

Une étude



pour



Le rôle de l'entreprise et la santé des salariés

Septembre 2020

Jean-Daniel Lévy, Directeur du Département Politique – Opinion

Gaspard Lancrey-Javal, Directeur d'études au Département Politique – Opinion

Anaïs Prunier, Chargée d'études au Département Politique – Opinion

CONCILIO

Florian Reinaud, médecin, CEO et cofondateur -- Concilio



EDITO

« La **crise sanitaire** liée au Covid-19 a bouleversé le **rapport au travail** de nombre de salariés. Leur santé ainsi que celle de leurs proches sont devenues un enjeu majeur pour les dirigeants mais également pour les représentants du personnel.

Les entreprises ont donc un **rôle majeur** à jouer pour **accompagner leurs salariés** et renforcer **l'engagement de leurs collaborateurs**, véritable levier de la **performance économique**.

Concilio et **Harris Interactive** se sont rassemblés pour réaliser une étude auprès de **dirigeants**, de **décideurs RH** et de **représentants du personnel**.

Au travers de cette étude, nous avons cherché à récolter puis comprendre **le rôle de l'entreprise dans la santé** selon les représentants du personnel, les dirigeants et les décideurs RH. »

Docteur Florian Reinaud

CEO et Cofondateur Concilio



Sommaire

| | |
|---|--------------------|
| Méthodologie d'enquête | <u>P.4</u> |
| La santé, un enjeu collectif avant d'être individuel | <u>P.6</u> |
| La COVID-19, des contraintes appelées à durer | <u>P.9</u> |
| Des entreprises déjà mobilisées, avec une marge de progression | <u>P.13</u> |
| La santé, levier de fidélité plus que d'attractivité salariale | <u>P.18</u> |
| Des pistes concrètes perçues au prisme du secret médical | <u>P.22</u> |

Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **par téléphone** du **2 au 23 septembre 2020**.



Deux échantillons :



Un échantillon de **311** personnes, représentatif des Dirigeants / Directeurs(-rices) des Ressources Humaines (DRH) dans des entreprises d'au moins 11 salariés




Un échantillon de **105** personnes, représentatif des Représentant(e)s du personnel (RP) dans des entreprises d'au moins 11 salariés



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : taille de l'entreprise (DRH et RP) et secteur d'activité (DRH)



Aide à la lecture des résultats détaillés :

- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les données comparatives européennes  sont issues d'une enquête de cadrage Harris Interactive, réalisée du 11 au 16 juin 2020 auprès d'un échantillon représentatif européen de 4 824 salariés, dont 609 en France. Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et région.

Intervalle de confiance

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

| Taille de l'échantillon | 5% ou 95% | 10% ou 90% | 20% ou 80% | 30% ou 70% | 40% ou 60% | 50% |
|-------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 100 interviews | 4,4 | 6,0 | 8,0 | 9,2 | 9,8 | 10 |
| 200 interviews | 3,1 | 4,3 | 5,7 | 6,5 | 6,9 | 7,1 |
| 300 interviews | 2,5 | 3,5 | 4,6 | 5,3 | 5,7 | 5,8 |
| 400 interviews | 2,2 | 3,0 | 4,0 | 4,6 | 4,9 | 5,0 |
| 500 interviews | 2,0 | 2,7 | 3,6 | 4,1 | 4,4 | 4,5 |
| 600 interviews | 1,8 | 2,4 | 3,3 | 3,8 | 4,0 | 4,1 |
| 800 interviews | 1,5 | 2,1 | 2,8 | 3,2 | 3,4 | 3,5 |
| 1 000 interviews | 1,4 | 1,8 | 2,5 | 2,9 | 3,0 | 3,1 |
| 2 000 interviews | 1,0 | 1,3 | 1,8 | 2,1 | 2,2 | 2,3 |
| 3 000 interviews | 0,8 | 1,1 | 1,5 | 1,7 | 1,8 | 1,8 |
| 4 000 interviews | 0,7 | 0,9 | 1,3 | 1,5 | 1,6 | 1,6 |
| 6 000 interviews | 0,6 | 0,8 | 1,1 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |

Note de lecture : dans le cas d'un échantillon de 300 personnes, si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 3,5. Il y a donc 95% de chance que le pourcentage réel soit compris entre 6,5% et 13,5% (plus ou moins 3,5 points).



La santé, un enjeu collectif avant d'être individuel



*Dirigeants comme RP se déclarent eux-mêmes en bonne, voire très bonne santé.
Quand ils se projettent vers l'avenir, ils se montrent particulièrement confiants pour leur propre santé, un peu plus inquiets pour celle des autres.*



