

ÉTAT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS

Après la pandémie et l'inflation, la question de la retraite pèse sur la santé mentale des salariés Français

11^{ème} vague du baromètre

- 44% des salariés sont en situation de détresse psychologique (+3 par rapport à juin 2022)
 - dont 14% de détresse psychologique élevée
 - 40% des salariés se disent épuisés au travail
- 1/3 déclarent que la crise sanitaire impacte encore leur niveau de fatigue
- 55% des moins de 29 ans (+4 pts) sont en situation de détresse psychologique
 - 49% de femmes sont en situation de détresse psychologique (+5 pts)
 - 44% des managers sont en situation de détresse psychologique.

Paris le 9 mars 2023 – Dans un contexte de hausse notable des arrêts maladie pour cause professionnelle, et alors que le débat sur les retraites remet la question du travail dans toutes ses dimensions (sens, pénibilité, soutenabilité, prévention) au cœur du débat public cette 11^{ème} vague du baromètre de la santé psychologique des salariés Français réalisé par OpinionWay pour le cabinet Empreinte Humaine revient particulièrement sur l'état alarmant des salariés à l'aune d'une actualité anxiogène et durable trois ans après le début de la pandémie.

L'occasion pour le cabinet d'évaluer notamment l'efficacité du système de prévention français et de mettre en perspective les attentes des salariés face aux mutations et enjeux du monde du travail. La santé mentale des salariés demeure très dégradée avec 44% d'entre eux exposés à la détresse psychologique (41% en juin) et 2 millions de personnes en burnout sévère (500 000 personnes en moins qu'en juin 2022 mais 2 fois plus qu'en 2020) et 1 millions de personnes en arrêt maladie. Enfin 74% des salariés déclarent que leur santé psychologique est liée en tout ou partie au travail.

La santé psychologique des salariés toujours mauvaise

Les indicateurs de l'état psychologique des salariés demeurent très inquiétants, ainsi la détresse psychologique des salariés français s'établit à 44% (+3) dont 14% élevée (=). Ce sont au total 28% (-6 pts) des salariés qui sont en burnout dont 10% en burnout sévère (-3 pts) soit 2 000 000 personnes et 74% des salariés qui déclarent que leur état de santé est lié totalement ou partiellement au travail.

« Depuis 3 ans, la situation de l'état de santé psychologique des salariés français évolue peu. De plus en plus d'études sur la détresse psychologique montrent que la durée d'exposition a autant d'impact que l'intensité sur la santé. Des actions de prévention manquent toujours malgré l'ampleur du phénomène. Les conséquences sur l'absentéisme, les arrêts maladie, le turn over ou le rapport dégradé au travail continueront certainement à être observées dans les prochains mois tant que des actions de fond ne seront pas menées. Les coûts sociaux et humains sont déjà très importants. Cette étude cherche à montrer qu'investir dans la santé sécurité psychologique au travail peut aider à résoudre les problèmes que rencontrent de nombreuses organisations aujourd'hui » analysent Christophe NGUYEN, Président d'Empreinte Humaine et Jean Pierre BRUN co-fondateur.

Les managers, les jeunes, les femmes toujours les plus touchés

Les populations les plus à risque demeurent les jeunes avec 55% des moins de 29 ans (+4 pts), les femmes qui pointent à 49% (+3 pts) et les managers à 44% (=), de situation de détresse psychologique. A noter que le lien entre télétravail et santé psychologique des salariés est important : 43% des non-télétravailleurs sont en situation de détresse psychologique, ce chiffre monte à 44% pour les télétravailleurs hybrides et à 50% pour les salariés en « full remote ».

Un coût social et économique important

L'état de santé défaillant des salariés entraîne des conséquences économiques importantes sur le collectif puisque 39% des personnes en situation de burnout déclarent avoir reçu une prescription médicale, 50% déclarent avoir été en arrêt de travail et 9% avoir été hospitalisées

Les jeunes et les seniors en entreprise

La réforme des retraites a mis en avant la question de l'emploi des seniors et de la perception des jeunes du monde du travail au regard de l'exemple de leurs aînés :

- 6 salariés sur 10 trouvent que le traitement des seniors en entreprise a une conséquence sur la motivation des jeunes
- 8 salariés sur 10 estiment que les générations précédentes ont trop sacrifié leur vie personnelle par rapport au travail
- 8 salariés sur 10 estiment que les jeunes sont moins motivés au travail
- 34% des jeunes trouvent que les seniors (+ de 50 ans) sont mal traités dans leur entreprise.

Les jeunes et le management

Vus comme moins motivés et n'ayant pas les mêmes codes professionnels Les jeunes sont souvent décrits comme ayant un rapport très différent de leurs aînés au travail et par voie de conséquence au management. Ce sont ainsi 9 jeunes sur 10 qui ne veulent plus être managés comme les autres générations. En regard 70% des salariés estiment que les jeunes générations ont raison de bousculer les normes managériales de l'entreprise.

« Une majorité de salariés évoque que les jeunes ont tout de même raison de bousculer les normes en place. La perception de « sur-engagement » des aînés mis en rapport avec leur traitement dans l'entreprise influence nettement la motivation des jeunes au travail. Le traitement des seniors joue aussi un rôle d'exemple pour les jeunes générations. L'arrivée des jeunes dans le monde du travail risque de provoquer une révision du management en profondeur » analyse Christophe NGUYEN

La retraite et la santé mentale au travail

Le débat sur les retraites et l'allongement de vie au travail inquiète et questionne les salariés français. Ainsi 6 salariés sur 10 pensent que leur état de santé psychologique et physique ne leur permettra pas de travailler jusqu'à la retraite tandis que 9/10 estiment les conditions de travail devraient être améliorées pour être plus soutenable.

