

# Etude Vulnérabilités 2020

Regards croisés Salariés et Dirigeants

# MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

## Echantillons



- **405 dirigeants d'entreprise (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...)**
  - *Critères de représentativité : taille d'entreprise et secteur d'activité. Les plus grandes entreprises ont été sur-représentées au moment du recueil afin de pouvoir disposer de résultats sur cette taille d'entreprise. Elles ont ensuite été remises à leur poids réel dans le redressement afin de ne pas fausser les résultats d'ensemble.*
- **2010 salariés**
  - *Critères de représentativité : sexe, âge, PCS, région d'habitation, taille d'entreprise et secteur d'activité*

## Recueil



- **Recueil réalisé par téléphone auprès des dirigeants d'entreprise de 10 salariés et plus et en ligne pour les dirigeants d'entreprise de moins de 10 salariés**
- **Recueil réalisé en ligne auprès des salariés**

## Dates



**Terrain réalisé du 06 au 26 septembre 2020**

- *Rappels issus du terrain d'enquête réalisé en 2018 : du 29 mars au 20 avril 2018.*
- *En 2018, seules les entreprises d'au moins 10 salariés ont été interrogées.*

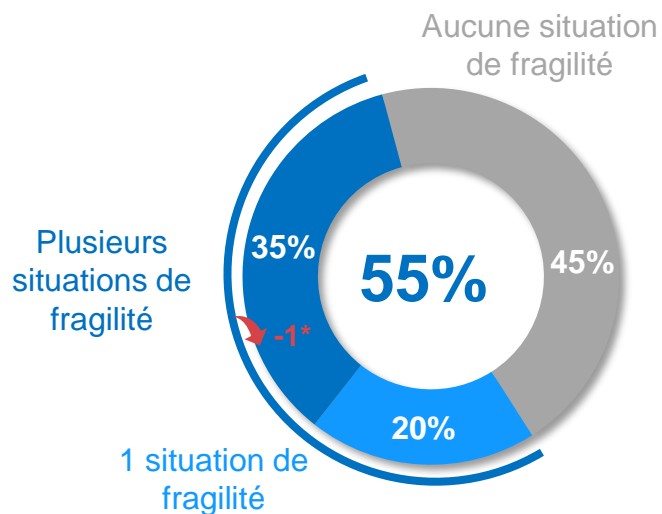


# **Les vulnérabilités des salariés, une réalité en mutation**

# UNE RÉALITÉ QUI CONCERNE PLUS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS



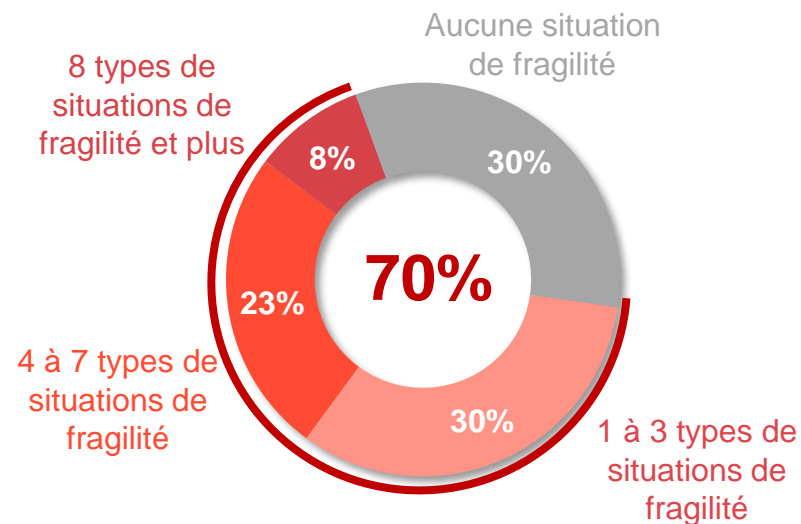
Salariés



... déclarent connaître actuellement une situation de fragilité personnelle OU professionnelle

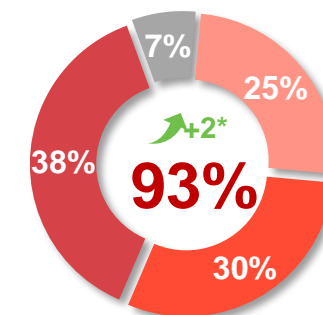


Dirigeants

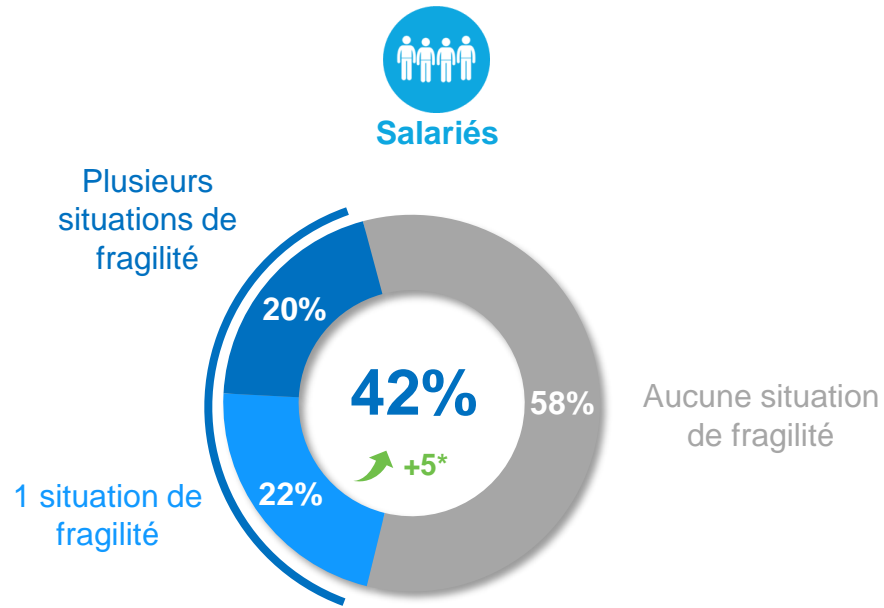


... déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle OU professionnelle au sein de leur entreprise

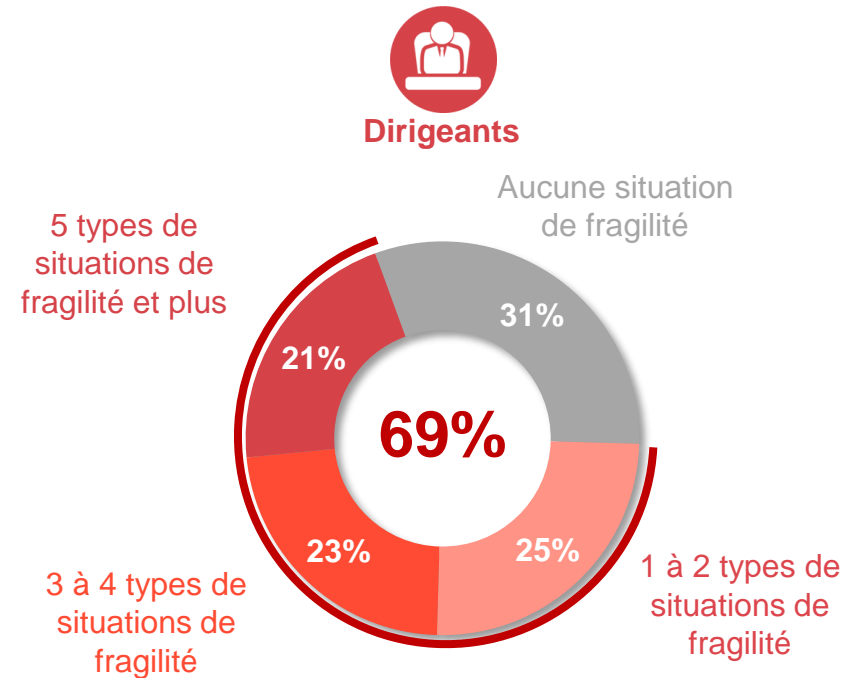
Dont entreprises de +10 salariés :



