

Etude Vulnérabilités 2020

Regards croisés Salariés et Dirigeants



MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

Echantillons



- 405 dirigeants d'entreprise (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...)
 - Oritères de représentativité : taille d'entreprise et secteur d'activité. Les plus grandes entreprises ont été surreprésentées 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
 - o 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.

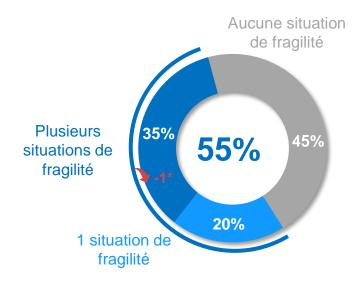




Les vulnérabilités des salariés, une réalité en mutation

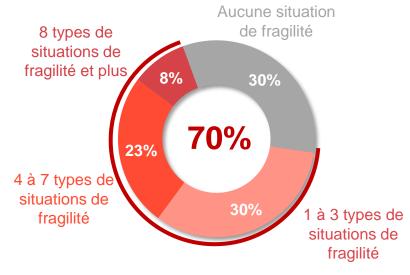
UNE RÉALITÉ QUI CONCERNE PLUS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS





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





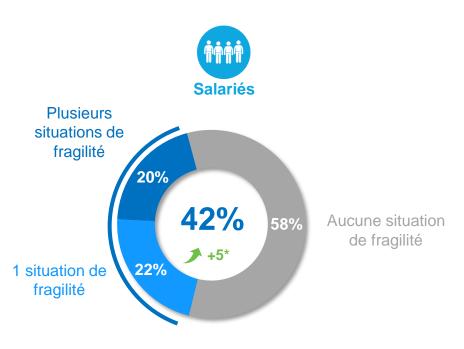
...déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle OU professionnelle au sein de leur entreprise

Dont entreprises de +10 salariés :

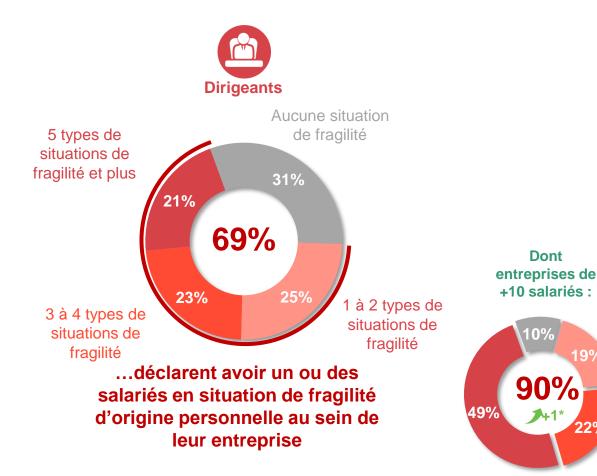




42% DES SALARIÉS DÉCLARENT VIVRE UNE SITUATION DE VULNÉRABILITÉ D'ORIGINE <u>PERSONNELLE</u>

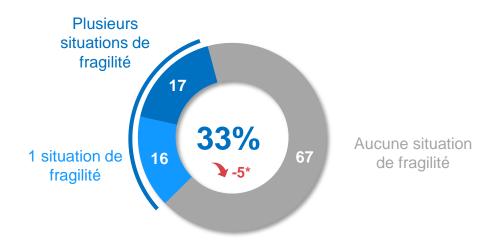


... déclarent connaître actuellement une situation de fragilité d'origine personnelle