« Au regard des résultats de cette étude, on peut dire qu'au sein des débats actuels autour des retraites et du rapport au travail, la question de la qualité de vie et des conditions de travail n'a pas la place qu'elle devrait. Elle est une des clefs pour résoudre les problèmes actuels du monde du travail. La France est mal classée en Europe en matière de santé mentale au travail (Eurostat), les arrêts maladie pour motif psychologique sont en explosion. On doit arrêter de ne regarder que les aspects quantitatifs du travail (nombre d'emploi, nombre d'annuités, d'heures etc...) pour aborder les aspects qualitatifs du travail. Sous peine de laisser dans l'angle mort ces dimensions et continuer à en « gérer les conséquences ». A l'heure où on parle de recul de l'âge de départ en retraite, on ne parle pas du travail pour le rendre plus durable » commente Christophe NGUYEN.

Un nouveau rapport au travail qui se confirme

Il existe une forte corrélation entre un mauvais état de santé psychologique et le rapport au travail des salariés. Ainsi plus l'état de santé mentale est affecté plus le rapport au travail en subit les conséquences :

- 7/10 salariés recherchent plus de sens au travail
- 50% des salariés disent qu'avoir été ou être affecté psychologiquement a changé leur rapport au travail
- 54% d'entre eux se disent moins tolérants au stress professionnel
- 52% des salariés déclarent que le travail a pris moins d'importance dans leur vie
- 50% des salariés déclarent qu'avoir vu des burnout autour d'eux les amènent à remettre en question leur rapport au travail
- 50% des salariés se reconnaissent dans le « quiet quitting » (démission silencieuse)

« Santé et rapport au travail sont intimement liés. La recherche de sens est le facteur le plus partagé. La Qualité de Vie au Travail doit être repensée à un niveau différent qu'elle ne l'a été jusqu'à aujourd'hui. Les entreprises et organisations doivent y voir une opportunité de développement de leur structure pour les futurs défis. Alors que de nouveaux concepts apparaissent (quiet quitting, resentement etc...) (ce qui montre des modifications post covid) il est dommage qu'aucune réflexion d'envergure n'ait pu être mise en œuvre » poursuit Christophe NGUYEN

Les salariés candidats au départ de plus en plus nombreux

39% des salariés déclarent vouloir partir de leur organisation/ entreprise (+3 pts) parmi ceux-là 70% déclarent qu'ils partiraient plus facilement pour des raisons qui peuvent atteindre leur santé mentale. On note un risque de démission deux à trois fois plus élevés si la santé mentale est atteinte.

La prévention en santé des salariés : un échec ?

Sans surprise, dans le contexte inflationniste que nous connaissons, la priorité en matière de qualité de vie au travail pour les salariés est le salaire et les primes. Seuls 4 salariés sur 10 disent qu'il existe un plan d'actions de prévention des RPS dans leur organisation/entreprise et en conséquence ils sont 9 sur dix à déclarer que les entreprises/organisations pourraient faire plus en matière de prévention des risques psychosociaux (stress, harcèlement, surcharge de travail, manque de reconnaissance...).

Méthodologie de l'étude :

La 11^{ème} vague du Baromètre « état psychologique des salariés français » OpinionWay pour Empreinte Humaine, a été réalisée en ligne. Le recueil a été fait du 7 au 17 février 2023 auprès d'un panel représentatif de 2000 salariés représentatif et constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de secteurs d'activités, de nature d'employeur et de taille d'entreprises. La mesure de la détresse psychologique se base sur un indicateur validé scientifiquement traduit en 25 langues dans des centaines de publications scientifiques. Il est un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui évalue la dépression et l'anxiété. Il s'agit d'un indicateur qui identifie, dans une population, les personnes qui sont plus à risque d'être atteintes de troubles mentaux sérieux. Le questionnaire utilisé pour mesurer la résilience est également un questionnaire validé et qui a fait l'objet de nombreuses publications internationales.

Empreinte Humaine, un cabinet engagé pour la santé psychologique et la qualité de vie au travail

Créé en septembre 2012, le cabinet Empreinte Humaine est un des leaders de son secteur et rassemble des experts qui œuvrent à améliorer la qualité de vie au travail pour prévenir les risques psychosociaux. Couvrant les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire, les interventions du cabinet visent à promouvoir trois domaines d'intervention :

- Le premier domaine d'intervention est le **bien-être** des personnes qui comprend la prévention des risques psychosociaux et du stress au travail, la reconnaissance, la motivation et l'engagement.
- Le second domaine se centre sur le **bien-vivre** des collaborateurs et des managers. Pour cela, les actions d'Empreinte Humaine portent sur le respect au travail, la gestion des conflits, le climat d'équipe et les relations interpersonnelles.
- Le troisième domaine s'articule autour du **bien-faire** qui concentre les actions sur les processus de travail, la charge de travail, la clarté des rôles, la conduite des changements.

Empreinte Humaine dispose de toute l'expertise nécessaire ainsi que d'un réseau de consultants opérationnels sur toute la France et dans plus de 20 pays à travers le monde pour accompagner les entreprises et organismes publics lors de leurs actions en matière de qualité de vie au travail. Parmi ses innovations, Empreinte Humaine a développé HuCare© un programme de promotion de la santé individuelle pour ancrer et augmenter une culture de la sécurité psychologique dans les entreprises et Klimat©, un outil numérique innovant permettant d'anticiper et agir collectivement et en continu sur la qualité de vie au travail.

Contacts médias

Agence OZINFOS

Amine Moussaoui 06 27 26 49 64 - empreintehumaine@ozinfos.com