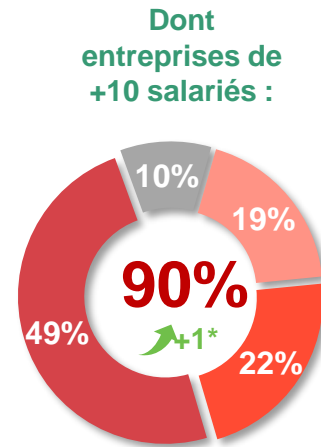
# 42% DES SALARIÉS DÉCLARENT VIVRE UNE SITUATION DE VULNÉRABILITÉ D'ORIGINE PERSONNELLE



... déclarent connaître actuellement une situation de fragilité d'origine personnelle



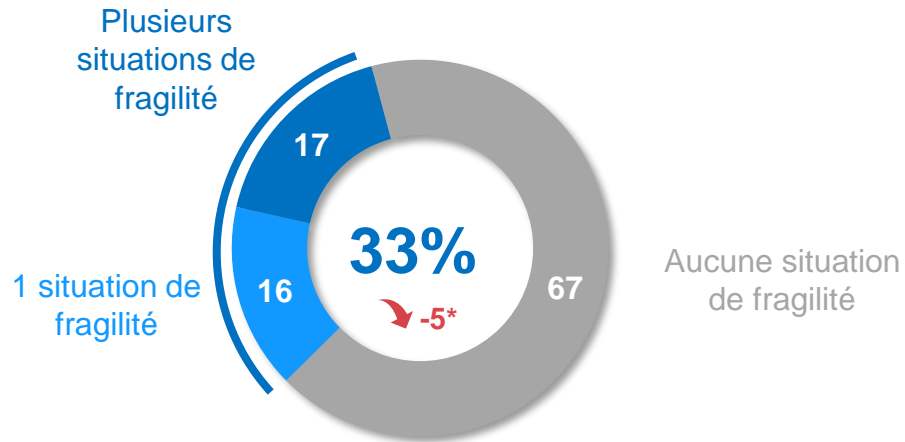
...déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle au sein de leur entreprise



# 33% DES SALARIÉS VIVENT UNE SITUATION DE VULNÉRABILITÉ D'ORIGINE PROFESSIONNELLE



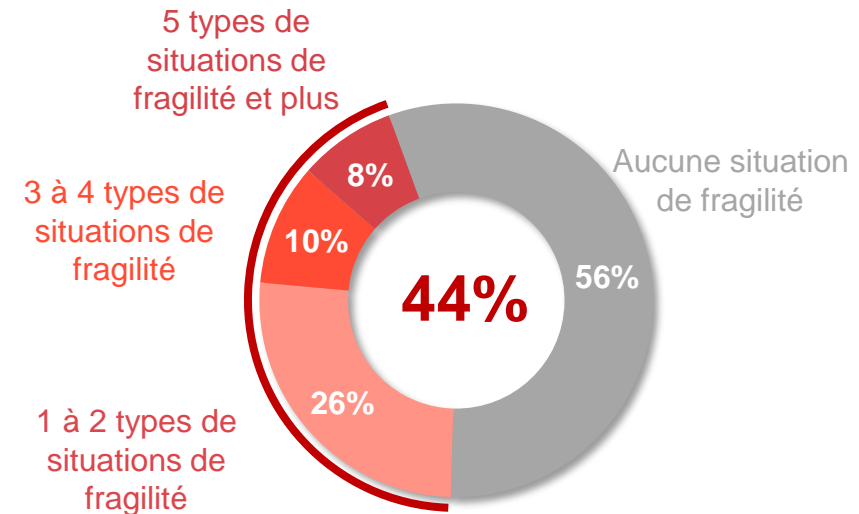
Salariés



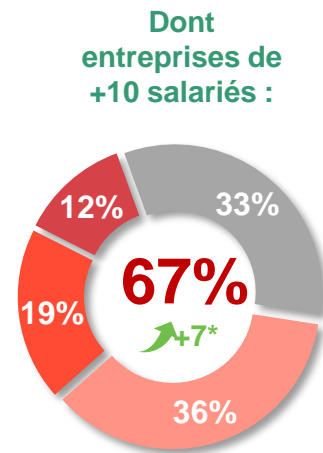
... déclarent connaître actuellement une situation de fragilité d'origine professionnelle





Dirigeants





déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle au sein de leur entreprise



# LES SITUATIONS DE FRAGILITÉ D'ORIGINE PERSONNELLE LES PLUS FRÉQUENTES IDENTIFIÉES PAR LES SALARIÉS ET LES DIRIGEANTS

	- Salariés - 	- Dirigeants - 
1	Une maladie grave comme un cancer, une affection de longue durée (ALD) ou une maladie chronique reconnue comme une ALD (9%)	Une situation familiale compliquée (divorce, séparation, conflit, famille recomposée...) (39%) / Une situation de famille monoparentale (37%)
2	Une position d'aidant pour un proche (9%)	Le deuil récent d'un membre de la famille (conjoint, enfant.) ou de l'entourage proche (37%)
3	De grandes difficultés financières qui vous conduisent à renoncer à des services ou biens essentiels (9%)	Une maladie grave comme un cancer, une affection de longue durée (ALD) ou une maladie chronique reconnue comme une ALD (24%)
4	Des souffrances psychologiques (dépression, bipolarité, anxiété généralisée...) (8%)	Des souffrances psychologiques (dépression, bipolarité, anxiété généralisée...) (23%)
5	Une situation de famille monoparentale (8%) / Une situation familiale compliquée (divorce, séparation, conflit, famille recomposée...) (7%)	De grandes difficultés financières qui conduisent à renoncer à des services ou biens essentiels (22%)

# LES SITUATIONS DE FRAGILITÉ D'ORIGINE PROFESSIONNELLE LES PLUS FRÉQUENTES IDENTIFIÉES PAR LES SALARIÉS ET LES DIRIGEANTS

	 - Salariés -	 - Dirigeants -
1	Une situation d'épuisement professionnel (13%)	Une situation d'épuisement professionnel (20%)
2	Une perte de sens, un ennui profond au travail (11%)	Une grande difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (18%)
3	Une situation d'usure professionnelle liée à des conditions de travail éprouvantes (11%)	Une situation d'usure professionnelle liée à des conditions de travail éprouvantes (13%)
4	Une grande difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (9%)	Une perte de sens, un ennui profond au travail (11%)
5	Des conditions d'emploi précaires : alternance entre périodes de chômage et d'emploi, succession de CDD ou autres contrats précaires, etc. (6%)	Des conditions d'emploi précaires : alternance entre périodes de chômage et d'emploi, succession de CDD ou autres contrats précaires, etc. (11%)

