

## Baromètre social

### Résultats de l'enquête flash 2015 concernant la prévention des RPS des entreprises des Pays de Loire

#### Synthèse des résultats

Tout d'abord, nous souhaitons remercier l'ensemble des entreprises qui ont pris le temps de répondre à notre enquête flash puisque nous avons obtenu un **taux de réponse de 21,8%**. Ce taux est suffisant pour garantir une représentativité significative des entreprises des Pays de Loire.

Globalement, nous pouvons féliciter les entreprises de la région car nous atteignons pratiquement les **80% d'entreprises** à s'être **engagées dans la prévention des Risques Psychosociaux**. On peut admettre toutefois un biais concernant ce résultat. En effet, il est probable que les entreprises préventrices aient plus tendance à répondre à ce type d'enquête que les autres.

On peut par ailleurs observer une corrélation entre la taille de l'entreprise et le fait de s'engager dans une démarche de prévention. Que ce soit grâce à des budgets « santé » plus élevés ou par obligation légale, les PME de plus de 100 salariés et les grandes entreprises sont d'avantage investies dans la prévention des risques psychosociaux.

On constate que **96% des entreprises** ayant défini un plan d'action de prévention ont choisi de mettre en place un **dispositif d'écoute**. Le recours à un **soutien externe est privilégié dans 66% des cas** et est combiné à une cellule d'écoute interne quand l'entreprise le permet.

On peut aussi constater que toutes les entreprises qui ont déjà mis en place un dispositif de soutien psychologique sont convaincues de leur utilité. Les résistances à la mise en place de dispositifs externes disparaissent donc à mesure que les salariés l'utilisent.

La permanence de psychologue semble être plus acceptée par les entreprises de la fonction publique ou hospitalière que les entreprises du secteur privé.

Pour aller plus loin, nous avons pu constater que les PME du secteur industriel avaient tendance à privilégier des dispositifs d'aide en interne par rapport aux autres secteurs. Si le **manque de budget** reste un des principaux freins, la **notion de confiance** envers une aide externe sera donc à étudier lors de notre prochain baromètre.

Nous constatons toutefois un **résultat encourageant pour la prévention des RPS** : Sur toutes les entreprises qui n'ont pas encore pu réaliser de diagnostic sur la qualité de vie au travail, seulement 22% d'entre elles ne positionnent pas cette problématique comme prioritaire.

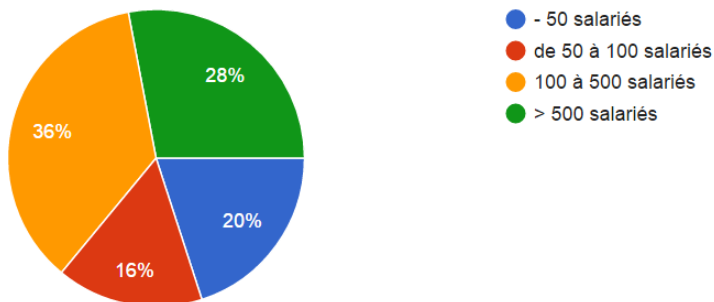
**96%** des

entreprises ayant défini un plan d'action de prévention ont choisi de mettre en place un dispositif d'écoute

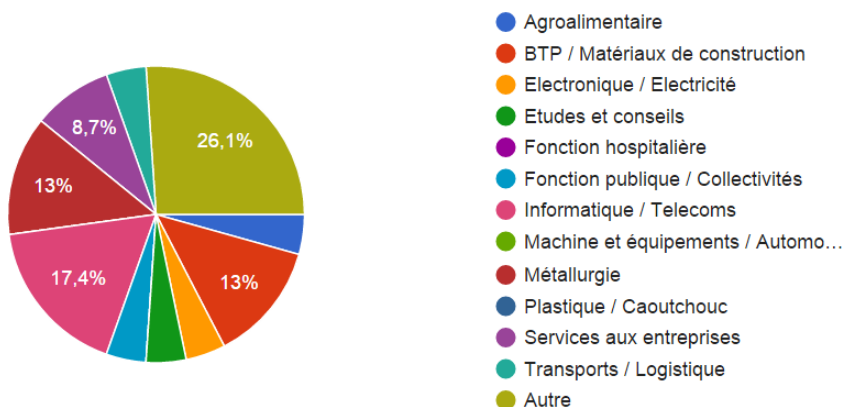
## Données statistiques

Vous retrouverez ici la répartition de notre panel de répondants.