sommaire

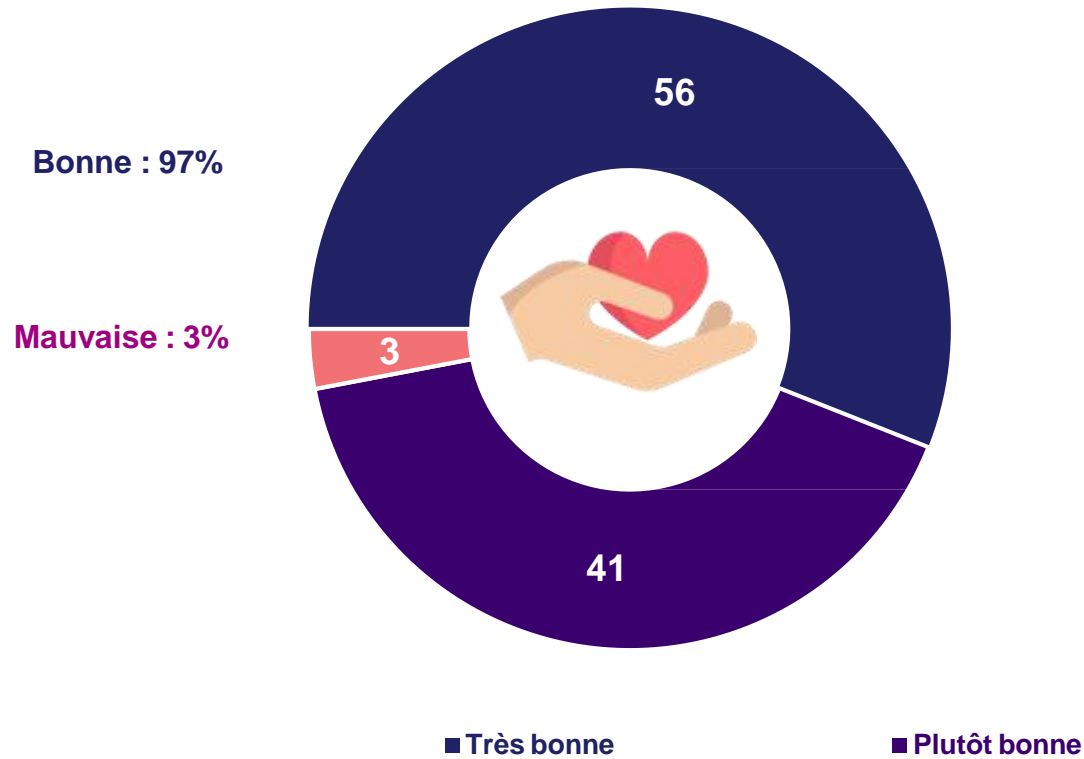


Les dirigeants comme les RP déclarent unanimement être eux-mêmes en bonne santé

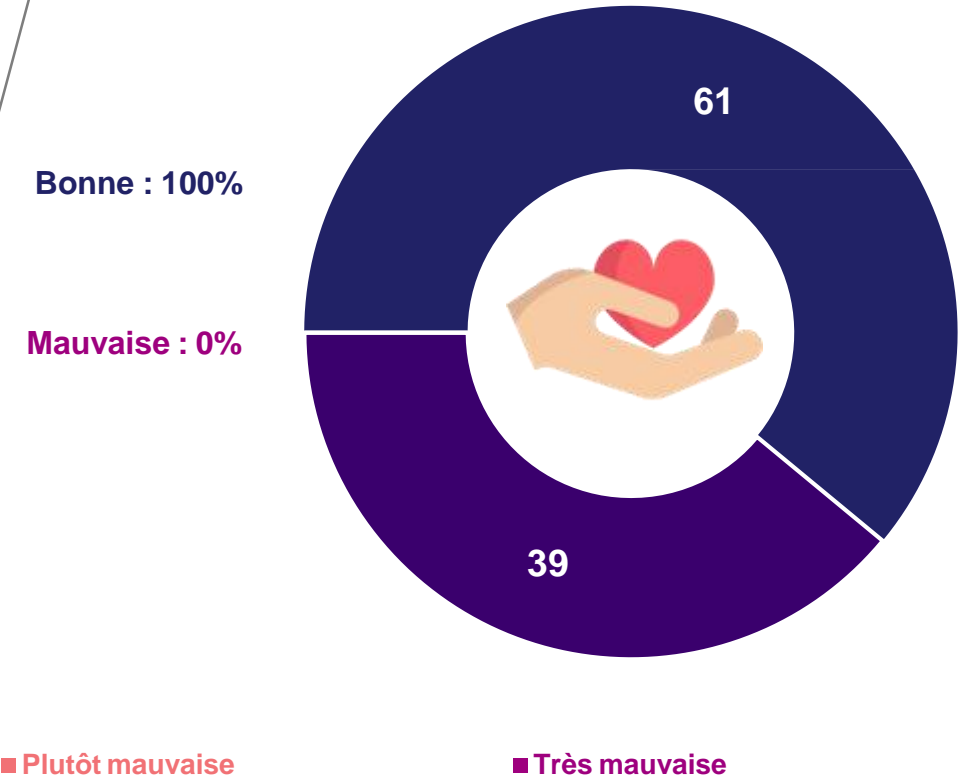
Avez-vous le sentiment d'être en très bonne, plutôt bonne, plutôt mauvaise ou très mauvaise santé ?

- À tous, en % -

 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines



 Représentants du personnel




En juin 2020, les salariés européens considéraient que leur bien-être physique était stable (62%) voire meilleur (26%) qu'en temps normal. Seuls 12% estimaient que la période exceptionnelle dégradait leur état de santé physique – une proportion en forte baisse par rapport à une mesure antérieure début avril (35%)

Les dirigeants et RP sont unanimement confiants lorsqu'ils pensent à leur propre santé ; mais légèrement moins confiants quand ils pensent à celle de leurs proches et de leurs collègues

Et êtes-vous tout à fait confiant(e), plutôt confiant(e), plutôt inquiet(e) ou très inquiet(e) lorsque vous pensez ... ?

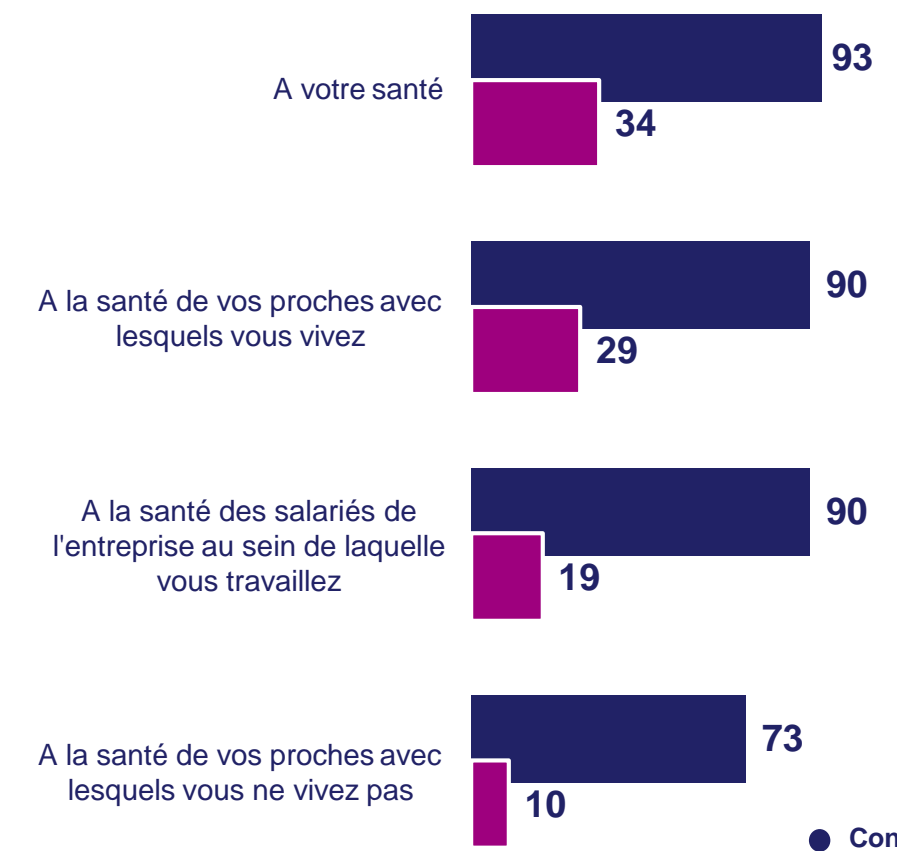
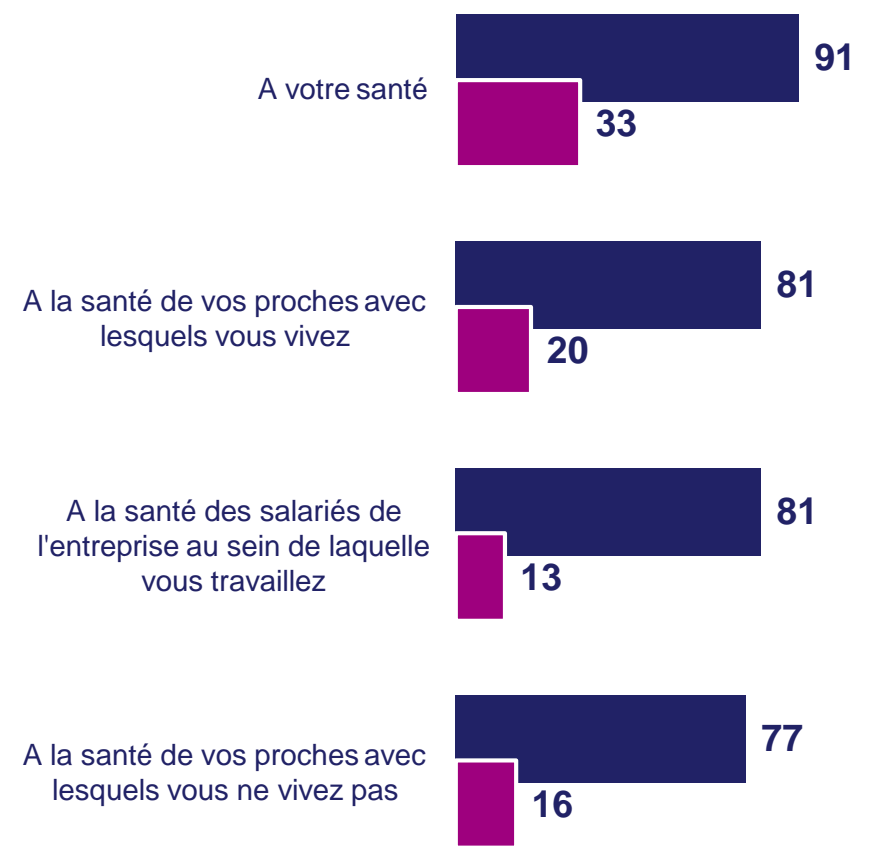
- À tous, en % -