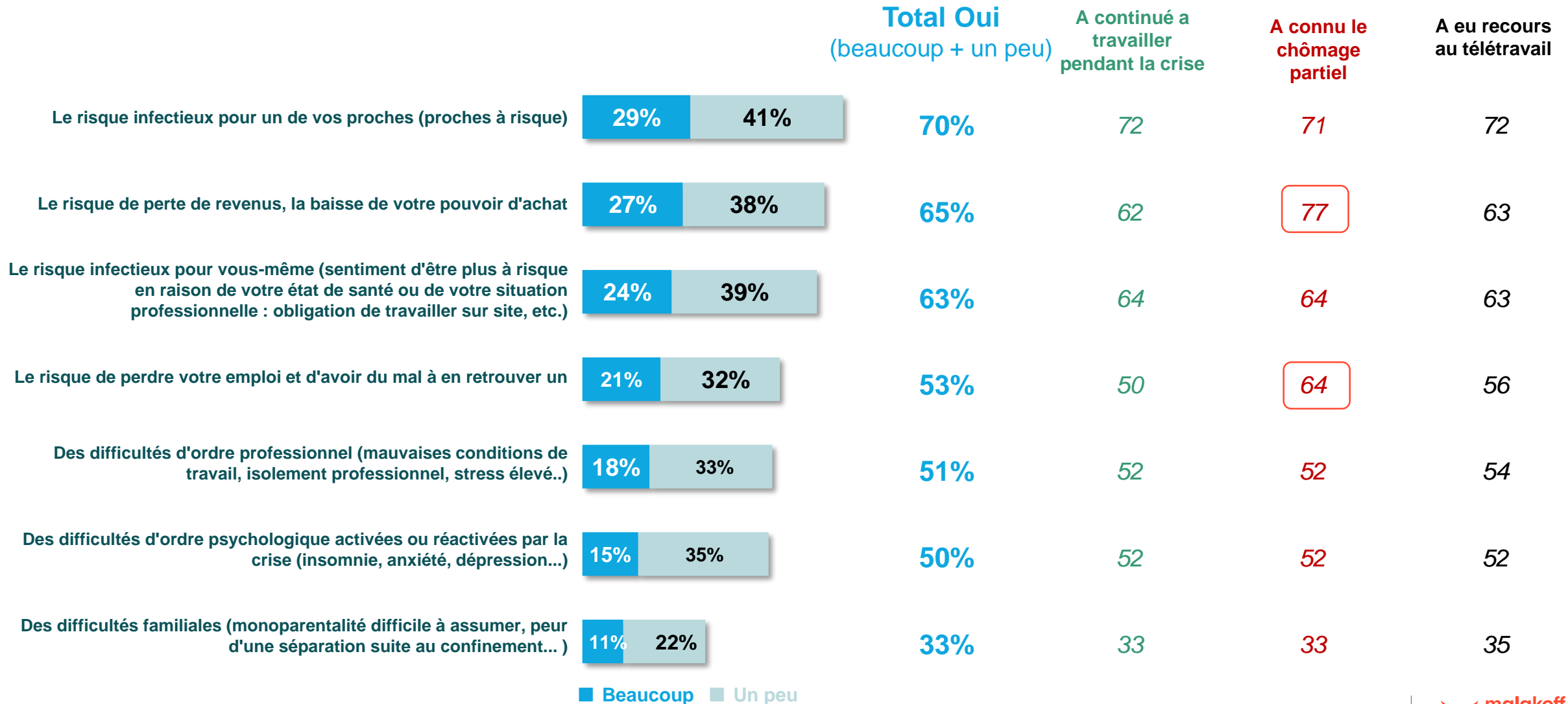




**Une réalité aggravée par la crise  
sanitaire**

# UN SENTIMENT DE VULNÉRABILITÉ AMPLIFIÉ PAR LA CRISE SANITAIRE

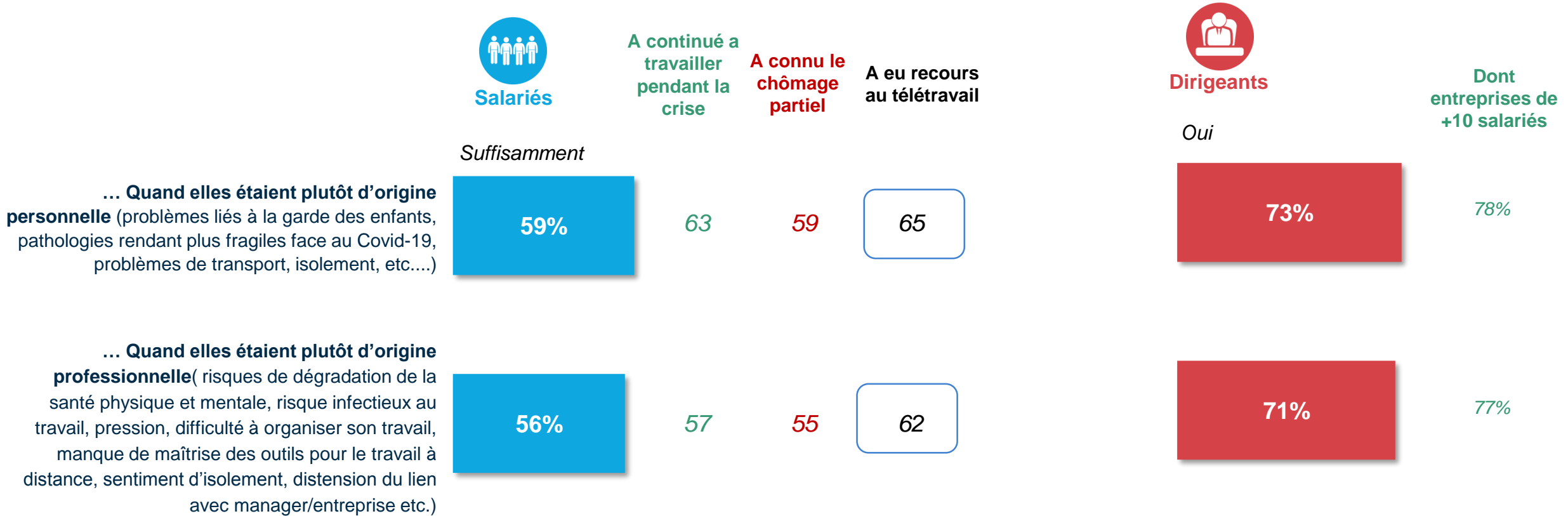
Salariés : Q24. Depuis le début de la crise du Covid-19, vous êtes-vous senti fragile devant... ?



# DES ENTREPRISES PLUTÔT À LA HAUTEUR DE LA SITUATION

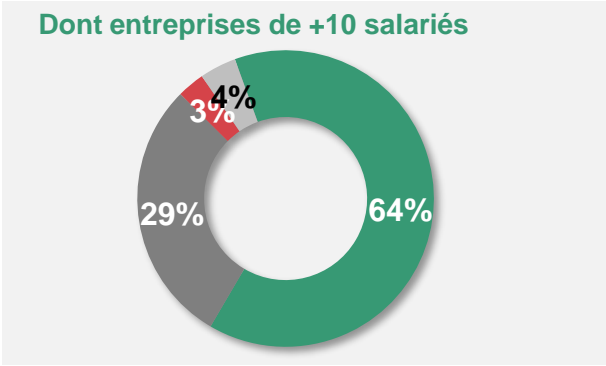
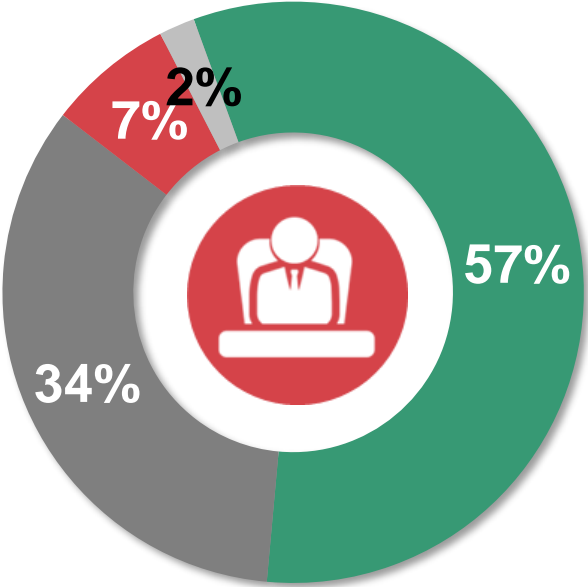
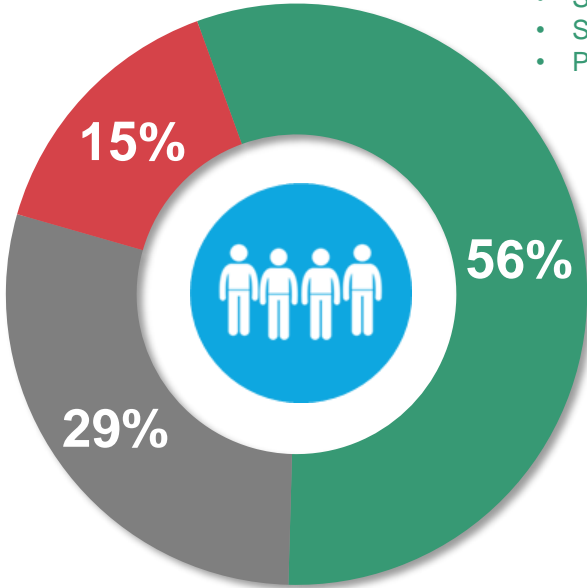
**Salariés** : Q25. Diriez-vous qu'au cours de la crise du Covid-19, votre entreprise a suffisamment ou insuffisamment prêté attention aux situations de fragilité que ses salariés étaient susceptibles de rencontrer ?

**Dirigeants** : Q16. Diriez-vous qu'au cours de la crise du Covid-19, votre entreprise a davantage prêté attention aux situations de fragilité que ses salariés étaient susceptibles de rencontrer ?