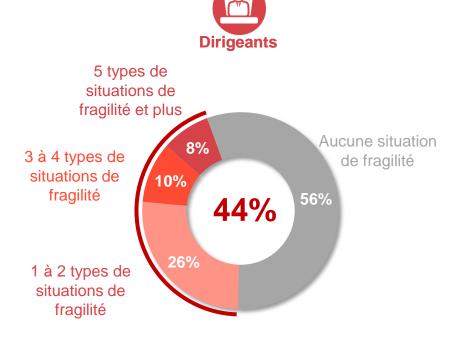


33% DES SALARIÉS VIVENT UNE SITUATION DE VULNÉRABILITÉ D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

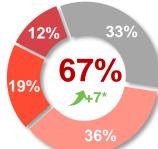




... déclarent connaître actuellement une situation de fragilité d'origine professionnelle



déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle au sein de leur entreprise Dont entreprises de +10 salariés :



LES SITUATIONS DE FRAGILITÉ D'ORIGINE <u>PERSONNELLE</u> LES PLUS FRÉQUENTES IDENTIFIÉES PAR LES SALARIÉS ET LES DIRIGEANTS

	- Salariés -	- Dirigeants -			
	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%)			
	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%)			
333 333 333, (42)	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 <u>PROFESSIONNELLE</u> 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%)
	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

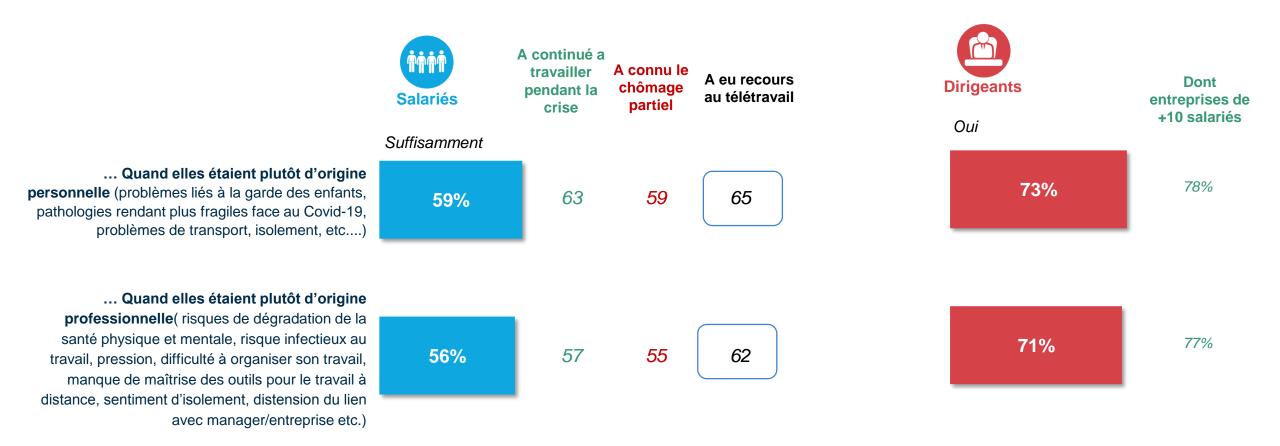
Salariés : Q24. Depuis le début de la crise du Covid-19, vous êtes-vous senti fragile devant... ?

		Total Oui (beaucoup + un peu)	A continué a travailler pendant la crise	A connu le chômage partiel	A eu recours au télétravail
Le risque infectieux pour un de vos proches (proches à risque)	29% 41%	70%	72	71	72
Le risque de perte de revenus, la baisse de votre pouvoir d'achat	27% 38%	65%	62	77	63
Le risque infectieux pour vous-même (sentiment d'être plus à risque en raison de votre état de santé ou de votre situation professionnelle : obligation de travailler sur site, etc.)	24% 39%	63%	64	64	63
Le risque de perdre votre emploi et d'avoir du mal à en retrouver un	21% 32%	53%	50	64	56
Des difficultés d'ordre professionnel (mauvaises conditions de travail, isolement professionnel, stress élevé)	18% 33%	51%	52	52	54
Des difficultés d'ordre psychologique activées ou réactivées par la crise (insomnie, anxiété, dépression)	15% 35%	50%	52	52	52
Des difficultés familiales (monoparentalité difficile à assumer, peur d'une séparation suite au confinement)	11% 22%	33%	33	33	35
	■ Beaucoup ■ Un peu			10	malakoff humanis