 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines

 Représentants du personnel

Les profils issus des plus grandes entreprises (1000 collaborateurs et plus) se déclarent un **peu plus confiants** que la moyenne concernant **la santé des salariés de leur entreprise (95%)**



● Confiant(e)
● Dont Tout à fait confiant(e)

En juin 2020, 15% de salariés européens comme français estimaient leur bien-être mental **affaibli par rapport à d'habitude**, notamment en raison de leur anxiété pour leur santé et celles de leurs proches (42%).



La COVID-19, des contraintes appelées à durer



Les protocoles sanitaires et le recours au chômage technique se sont généralisés.

La plupart des dirigeants comme RP se projettent dans une situation où ces dispositifs resteront maintenus plusieurs mois, mais pas au-delà.

Dans ce contexte, une acceptation très forte des gestes-barrière, majoritaire concernant le port du masque, mais minoritaire concernant la prise de température.




sommaire




Dirigeants comme RP s'accordent pour dire que leur entreprise a mis en place des protocoles sanitaires spécifiques et eu recours au chômage technique... mais les RP déclarent davantage que l'entreprise a aussi demandé aux salariés de poser des congés/RTT

Depuis le début de la crise sanitaire, votre entreprise a-t-elle... ?

- À tous, en % -

|  Dirigeants / Directeurs des ressources humaines | Mis en place des protocoles sanitaires spécifiques | Placé ses salariés au chômage partiel ou technique | Demandé à ses salariés de poser des jours de congés ou de RTT | Interrompu son activité |
|--|--|--|---|-------------------------|
| Oui, c'est arrivé pendant le confinement | 83 | 77 | 44 | 40 |
| Oui c'est arrivé depuis la fin du confinement | 90 | 36 | 17 | 5 |
| Non, pas du tout | 3 | 23 | 52 | 60 |

Ne se prononce pas : 1

|  Représentants du personnel | Mis en place des protocoles sanitaires spécifiques | Placé ses salariés au chômage partiel ou technique | Demandé à ses salariés de poser des jours de congés ou de RTT | Interrompu son activité |
|---|--|--|---|-------------------------|
| Oui, c'est arrivé pendant le confinement | 90 | 80 | 65 | 46 |
| Oui c'est arrivé depuis la fin du confinement | 92 | 27 | 12 | 3 |
| Non, pas du tout | - | 19 | 30 | 54 |

*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu citer plusieurs réponses

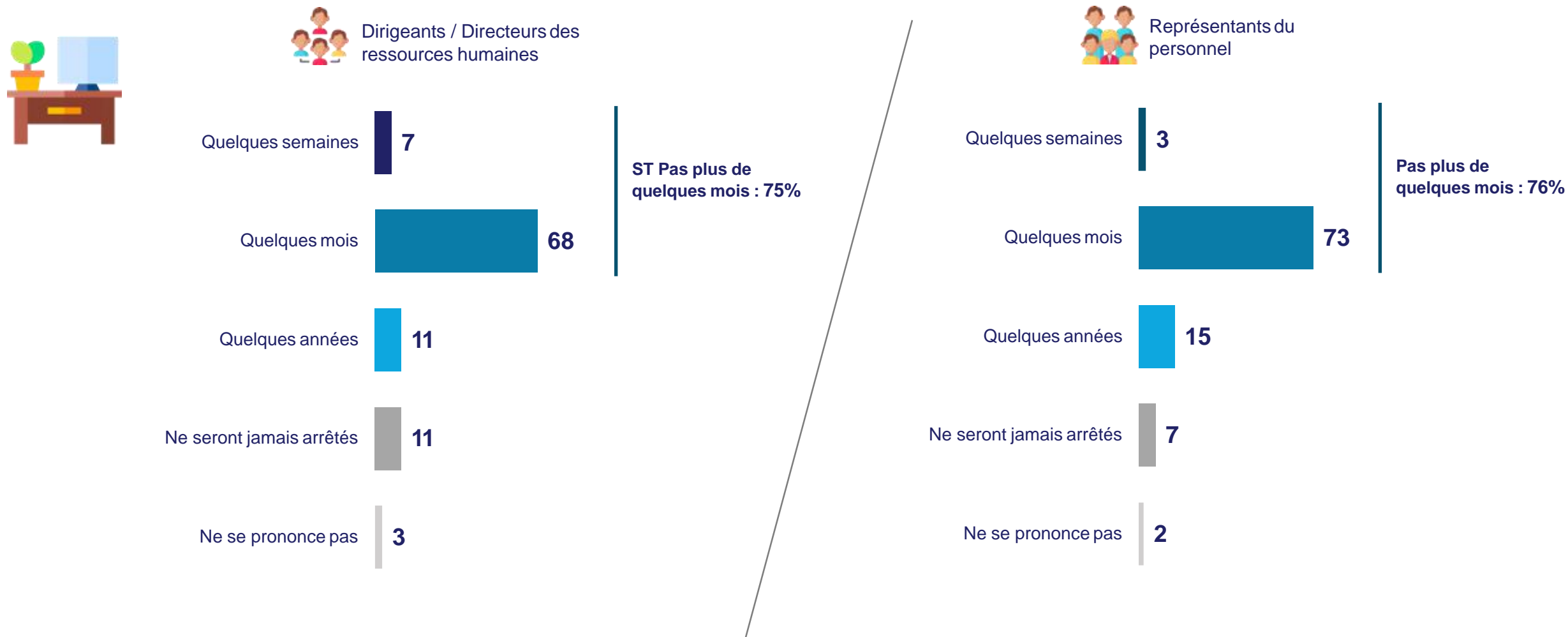


En juin 2020, 65% des salariés européens (et 65% des salariés français) portaient un jugement positif sur la flexibilité de leur organisation face à la pandémie. Seuls 8% des Européens (et 9% des Français) qualifiaient cette flexibilité de mauvaise.

Dirigeants comme RP anticipent que les différents dispositifs mis en place par leur entreprise dans le cadre du post-confinement ne seront déployés que pendant quelques mois tout au plus

Pensez-vous que les différents dispositifs mis en place dans votre entreprise, dans le cadre du post-confinement, vont être déployés pendant encore ... ?