# PLUS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS ET DES DIRIGEANTS PENSENT QUE CES SITUATIONS VONT SE MULTIPLIER DANS LES PROCHAINES ANNÉES

- Salariés des entreprises publiques : 65%
- Salariés dans le secteur de l'action sociale : 70%
- Salariés de la Grande distribution : 62%
- Salariés CHR : 64%
- Salariés de 55 ans et plus : 68%
- Professions intermédiaires : 63%



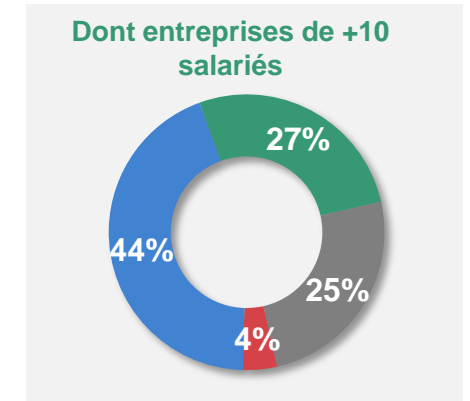
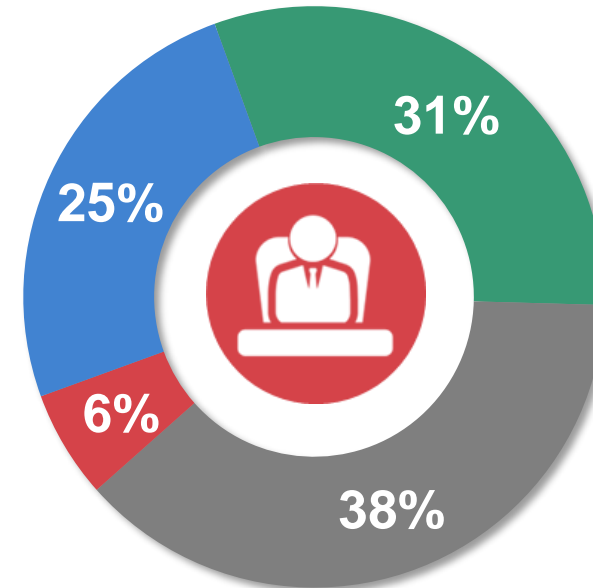
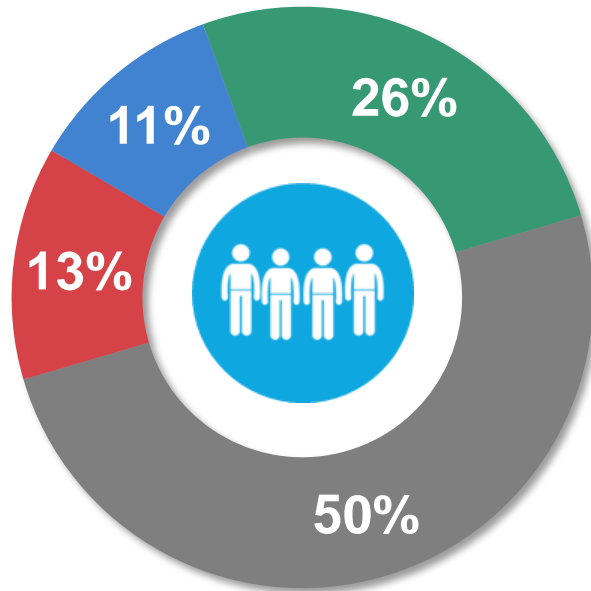
- 10-49 salariés : 67%
- 250 salariés et plus : 63%
- Services : 62%

■ Vont se multiplier    ■ Ni l'un ni l'autre    ■ Vont se réduire    ■ Ne sait pas

# LA CRISE SANITAIRE : ACCÉLÉRATEUR DE LA PRISE DE CONSCIENCE

**Salariés :** Q26. Et pensez-vous que suite à la crise du Covid-19, votre entreprise va accorder aux situations de fragilité de ses salariés...

**Dirigeants :** Q17. Et pensez-vous que suite à la crise du Covid-19, votre entreprise va accorder aux situations de fragilité de ses salariés... ?



■ Plus d'attention, car elle a vu les fragilités des salariés pendant la crise et l'importance d'y apporter des solutions

■ Ni plus ni moins d'attention, cela ne va rien changer

■ Moins d'attention, car elle va se concentrer sur sa survie / performance économique

■ Le rôle social des entreprises va de toute façon s'accroître dans les prochaines années



**Un impact sur la vie  
professionnelle des salariés**

# UN IMPACT IMPORTANT SUR LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

**Salariés : Q6. Diriez-vous que la ou les situations de fragilité d'origine professionnelle (maladie professionnelle, accident du travail, difficultés ou inaptitudes professionnelles, épuisement professionnel ...) que vous vivez ou avez vécues ont ou ont eu un impact important ou non sur votre vie professionnelle ?**

**Salariés : Q4. Diriez-vous que la ou les situations de fragilité d'origine personnelle (maladie grave, affection longue durée, deuil d'un membre de la famille proche, position d'aidant, grandes difficultés financières, etc. ...) que vous vivez ou avez vécues ont (ou ont eu) un impact important ou non sur votre vie professionnelle ?**

Total impact important



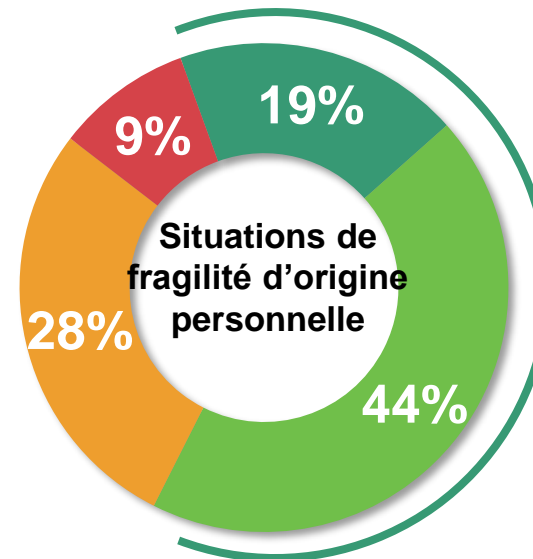
Rappel  
2018  
54%  
↗ +7



Total impact important



Rappel  
2018  
56%  
↗ +7



## TOP 5 des fragilités professionnelles dont l'impact est le + important

- Une situation de harcèlement ou de violence au travail : 86%
- Une maladie professionnelle grave ou un accident du travail sévère : 84%
- Une situation d'isolement professionnel : 82%
- Un changement ou une évolution du métiers subis, une perte de compétences ou de qualifications : 78%
- Une situation de discrimination au travail : 78%