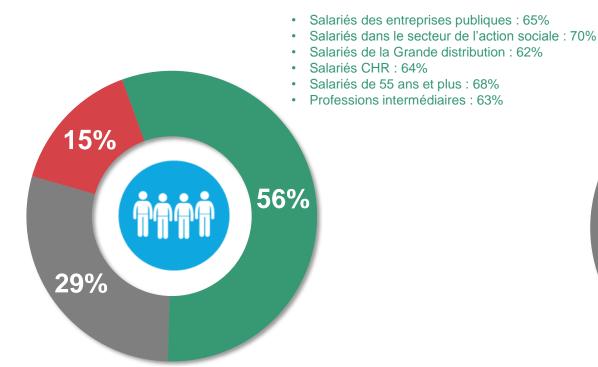
DES ENTREPRISES PLUTÔT À LA HAUTEUR DE LA SITUATION

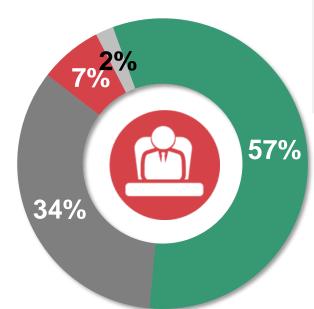
Salariés: Q25. Diriez-vous qu'au cours de la crise du Covid-19, votre entreprise a suffisamment ou insuffisamment prêté attention aux situations de fragilité que ses salariés étaient susceptibles de rencontrer?

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







• 10-49 salariés : 67%

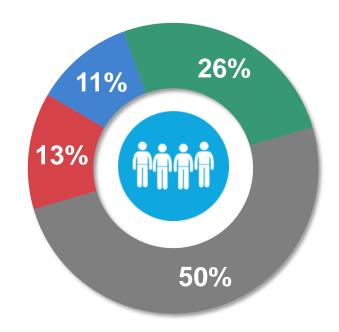
• 250 salariés et plus : 63%

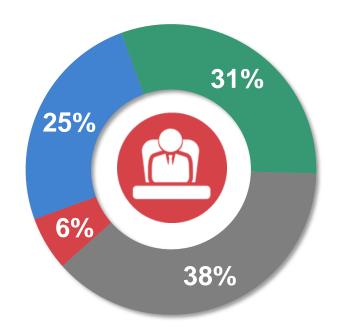
• Services: 62%

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, 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 ?







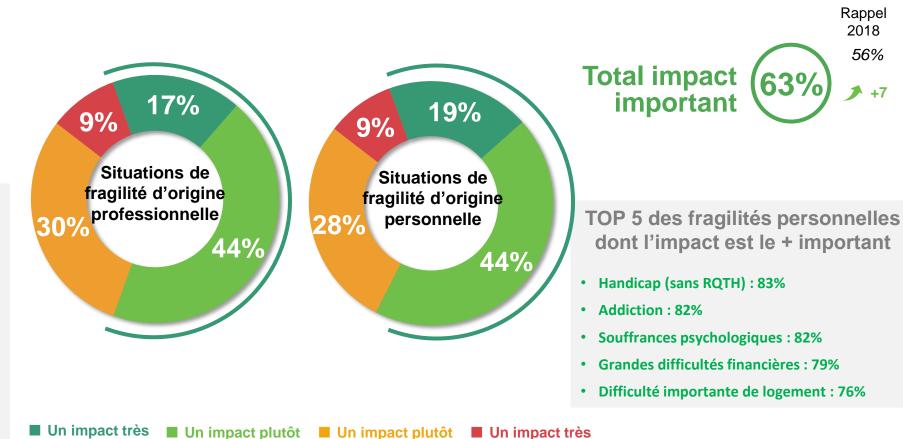
important

important

Rappel



- 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%



faible

faible

2018

56%

LES CONSÉQUENCES DES FRAGILITÉS D'ORIGINE <u>PERSONNELLE</u> 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 ... ?