- À ceux dont les entreprises ont mis un dispositif en place, en % -



Les dirigeants et les RP se montrent majoritairement favorables au maintien des gestes-barrière et, dans une moindre mesure, à l'obligation du port du masque au sein de l'entreprise ; mais moins d'un tiers approuvent la prise de température

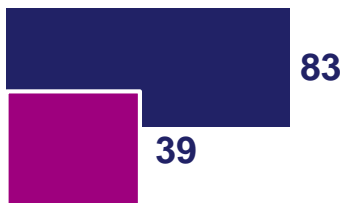
Etes-vous tout à fait favorable, plutôt favorable, plutôt opposé ou tout à fait opposé à ce que, dans le cadre du post confinement, soit mis en place de manière durable ... ?

- À tous, en % -

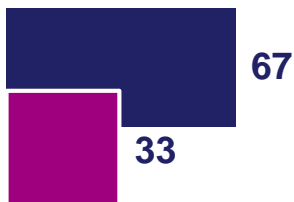


 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines

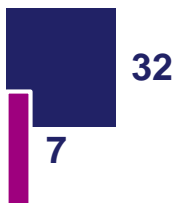
Le maintien des gestes barrière (espacement des bureaux, sens de circulation obligatoire etc.) au sein de l'entreprise



L'obligation du port du masque lors des déplacements au sein de l'entreprise

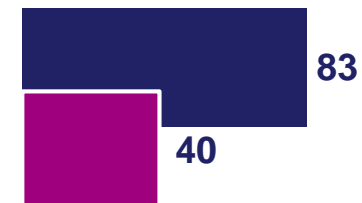


La prise de température des salariés à leur arrivée dans l'entreprise

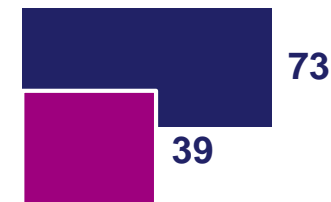


 Représentants du personnel

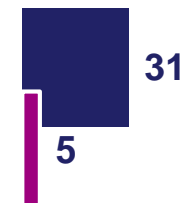
Le maintien des gestes barrière (espacement des bureaux, sens de circulation obligatoire etc.) au sein de l'entreprise



L'obligation du port du masque lors des déplacements au sein de l'entreprise



La prise de température des salariés à leur arrivée dans l'entreprise



● Favorable
● Dont Tout à fait favorable



Des entreprises déjà mobilisées, avec une marge de progression



Dirigeants comme RP identifient unanimement un impact important de la santé sur la productivité. Dans ce contexte, tenir compte de la santé des salariés relève bien, selon eux, du rôle de l'entreprise. Actuellement, dirigeants comme RP s'accordent pour dire que l'action de leur entreprise en matière de santé est davantage concentrée sur la santé physique que sur la santé mentale.



sommaire

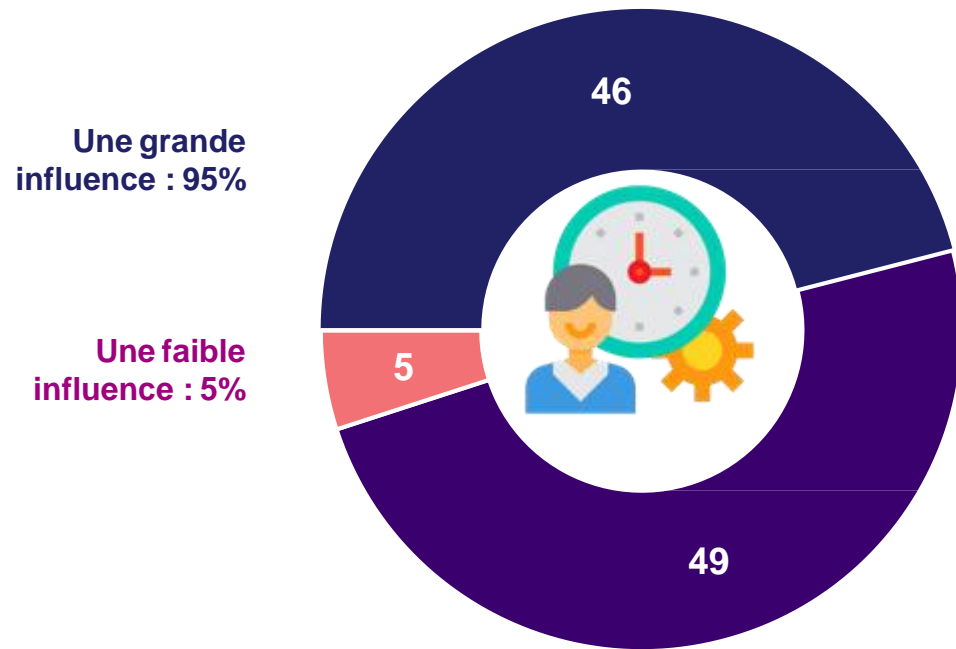


Dirigeants comme RP considèrent unanimement que la santé des salariés a une grande influence sur leur productivité ; près d'une personne sur deux qualifie même cette influence de « très grande »

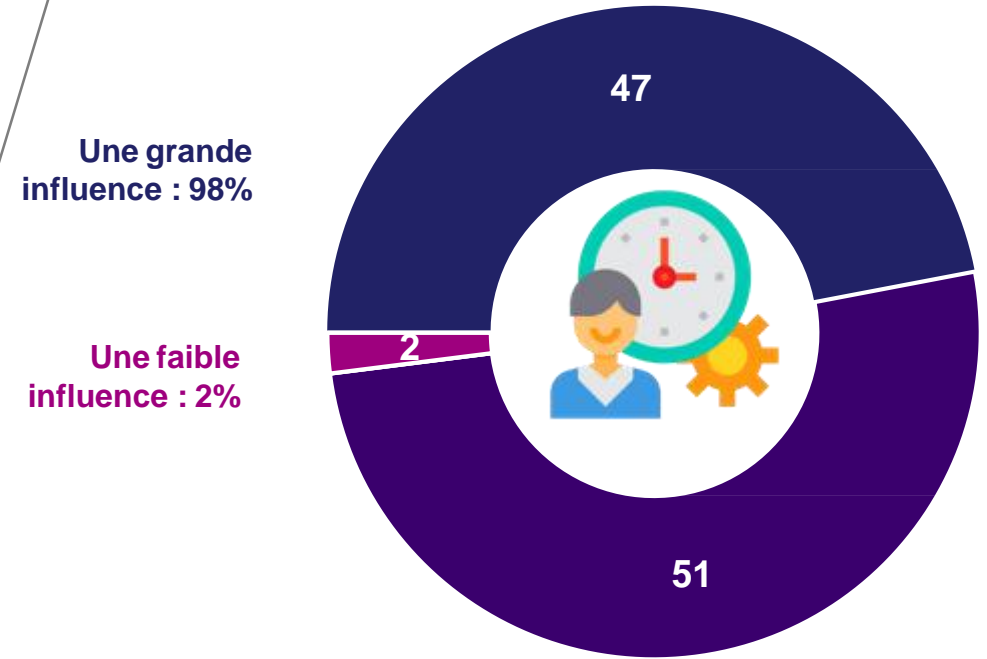
Considérez-vous que la santé des salariés a une influence ... sur leur productivité ?