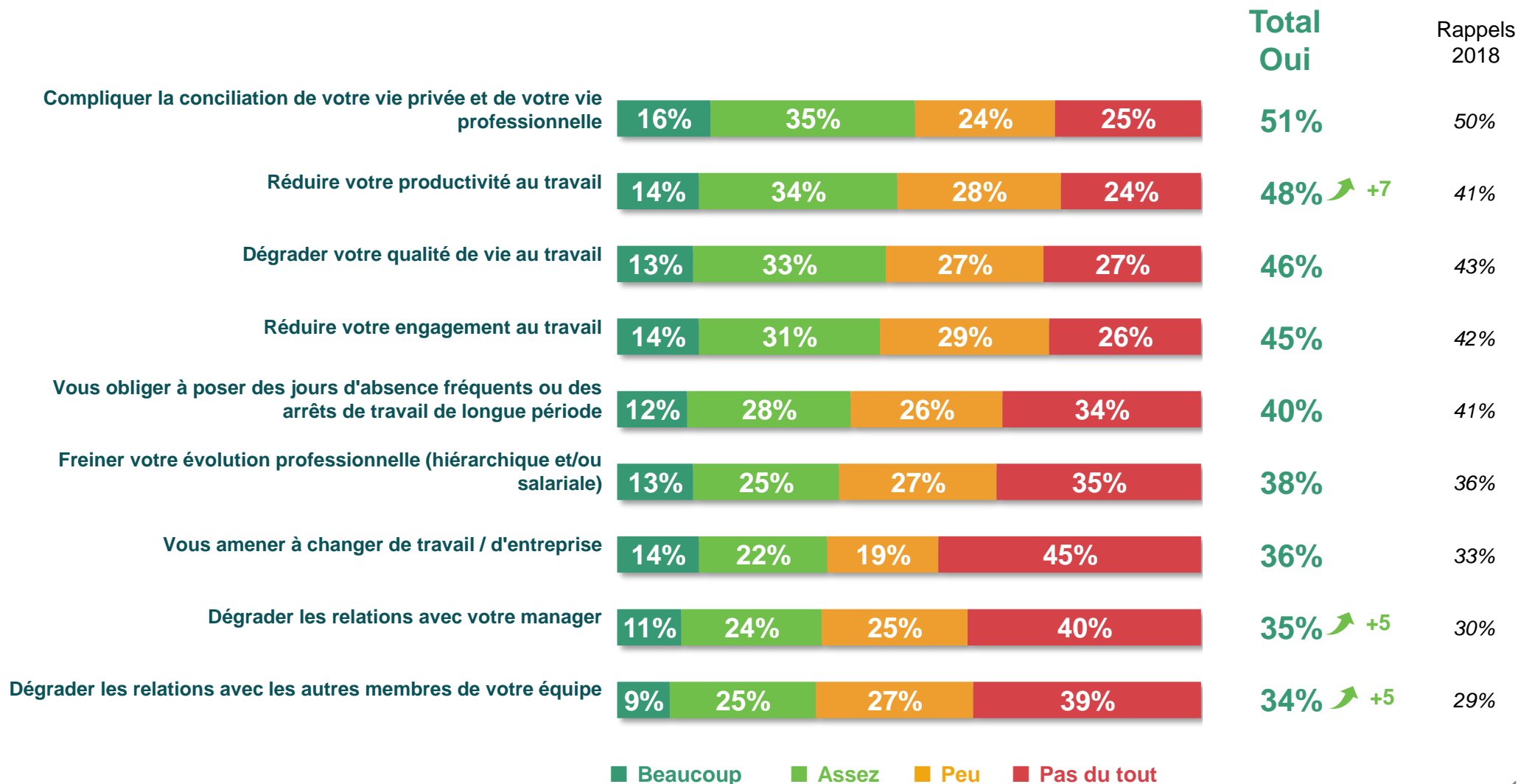
## TOP 5 des fragilités personnelles dont l'impact est le + important

- Handicap (sans RQTH) : 83%
- Addiction : 82%
- Souffrances psychologiques : 82%
- Grandes difficultés financières : 79%
- Difficulté importante de logement : 76%

■ Un impact très important   ■ Un impact plutôt important   ■ Un impact plutôt faible   ■ Un impact très faible

# LES CONSÉQUENCES DES FRAGILITÉS D'ORIGINE PERSONNELLE SUR LE TRAVAIL DES SALARIÉS

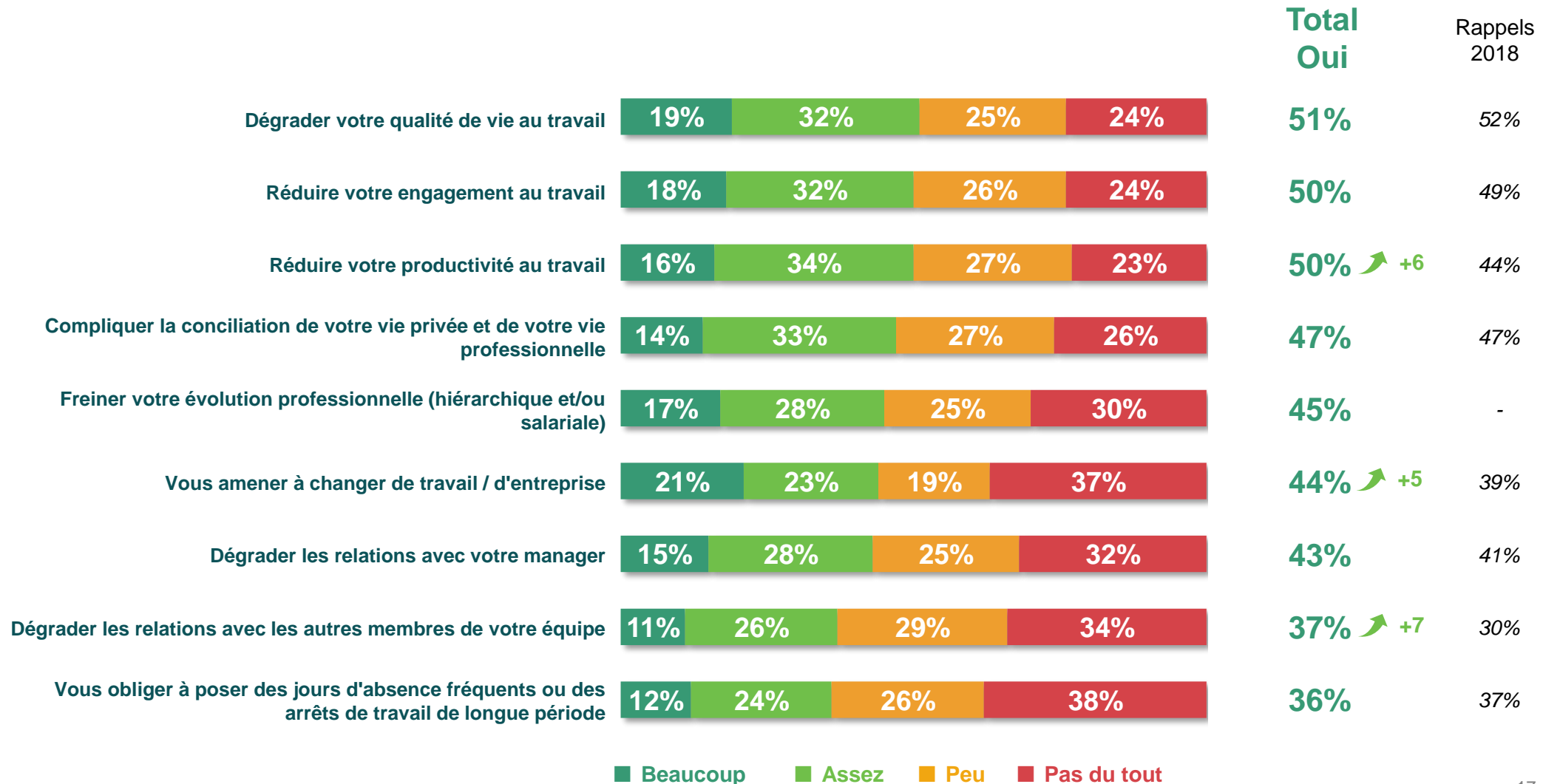
Salariés : Q5. Diriez-vous que la ou les situations de fragilité d'origine personnelle que vous vivez ou avez vécues ont ou ont eu pour conséquence de ... ?





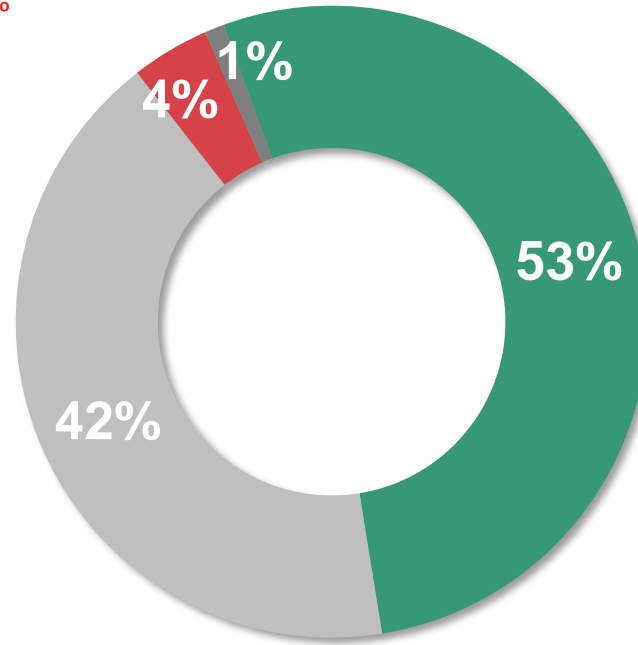
# LES CONSÉQUENCES DES FRAGILITÉS D'ORIGINE PROFESSIONNELLE SUR LE TRAVAIL DES SALARIÉS

Salariés : Q7. Diriez-vous que la ou les situations de fragilité d'origine professionnelle que vous avez vécues ont eu pour conséquence de ... ?