					Total Oui	Rappels 2018
Compliquer la conciliation de votre vie privée et de votre vie professionnelle	16%	35%	2	24% 25%	51%	50%
Réduire votre productivité au travail	14%	34%	2	8% 24%	48% 🗲 +7	41%
Dégrader votre qualité de vie au travail	13%	33%	27	% 27%	46%	43%
Réduire votre engagement au travail	14%	31%	29	% 26%	45%	42%
Vous obliger à poser des jours d'absence fréquents ou des arrêts de travail de longue période	12%	28%	26%	34%	40%	41%
Freiner votre évolution professionnelle (hiérarchique et/ou salariale)	13%	25%	27%	35%	38%	36%
Vous amener à changer de travail / d'entreprise	14%	22%	19%	45%	36%	33%
Dégrader les relations avec votre manager	11%	24%	25%	40%	35% ≯ +5	30%
Dégrader les relations avec les autres membres de votre équipe	9%	25%	27%	39%	34% 🕕 +5	29%
	■ Beauc	coup ■ As	sez Pe	u ■ Pas du tout		4.0

LES CONSÉQUENCES DES FRAGILITÉS D'ORIGINE <u>PROFESSIONNELLE</u> SUR LE TRAVAIL DES SALARIÉS

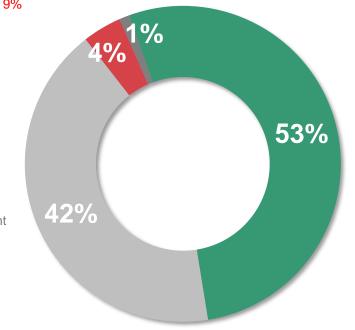
Salariés : Q7. Diriez-vous que la ou les situations de fragilité d'origine professionnelle que vous avez vécues ont eu pour conséquence de ... ?

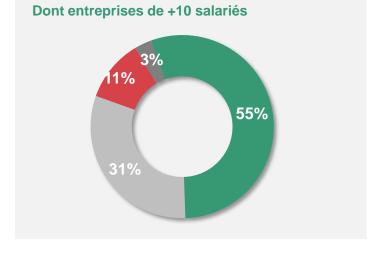
					Total Oui	Rappels 2018
Dégrader votre qualité de vie au travail	19%	32%	25%	24%	51%	52%
Réduire votre engagement au travail	18%	32%	26%	24%	50%	49%
Réduire votre productivité au travail	16%	34%	27%	23%	50% ≯ +6	44%
Compliquer la conciliation de votre vie privée et de votre vie professionnelle	14%	33%	27%	26%	47%	47%
Freiner votre évolution professionnelle (hiérarchique et/ou salariale)	17%	28%	25%	30%	45%	-
Vous amener à changer de travail / d'entreprise	21%	23%	19%	37%	44% 🗲 +5	39%
Dégrader les relations avec votre manager	15%	28%	25%	32%	43%	41%
Dégrader les relations avec les autres membres de votre équipe	11%	26%	29%	34%	37% ≯ +7	30%
Vous obliger à poser des jours d'absence fréquents ou des arrêts de travail de longue période	12%	24%	26%	38%	36%	37%
	■ Beauco	up Asse	ez Peu	■ Pas du tout		