- À tous, en % -

 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines



 Représentants du personnel



■ Très grande

■ Plutôt grande

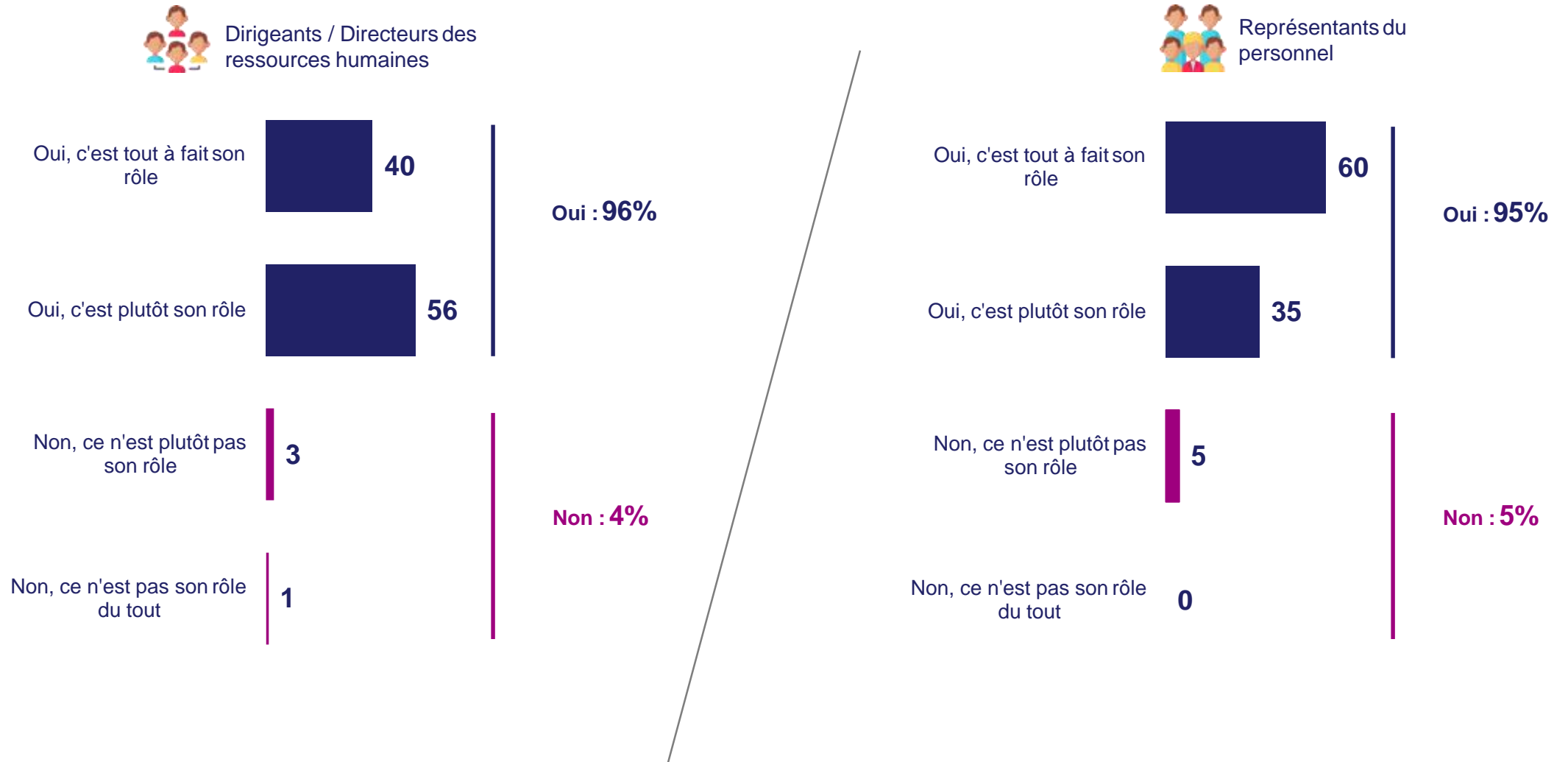
■ Plutôt faible

■ Très faible

Un autre consensus se dégage entre dirigeants et RP : il est bien du rôle de l'entreprise de tenir compte de la santé de ses salariés

Estimez-vous qu'il est du rôle de l'entreprise de tenir compte de la santé des salariés ?

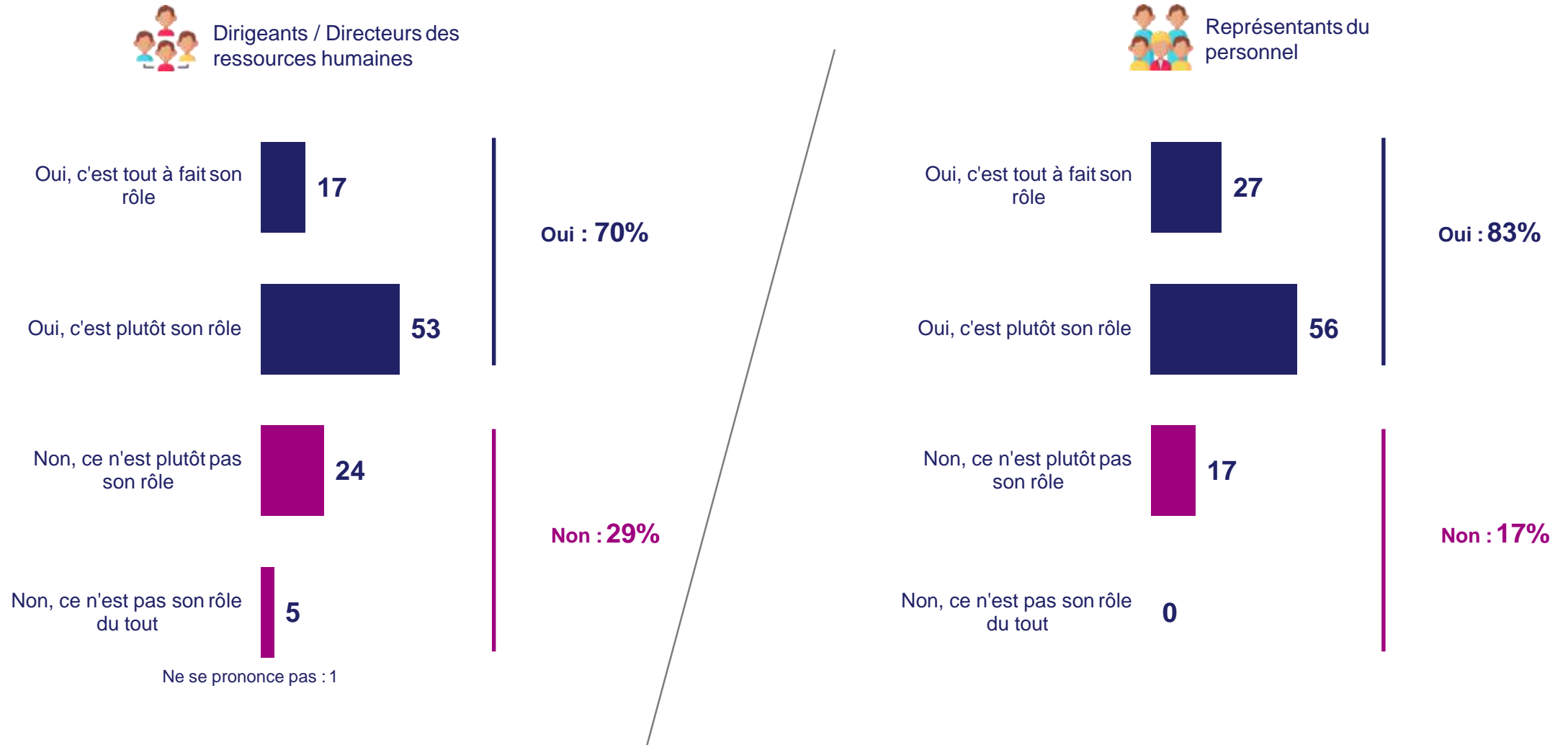
- À tous, en % -



En revanche, les avis sont légèrement plus mitigés quant à savoir si l'entreprise doit accompagner ses salariés dans leurs problèmes de santé : évidence selon les RP (83%), débat au sein des dirigeants (70%)

Estimez-vous qu'il est du rôle de l'entreprise d'accompagner les salariés dans leurs problèmes de santé ?