# PLUS DE LA MOITIÉ DES DIRIGEANTS CONSIDÈRE QU'AGIR POUR PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER LES VULNÉRABILITÉS INFLUE POSITIVEMENT SUR LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE L'ENTREPRISE

- 10 à 49 salariés : 13%
- Industrie / Construction : 9%



- 1 à 9 salariés : 47%
- Commerce / transports / Hébergement et restauration : 54%
- Santé-social : 59%

- 100-249 salariés : 58%
- 250 salariés et plus : 79%
- Services : 69%

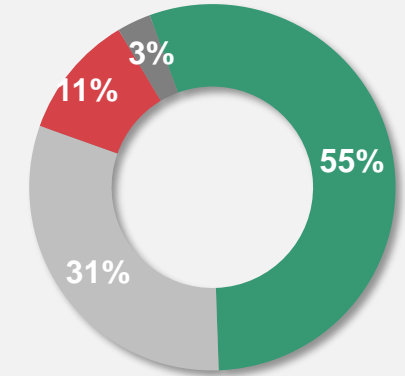
■ ... affecte positivement la performance économique et sociale de l'entreprise, peut être une source d'avantages pour l'entreprise

■ Ni l'un ni l'autre, cela n'affecte pas la performance économique et sociale de l'entreprise

■ ... affecte négativement la performance économique et sociale de l'entreprise, c'est avant tout une source de coûts

■ Ne se prononce pas

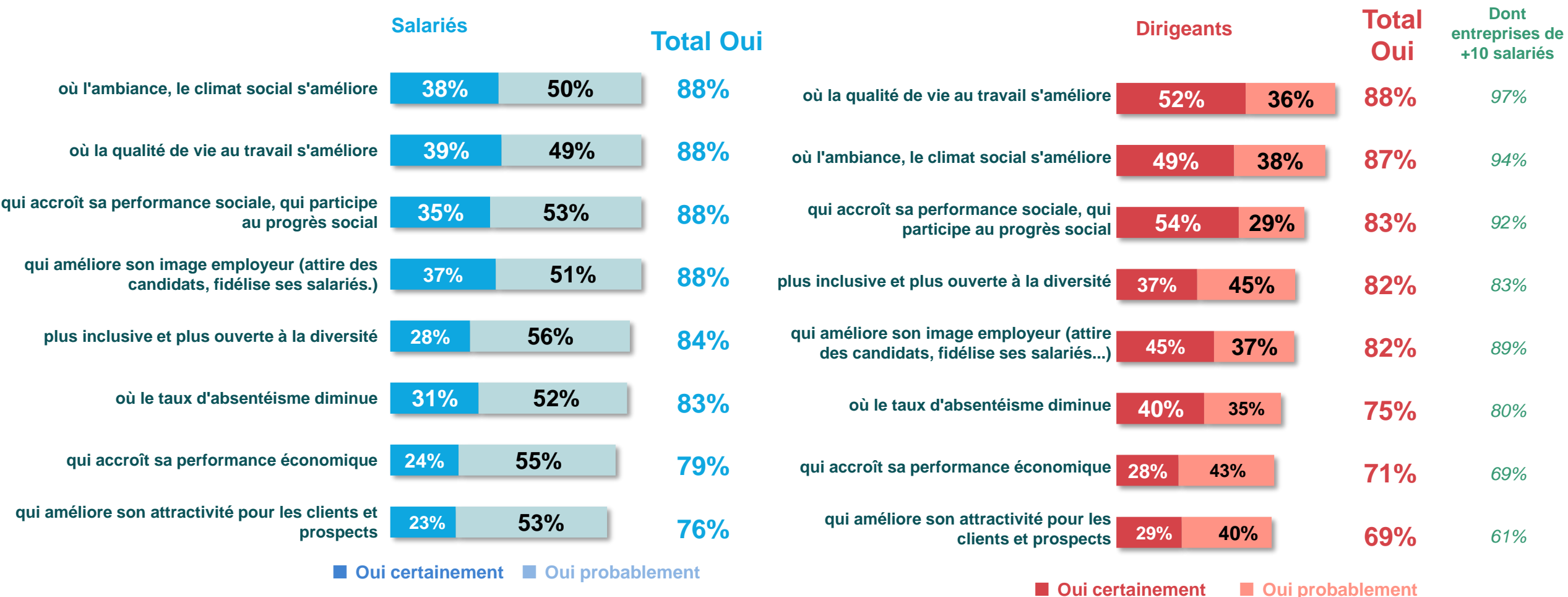
Dont entreprises de +10 salariés



# SALARIÉS ET DIRIGEANTS S'ACCORDENT SUR LES BÉNÉFICES À RETIRER D'UN ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE VULNÉRABILITÉS

**Salariés** : Q19. Pensez-vous qu'une entreprise qui prend en compte et accompagne les situations de fragilité de ses salariés est une entreprise... ?

**Dirigeants** : Q11. Pensez-vous qu'une entreprise qui prend en compte et accompagne les situations de fragilité de ses salariés est une entreprise... ?



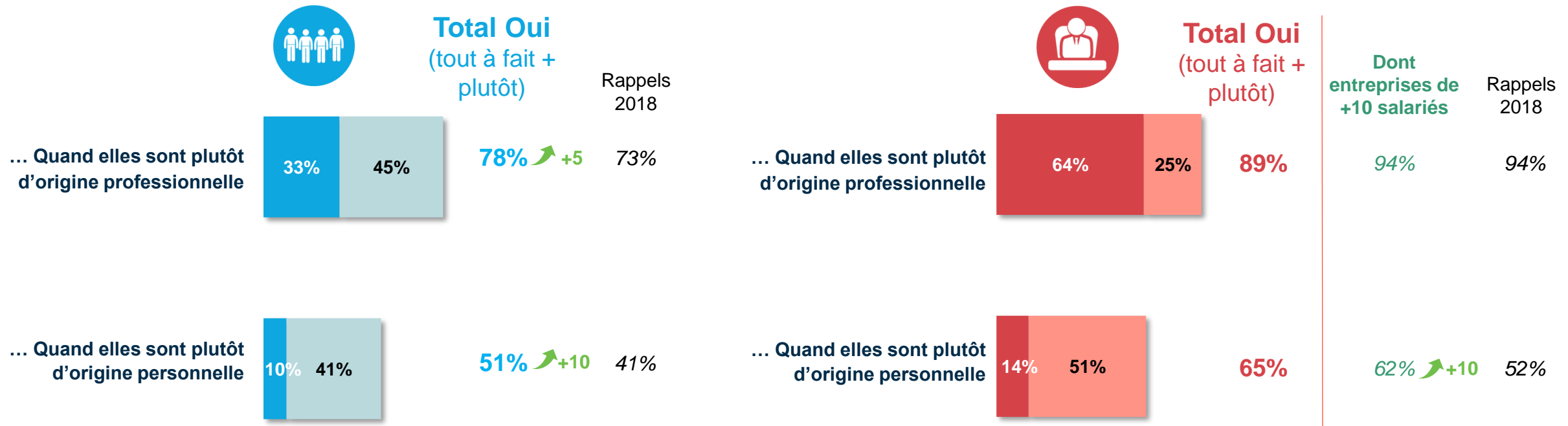


# Face aux vulnérabilités, quel rôle pour l'entreprise ?

# DES ENTREPRISES CONSIDÉRÉES COMME LÉGITIMES POUR AGIR

**Salariés** : Q10. Estimez-vous votre entreprise légitime pour prévenir et accompagner les situations de fragilité que peuvent connaître ses salariés lorsque celles-ci sont... ?

