnérabilités, quel rôle pour l'entreprise ?

**Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes** pour intervenir sur les situations de vulnérabilité, qu'elles soient d'origine professionnelle (selon 89 % des dirigeants et 78 % des salariés) ou même d'origine personnelle (65 % et 51 %, des chiffres en hausse de 10 pts par rapport à 2018).

Cependant, **alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les situations de vulnérabilités, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait.** Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux (55 % des dirigeants déclarent le faire, et seuls 29 % des salariés disent que leur entreprise le fait). Viennent ensuite les aménagements du temps ou des conditions de travail (47 % vs 20 %) ainsi que les actions de communication sur les aides proposées par l'entreprise (41 % vs 15 %).

Ces actions sont également celles que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire** (pour plus d'un tiers des salariés). Leurs attentes portent également sur la formation des dirigeants et des managers (37 %) et la prévention contre les risques de violences ou de discriminations au travail (32 %).

Pour mieux prendre en compte les situations de vulnérabilité, salariés comme dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social** (selon 31 % d'entre eux) et faire **évoluer la culture interne** de l'entreprise (pour 30 % des salariés et 28 % des dirigeants). A noter que **les dirigeants qui indiquent eux-mêmes avoir déjà connu une situation de fragilité (38 %)** déclarent davantage agir (84 % vs 76 % en moyenne) et davantage voir les bénéfices de la prise en charge de ces situations.

Les **freins à l'action déjà identifiés en 2018, persistent** cependant, d'un côté comme de l'autre : les salariés craignent d'être stigmatisés (40 % vs 33 % en 2018), pénalisés dans leur carrière (35 % vs 37 % en 2018), voire licenciés (35 % vs 45 % en 2018) s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs (47 %) et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations (37 %).

Pour en savoir plus sur les vulnérabilités des salariés, retrouvez notre dossier complet sur le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#). Pour accompagner les entreprises dans la prévention et la gestion de ces situations, Malakoff Humanis propose, dans le cadre de sa démarche [Diagnostic et Protection du Capital Humain](#), des solutions concrètes à destination des salariés et des entreprises : cellules d'accompagnement psychologique, lignes d'information ou d'écoute (Aidants, Cancer, Décès), aides financières, webinaires de prévention et Kits pratiques pour les DRH.

#### Contacts Presse :

##### **MALAKOFF HUMANIS**

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

[elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com](mailto:elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com)

##### **IMAGE 7**

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

[isegonzac@image7.fr](mailto:isegonzac@image7.fr)

Franck Pasquier : +33 6 73 62 57 99

[fpasquier@image7.fr](mailto: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 santé et prévoyance. 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](http://www.malakoffhumanis.com)

 [@MalakoffHumanis](https://twitter.com/MalakoffHumanis)