- À tous, en % -



Dirigeants et RP s'accordent à dire que leur entreprise tient compte de la santé physique et mentale de ses salariés et met en place des politiques pour assurer principalement leur santé physique... un peu moins pour assurer leur santé mentale

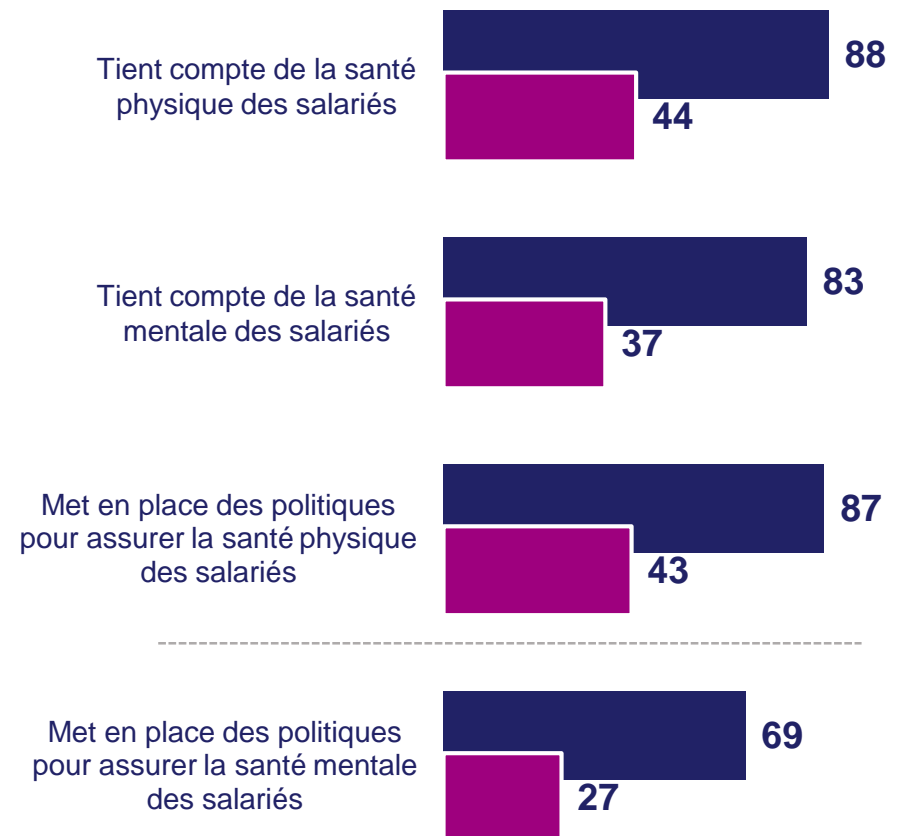
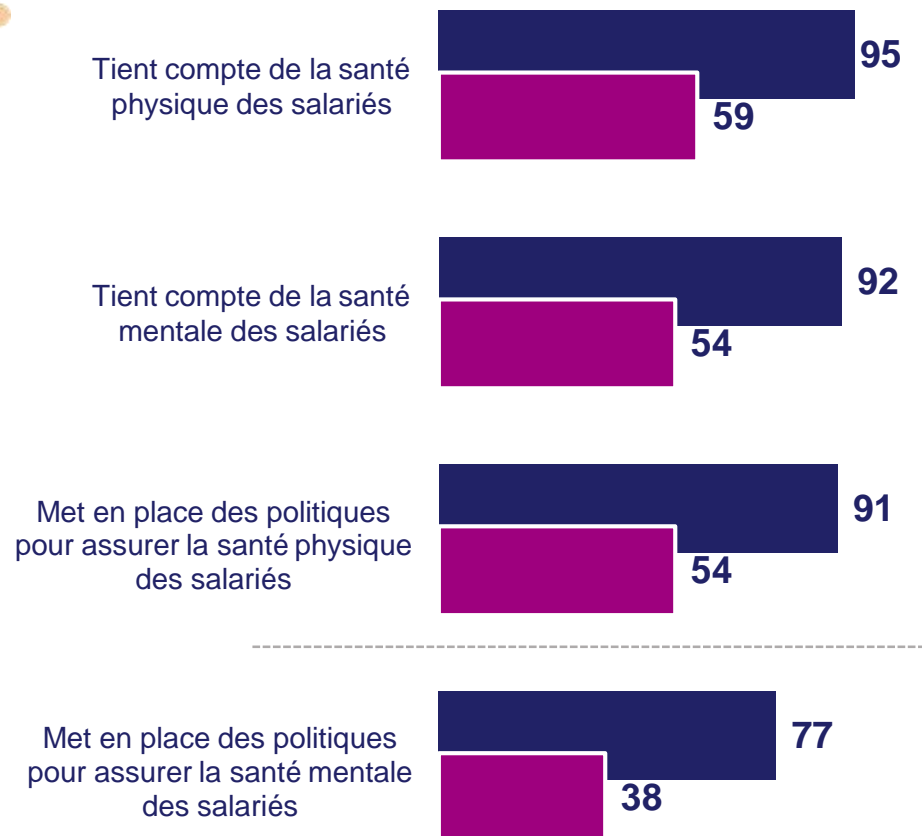
Et estimez-vous que l'entreprise dans laquelle vous travaillez ... ?

- À tous, en % -



 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines

 Représentants du personnel



● Oui
● Dont Oui, tout à fait



La santé, levier de fidélité plus que d'attractivité salariale



La mise en place d'une politique santé est associée à de nets bénéfices d'image et à une fidélisation des salariés présents dans l'entreprise.