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



• Industrie / Construction: 9%





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

- ... 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

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

Services: 69%

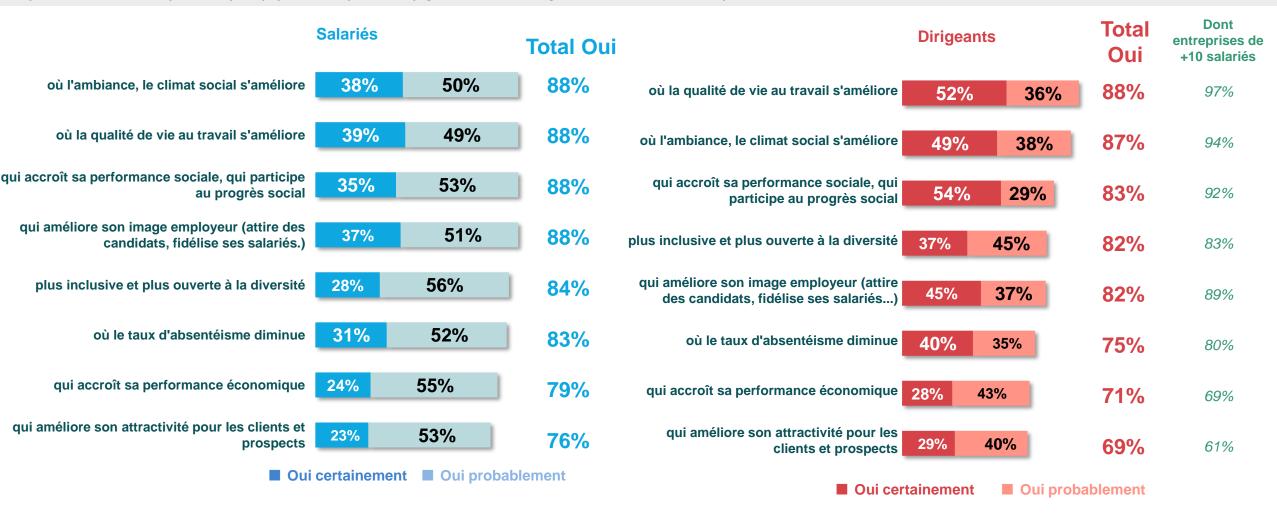
■ Ne se prononce pas



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 ...?



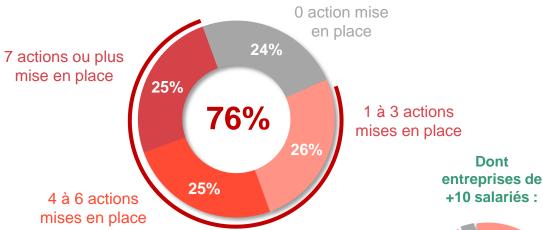
UN ÉCART DE PERCEPTION ENTRE CE QUI EST FAIT PAR LES ENTREPRISES ET CE QUI EST PERÇU PAR LES SALARIÉS





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





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



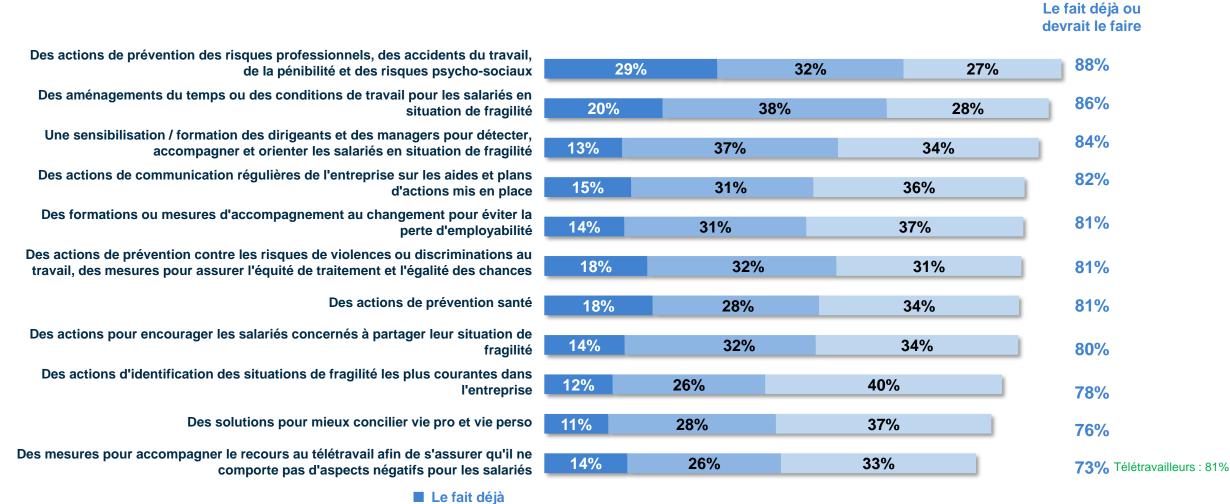
UN ÉCART DE PERCEPTION ENTRE CE QUI EST FAIT PAR LES ENTREPRISES ET CE QUI EST PERÇU PAR LES SALARIÉS