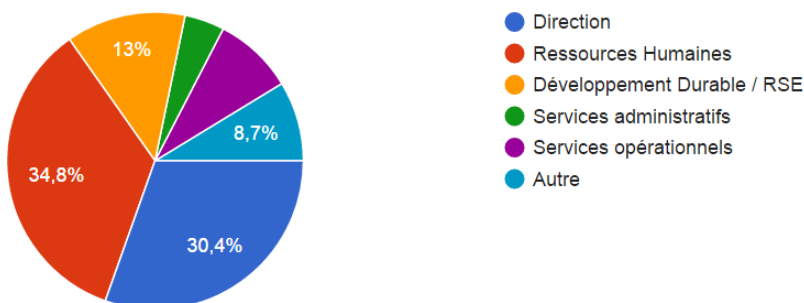
### Quelle est la taille de votre entreprise ?



### Secteur d'activité



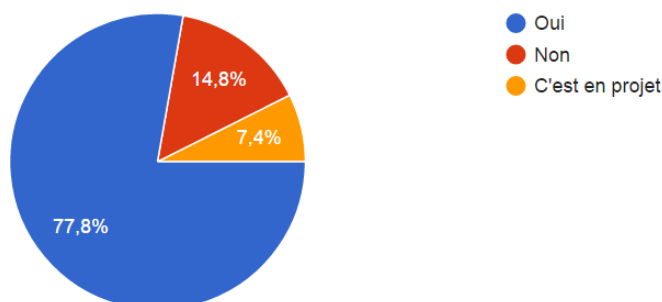
### A quelle fonction êtes-vous rattaché ?



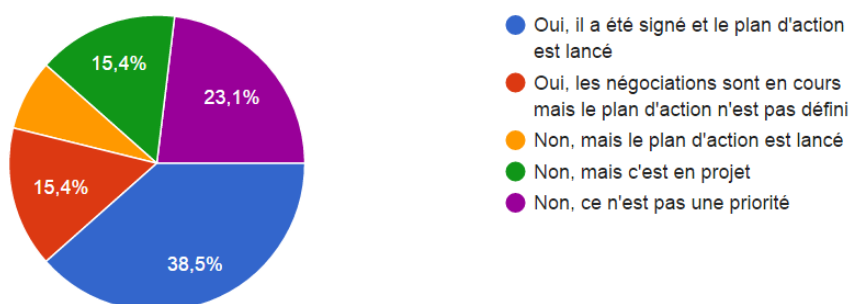
## Détails des résultats

Vous retrouverez dans cette partie l'ensemble des résultats questions par questions.

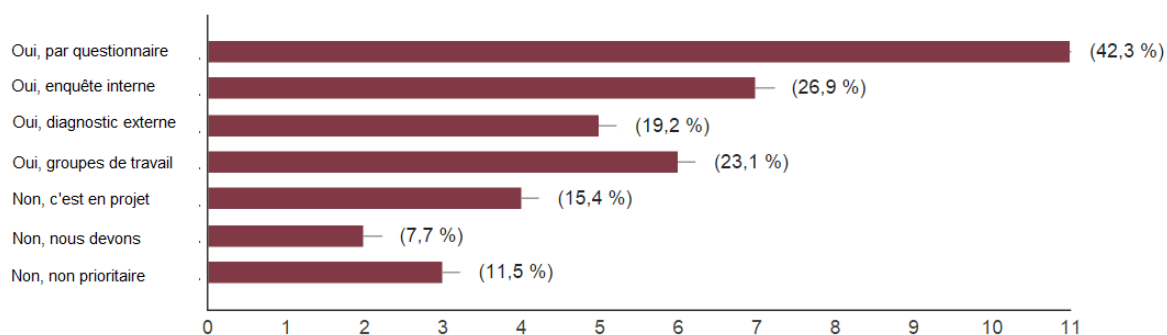
### Avez-vous engagé une démarche de prévention des risques psychosociaux ?