L'attrait suscité auprès de futurs collaborateurs est moins net, sauf du point de vue des plus grandes entreprises, qui y voient un facteur d'attractivité majeur.



sommaire



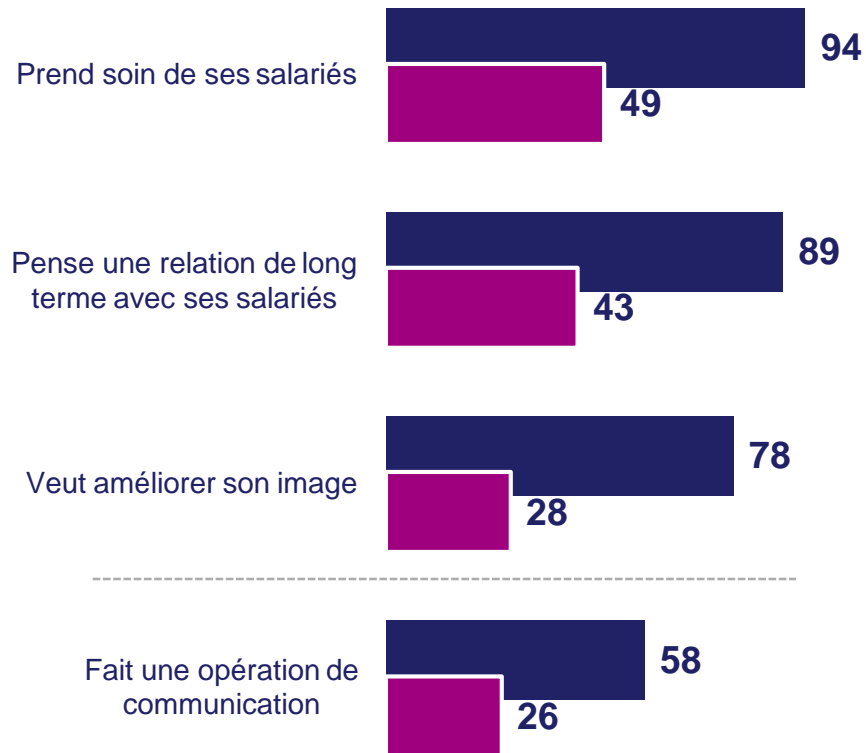
Selon les dirigeants et les RP, la mise en place d'une politique globale d'accompagnement de santé permet à une entreprise d'acquérir une bonne image et de fidéliser ses salariés...

D'une manière générale, une entreprise qui, outre la complémentaire santé, met en place une politique globale d'accompagnement santé, est une entreprise qui ... ?

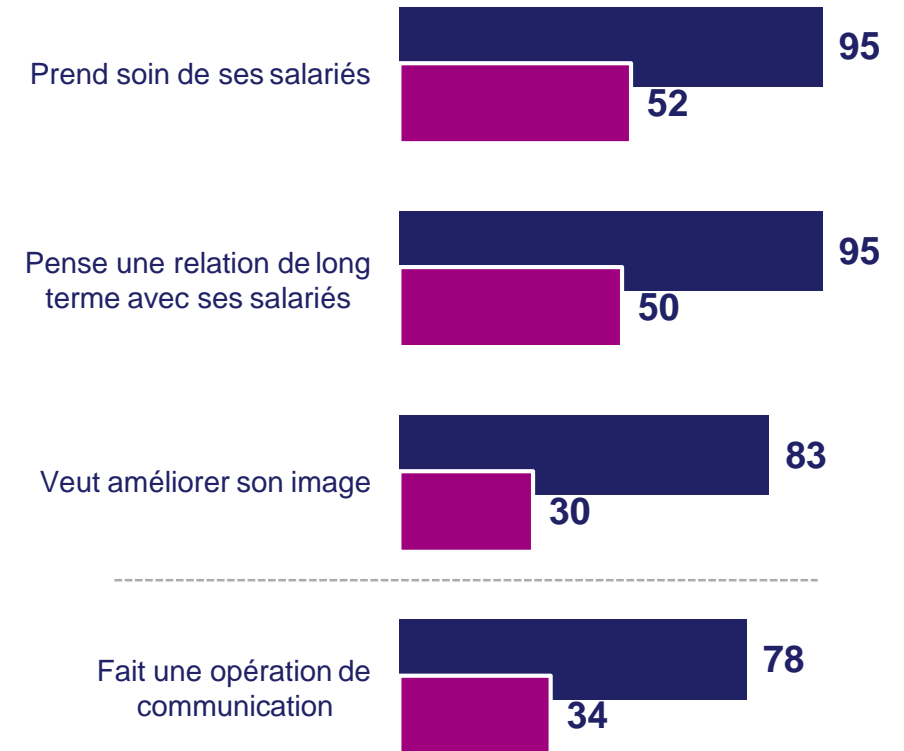
- À tous, en % -



Dirigeants / Directeurs des ressources humaines



Représentants du personnel



● Oui
● Dont Oui, tout à fait

... mais, selon eux, l'effet d'attractivité sur les futurs salariés reste limité, particulièrement auprès des jeunes diplômés

Estimez-vous qu'une politique de couverture santé mise en place au sein d'une entreprise a des effets très forts, plutôt forts, plutôt faibles, très faibles ou pas d'effet du tout sur ...?

- À tous, en % -



 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines

La motivation des salariés à rester dans l'entreprise ayant déployé une telle politique



L'attractivité auprès des salariés en poste dans d'autres entreprises



L'attractivité auprès des jeunes diplômés



 Représentants du personnel

La motivation des salariés à rester dans l'entreprise ayant déployé une telle politique