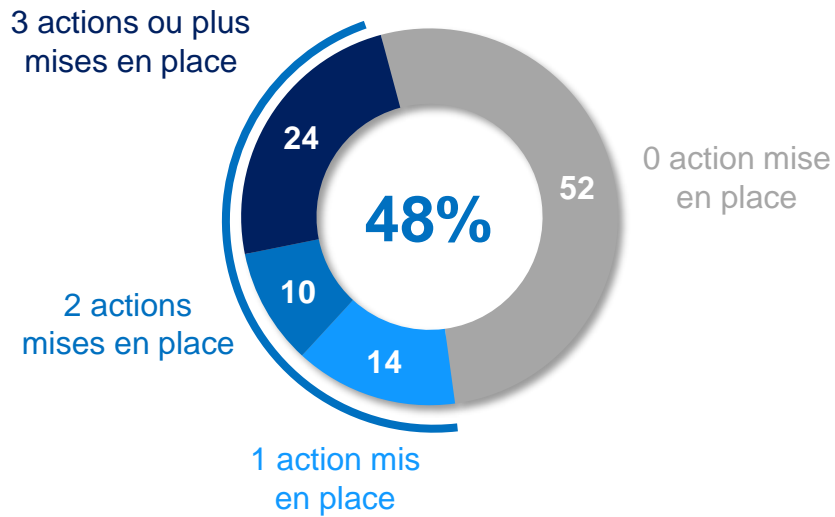
**Dirigeants** : Q5. Et diriez-vous que l'entreprise est légitime pour aider ses salariés face aux situations de fragilité qu'ils peuvent rencontrer ... ?



# UN ÉCART DE PERCEPTION ENTRE CE QUI EST FAIT PAR LES ENTREPRISES ET CE QUI EST PERÇU PAR LES SALARIÉS



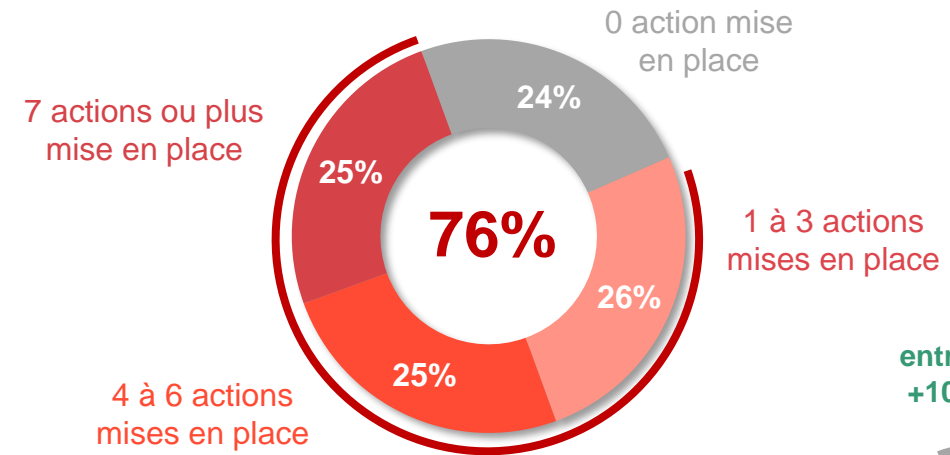
Salariés



Salariés déclarant que leur entreprise a **mis en place des actions pour prévenir et ou accompagner les salariés en situation de fragilité**

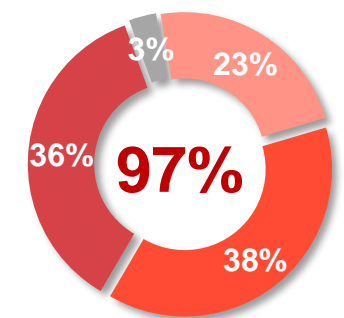


Dirigeants



Dirigeants déclarant avoir **mis en place des actions pour prévenir et ou accompagner les salariés en situation de fragilité**

Dont entreprises de +10 salariés :

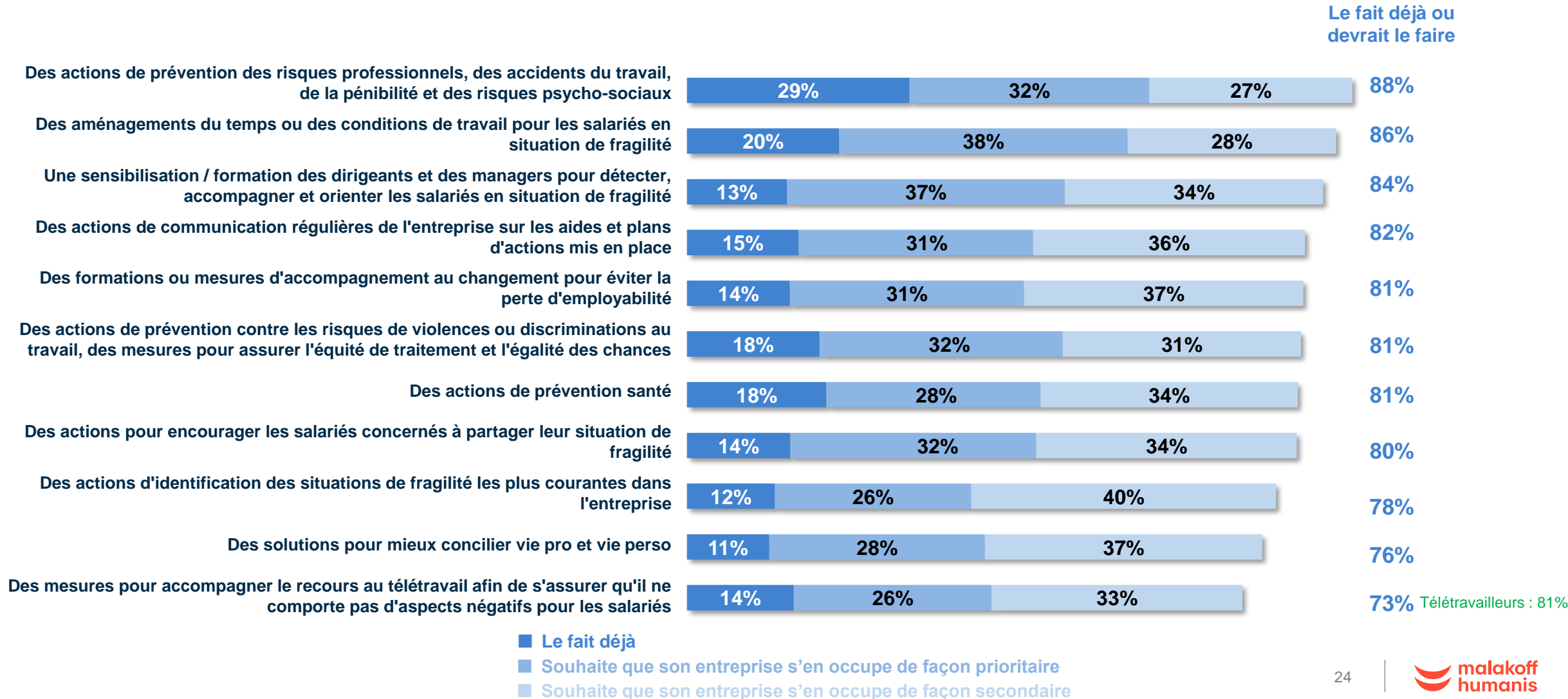


# UN ÉCART DE PERCEPTION ENTRE CE QUI EST FAIT PAR LES ENTREPRISES ET CE QUI EST PERÇU PAR LES SALARIÉS



# DES ATTENTES QUI PORTENT EN PREMIER LIEU SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES ET L'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