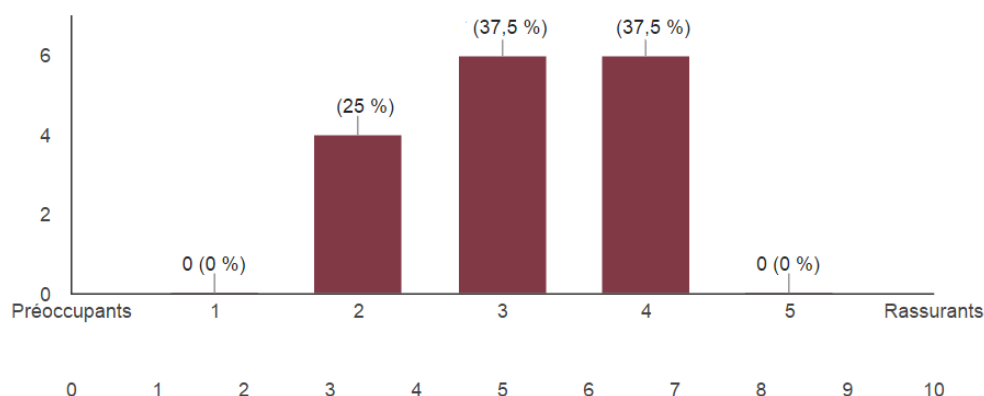
### Avez-vous négocié un accord sur les risques psychosociaux ou le bien-être au travail ?



### Avez-vous réalisé un diagnostic RPS ou une enquête sur le bien-être au travail ?



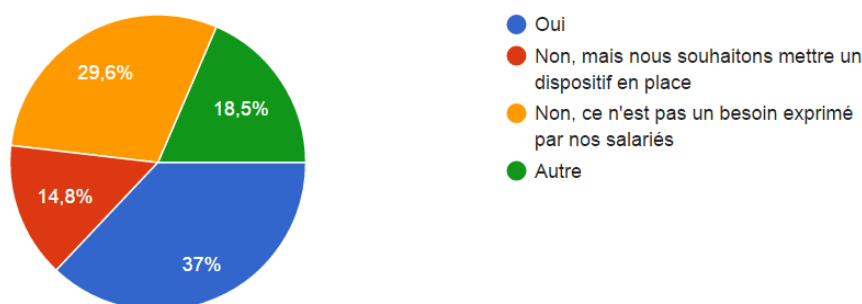
## Si oui, comment qualifieriez-vous les résultats ?



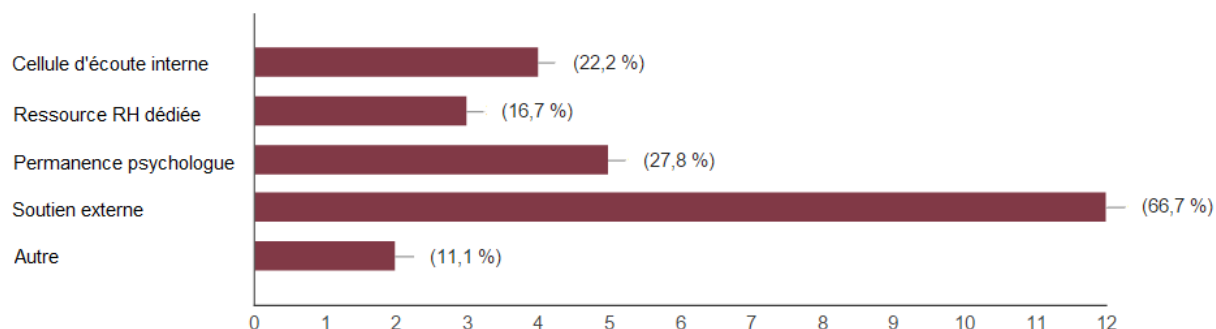
Si **67%** des entreprises ont réalisé une enquête concernant les RPS, près de la moitié d'entre elles ont privilégié a minima une évaluation par questionnaire. Les résultats de ces enquêtes sont plutôt mitigés et nous n'avons pas les données nécessaires pour aller plus loin sur ce sujet dans ce baromètre.