L'attractivité auprès des salariés en poste dans d'autres entreprises



L'attractivité auprès des jeunes diplômés

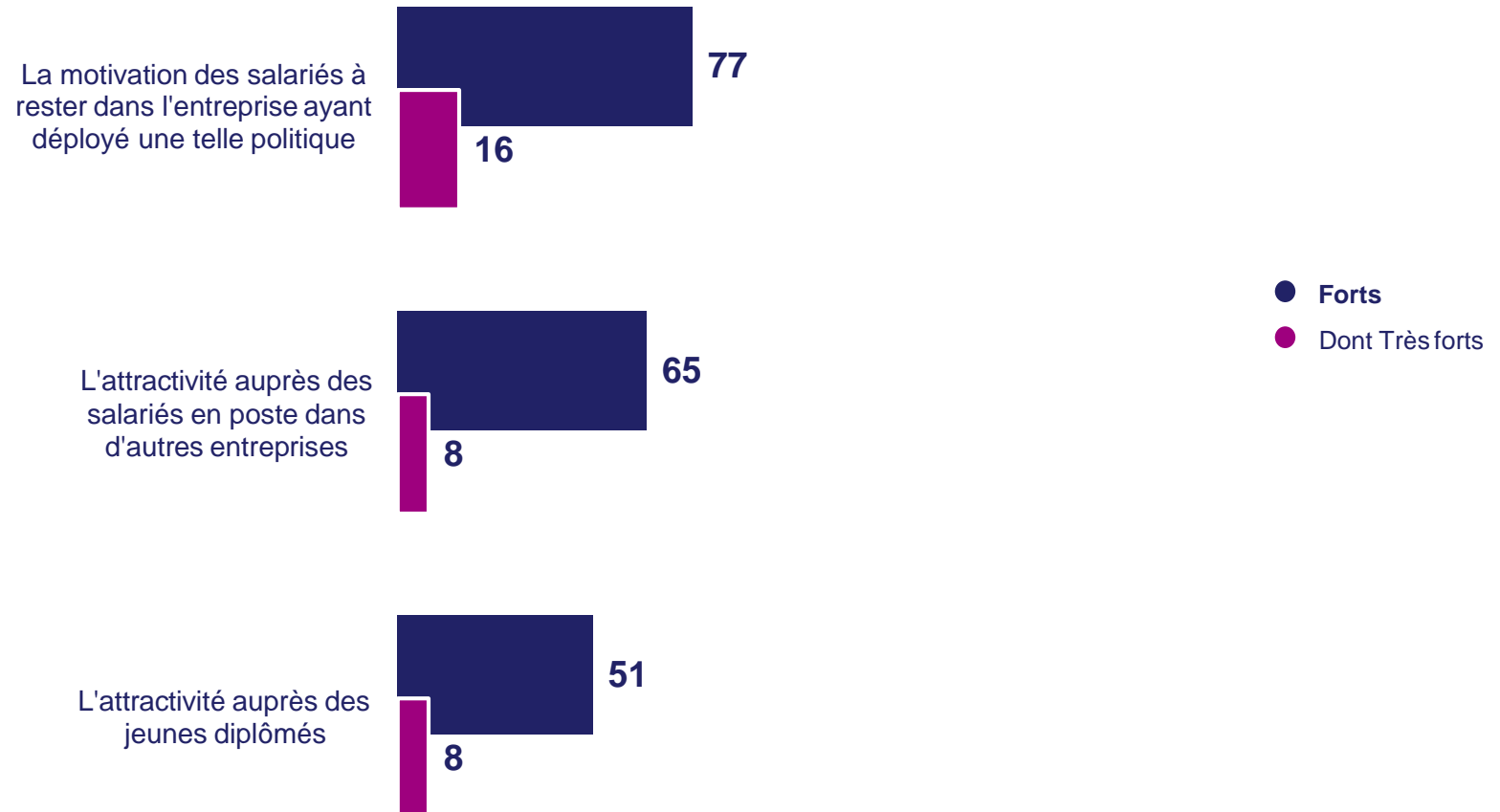


● Forts
● Dont Très forts

Toutefois, dans les plus grandes entreprises (1 000 salariés et plus), une majorité absolue est convaincue du potentiel d'attractivité d'une politique de couverture santé, sur tous les plans

Estimez-vous qu'une politique de couverture santé mise en place au sein d'une entreprise a des effets très forts, plutôt forts, plutôt faibles, très faibles ou pas d'effet du tout sur ...?

- Aux dirigeants ou RP travaillant dans une entreprise de 1000 salariés et plus, en % -





Des pistes concrètes perçues au prisme du secret médical



Dirigeants comme RP portent un regard très positif sur une solution mettant en relation rapidement un salarié avec un médecin : l'entreprise n'agit alors que comme intermédiaire.

En revanche, les regards sont un peu plus mitigés sur des pistes où l'entreprise interviendrait plus directement auprès des salariés (téléconsultation ou 2^e avis médical).



sommaire



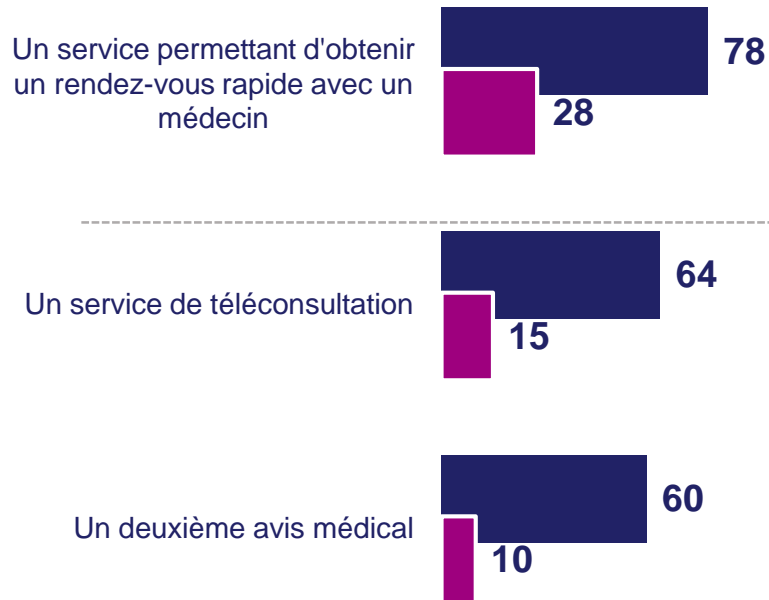
Dirigeants comme RP portent un regard très positif sur un service permettant d'obtenir un rendez-vous rapide avec un médecin ; en revanche, ils sont plus mitigés sur des solutions pouvant être perçues comme une fragilisation du secret médical

Estimez-vous que ce serait une bonne chose ou une mauvaise chose si votre entreprise proposait à ses salariés...?

- À tous, en % -



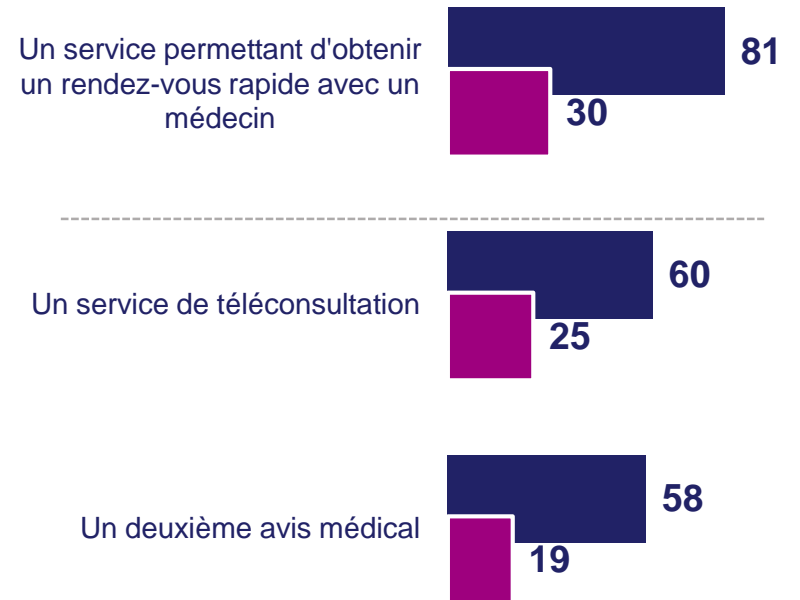
Dirigeants / Directeurs des ressources humaines



75% des dirigeants déclarent que ce serait une **bonne chose** si une **plateforme regroupant l'ensemble de ces services** leur était proposé par leur entreprise



Représentants du personnel



76% des RP déclarent que ce serait une **bonne chose** si une **plateforme regroupant l'ensemble de ces services** leur était proposé par leur entreprise

● Bonne chose
● Dont Très bonne chose

Considéré comme une bonne chose, les dirigeants comme les RP estiment qu'ils utiliseraient le service permettant d'obtenir un rendez-vous rapidement si leur entreprise leur proposait

Et si votre entreprise proposait à ses salariés chacun des services suivants, pensez-vous que vous l'utiliserez ?

- À tous, en % -



 Dirigeants / Directeurs des ressources humaines



 Représentants du personnel



● L'utiliseraient
● Dont Certainement

Contacts

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée des éléments techniques suivants : le **nom de l'Institut**, le **nom du commanditaire** de l'étude, la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



www.harris-interactive.com



[Facebook](https://www.facebook.com/harrisinteractive)



[Twitter](https://twitter.com/harrisinteractive)



[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/harrisinteractive)

Contacts Harris Interactive en France :

- Jean-Daniel Lévy – Directeur du département Politique & Opinion – 01 44 87 60 30 – jdlevy@harrisinteractive.fr
- Laurence Lavernhe – Directrice Marketing & Communication – 01 44 87 60 94 – llavernhe@harrisinteractive.fr



CONCILIO

YOUR KEY TO BETTER CARE

www.concilio.com



CONTACT :

Alban de Renty, Marketing & Business Development Director - 06 98 48 82 83 - alban@concilio.com