Le fait déjà	Salariés	Dirigeants	Dont entreprises de +10 salariés
Des actions de prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux	-2/0/1/	55%	80%
Des aménagements du temps ou des conditions de travail pour les salariés en situation de fragilité (réduction du temps de travail, souplesse dans les horaires, télétravail)		47%	64%
Des actions de prévention santé (dépistages, promotion des bonnes pratiques en matière d'hygiène de vie)		39%	56%
Des actions de prévention contre les risques de violences ou discriminations au travail, des mesures pour assurer l'équité de traitement et l'égalité des chances		35%	44%
Des actions de communication régulières de l'entreprise sur les aides et plans d'actions mis en place	15%	41%	63%
Des mesures pour accompagner le recours au télétravail afin de s'assurer qu'il ne comporte pas d'aspects négatifs pour les salariés	14%	25%	32%
Des actions pour encourager les salariés concernés à partager leur situation de fragilité (contacts dédiés, permanence ouverte tenue les ressources humaines ou une assistante sociale, etc.)	14%	30%	36%
Des formations ou mesures d'accompagnement au changement pour éviter la perte d'employabilité (coaching, formation aux nouveaux outils et aux nouvelles méthodes de travail, mobilité, etc)	14%	36%	50%
Une sensibilisation / formation des dirigeants et des managers pour détecter, accompagner et orienter les salariés en situation de fragilité	13%	28%	31%
Des actions d'identification des situations de fragilité les plus courantes dans l'entreprise (par des diagnostics, enquêtes)		27%	34%
Des solutions pour mieux concilier vie pro et vie perso (crèche, conciergerie, covoiturage)	11%	20%	21%



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 ?



■ Souhaite que son entreprise s'en occupe de façon prioritaire

■ Souhaite que son entreprise s'en occupe de facon secondaire



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)



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

		Total	entreprises de +10 salariés	2018	
La peur de paraître intrusif, de rentrer dans leur vie privée	36% 11%	47%	45%	50%	
La confidentialité des situations de fragilité	26% 11%	37%	37%	39%	Services : 42%
Le manque de temps à accorder à ces questions	21% 4%	24%	31%	34%	Industrie / Construction : 39%
Le manque de moyens financiers	20% 4%	24%	14%	20%	
L'absence d'attente de la part des salariés	11%6%	16%	15%	13%	Industrie / Construction : 27% Santé / Social : 28%
Le manque de formation, l'absence de compétences en interne sur ces questions	9% <mark>4%</mark>	13%	15%	13%	Services : 23%
Le manque d'implication des managers	6% <mark>2</mark> %	9%	12%	7%	
La peur que ces questions prennent trop d'importance dans la vie de l'entreprise	<mark>7%</mark> %	8%	13%	8%	
Le manque de coordination avec les représentants du personnel (CHSCT)	1%	1%	4%	3%	
Autre	7%	7%	4%	4%	

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

Parlons vulnérabilités

DRH, experts et partenaires sociaux témoignent sur

lecomptoirmh.com



CONTACT PRESSE ÉLISABETH ALFANDARI

Tél.: 01 56 03 20 36

Mob.: 07 60 09 25 30

Mail: elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

lecomptoirdelanouvelleentreprise.com