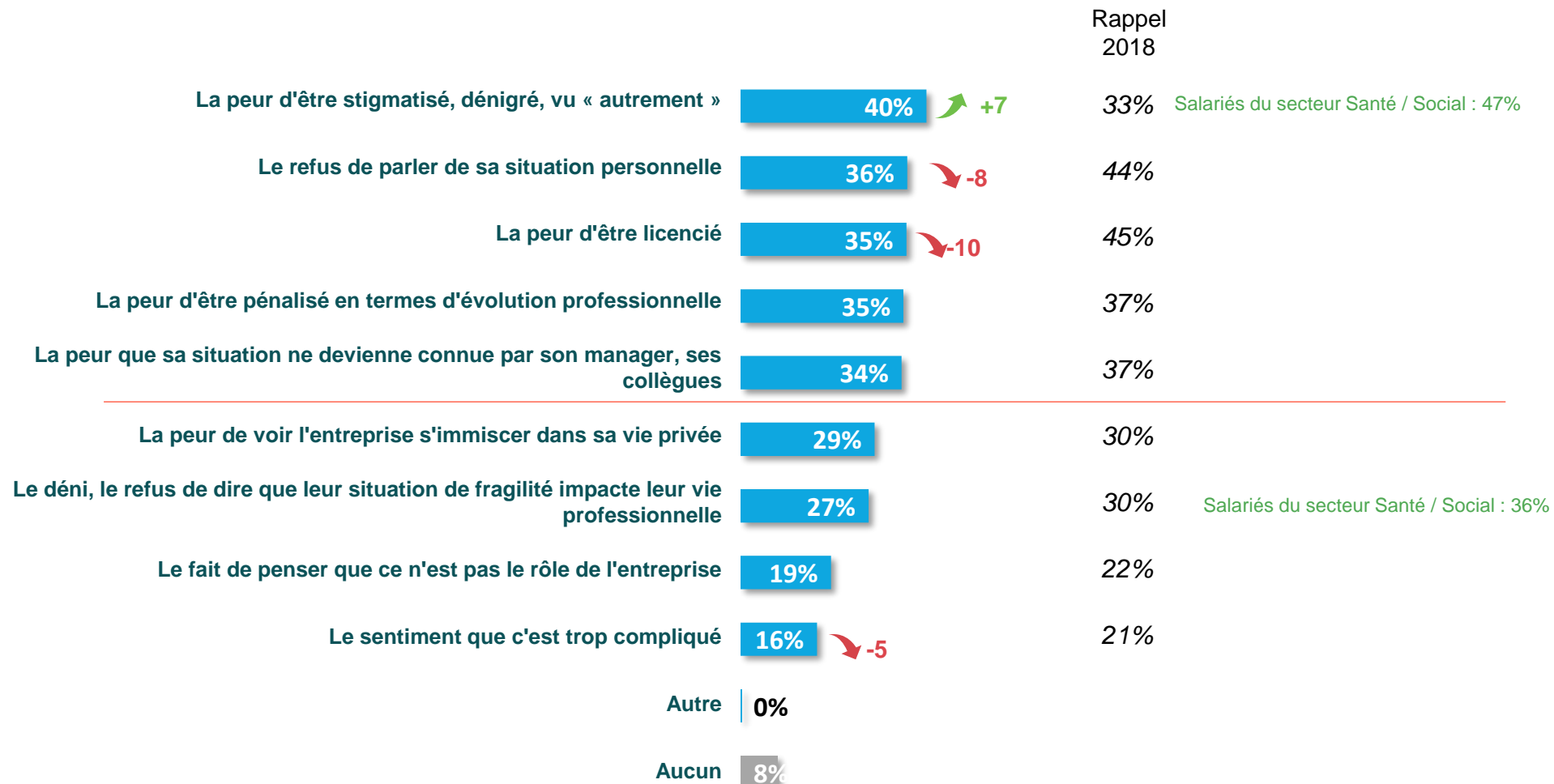
**Salariés :** Q13. Est-ce que vous souhaiteriez que votre entreprise mette en place les types d'interventions suivants pour prévenir les situations de fragilité ou accompagner les salariés qui traversent une situation de fragilité ?





# LA PEUR D'ÊTRE STIGMATISÉ CONTINUE DE FREINER LES SALARIÉS

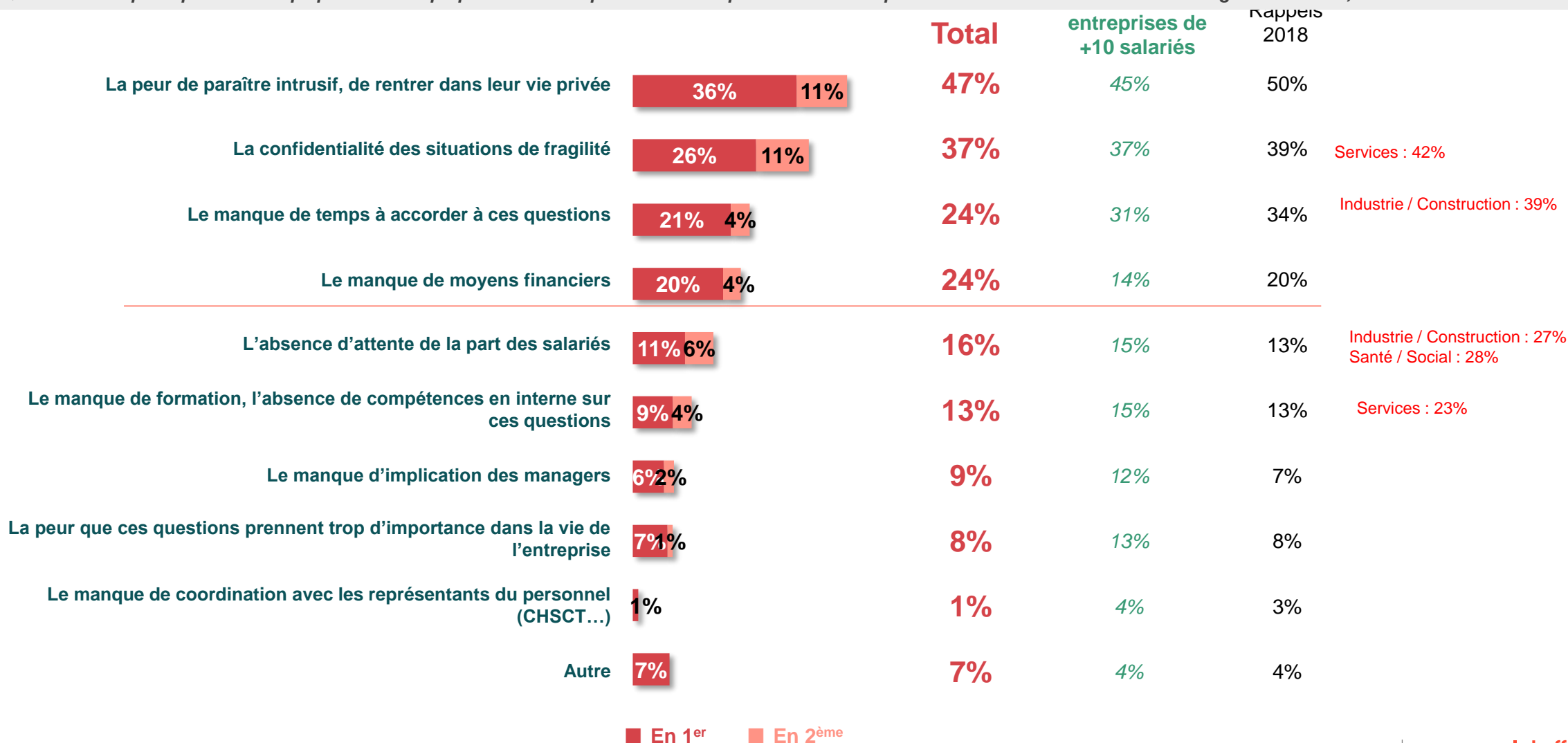
**Salariés** : Q18. Quels sont selon vous les freins des salariés pour être accompagnés par l'entreprise en cas de situation de fragilité ? (plusieurs réponses possibles)



Plusieurs réponses possibles - Total supérieur à 100%

# DES DIRIGEANTS FREINÉS DANS LEUR VOLONTÉ D'AGIR PAR PEUR DE PARAÎTRE INTRUSIF

Dirigeants : Q10. Quels sont les principaux freins qui peuvent compliquer la mise en place d'actions pour vos salariés pouvant connaître une situation de fragilité ? EN 1er , EN 2nd



Risques psychosociaux, difficultés financières,  
situation d'aidant...

# Parlons vulnérabilités

DRH, experts et partenaires sociaux témoignent sur

[lecomptoirmh.com](https://lecomptoirmh.com)

**CONTACT PRESSE**  
**ÉLISABETH ALFANDARI**

Tél. : 01 56 03 20 36

Mob. : 07 60 09 25 30

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

[lecomptoirdelanouvelleentreprise.com](http://lecomptoirdelanouvelleentreprise.com)