Nous constatons toutefois un résultat encourageant pour la prévention des RPS : Sur toutes les entreprises qui n'ont pas encore pu réaliser de diagnostic sur la qualité de vie au travail, seulement 22% d'entre elles ne positionnent pas cette problématique comme prioritaire.

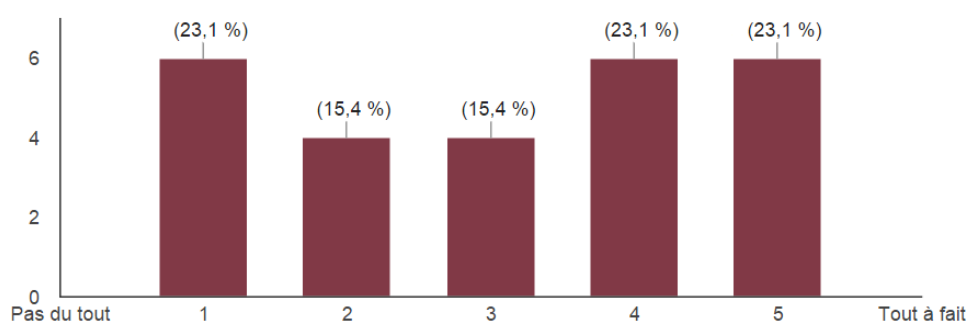
## Avez-vous mis en place un dispositif de soutien et d'écoute pour vos salariés ?



Si oui (ou si c'est un souhait), de quelle nature est/serait-il ?



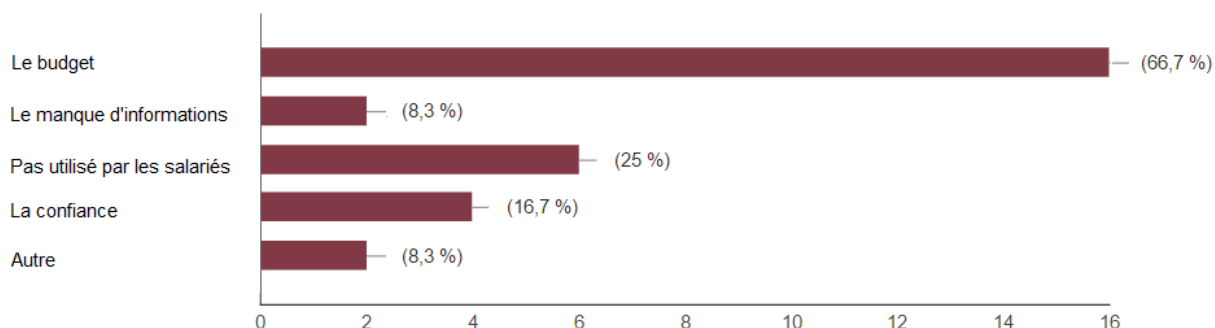
Pensez-vous que la permanence régulière d'un psychologue du travail sur votre site (par exemple, 1 jour par semaine) puisse être utile à vos salariés ?



On constate que **96% des entreprises** ayant défini un plan d'action de prévention ont choisi de mettre en place un **dispositif d'écoute**. Le recours à un **soutien externe est privilégié dans 66% des cas** et est combiné à une cellule d'écoute interne quand l'entreprise le permet.

Les entreprises sont partagées quant à la mise en place d'une **permanence psychologique** au sein de l'entreprise, toutefois **la majorité estime ce dispositif pertinent**. Par ailleurs, celles qui ont d'ores et déjà fait appel à un psychologue externe sont convaincues de son utilité et de l'utilisation de cette permanence par leurs salariés.

## Qu'est-ce qui serait un frein à la mise en place d'un dispositif externe d'écoute ?



Pour aller plus loin, nous avons pu constater que les PME du secteur industriel avaient tendance à privilégier des dispositifs d'aide en interne par rapport aux autres secteurs. Si le **manque de budget** reste un des principaux freins, la **notion de confiance** envers une aide externe sera donc à étudier lors de notre prochain baromètre.