



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.

COMMUNIQUE DE PRESSE

ETAT PSYCHOLOGIQUE, RISQUES PSYCHOSOCIAUX, RESILIENCE DES SALARIES FRANÇAIS & DECONFINEMENT

La santé psychologique des salariés français s'améliore mais reste très préoccupante deux semaines après la sortie du confinement, des solutions existent

3^{ème} vague du baromètre :

- 42% des salariés sont en situation de détresse psychologique (-5) dont 17% en détresse élevée (-4)
- 78% des salariés ont confiance dans les mesures de prévention instaurées dans leur entreprise
- Le déconfinement est source de peur pour 1 salarié sur 2 et de tensions dans l'entreprise pour 41%
- 53% des salariés font preuve de résilience, de croissance post-traumatique ¹
- Les salariés en détresse psychologique déclarent de 1,5 à 3 fois plus de problèmes de santé physique

Paris le 9 juin 2020 – A l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail (15 au 19 juin), Empreinte Humaine dévoile les résultats de la 3^{ème} vague de son baromètre relatif à la santé psychologique et physique des salariés. Faisant suite à deux premières vagues qui ont indiscutablement démontré le caractère autant psychosocial qu'épidémiologique de la crise (en pointant notamment un taux de détresse psychologique des salariés de 47%), cette 3^{ème} vague est l'occasion de prendre le pouls de l'état des salariés en sortie de confinement mais aussi de poser quelques questions structurantes sur l'avenir du rapport des salariés au travail. Les salariés français sont-ils marqués ? Le télétravail sera-t-il massivement développé par les entreprises ? Est-il positif ou négatif pour la santé mentale des salariés ? La détresse psychologique s'est-elle transformée en syndrome post-traumatique ? Quelles sont les capacités de résilience des salariés ? Comment les entreprises peuvent-elles la favoriser en termes d'organisation du travail ? Autant d'indicateurs sur lesquels cette 3^{ème} vague se propose de revenir. Si la situation des salariés s'améliore, elle présente néanmoins de sérieux points de vigilance et d'inquiétude : 42% des salariés sont en situation de détresse psychologique (-5 pts) et 17% en détresse élevée (-4 pts), ce qui reste considérable. Plus de la moitié des salariés font preuve de résilience. Autre grand enseignement : les salariés en détresse psychologique déclarent entre 1,5 et 3 fois plus de problèmes de santé physique (troubles du sommeil, douleurs et tensions musculo-squelettiques, maux de tête, problèmes digestifs, cardiovasculaires ou hypertension).

« Si le déconfinement peut produire des effets positifs sur l'état de santé psychologique des salariés avec notamment le niveau de détresse qui baisse tout en restant conséquent, celui-ci demeure quand même préoccupant notamment au regard des pathologies physiques qui apparaissent. Il faut que les entreprises soient vigilantes » déclarent Christophe NGUYEN, psychologue du travail et président d'Empreinte Humaine, et Jean-Pierre BRUN, cofondateur d'Empreinte Humaine et expert conseil.

¹ La manière dont on peut se transformer psychologiquement de façon positive après une épreuve et s'ouvrir à une autre vision de la vie (ses valeurs, ses priorités...) : meilleure attention portée à soi, plus d'ouverture aux autres, plus d'intérêt accordé aux relations, plus d'empathie, sens renforcé de ses forces personnelles... La résilience maintient la santé psychologique et protège notamment de la dépression, de syndrome post traumatique.

L'état des salariés s'améliore mais continue d'être préoccupant

Si le déconfinement a permis une baisse du taux de détresse psychologique des salariés, celui-ci reste malgré tout très important avec 42% de détresse psychologique (-5 pts) et 17% de détresse élevée (-4 pts).

Enfin, le déconfinement semble être facteur d'anxiété nouvelle pour les salariés. Même si 78% d'entre eux déclarent avoir confiance dans les mesures de prévention sanitaires mises en place dans leur entreprise, le déconfinement est source de peur pour 1 personne sur 2, et des tensions entre les personnes sont apparues avec le déconfinement dans l'entreprise pour 41%.

« L'accompagnement des salariés qui ont vécus différemment les mesures de confinement est un gage de réussite de la reprise et du retour au travail. Ces tensions naissent en partie de sentiment d'iniquité parfois liés à des mesures non compris ou acceptées, de comparaisons inadéquates ou de colères accumulées durant la période précédente. Proposer des espaces de discussion individuelle et collective analyse Jean Pierre BRUN

Pas de santé physique sans santé psychologique

Les salariés étant en détresse psychologique élevée déclarent 1,5 à 3 fois plus de problèmes de santé physique.

- 35% des salariés ont des problèmes de sommeil
- 28% déclarent avoir des douleurs et tensions musculo squelettiques (épaule, dos, poignet...)
- 22% des maux de tête
- 15% des problèmes digestifs
- 7% déclarent des problèmes cardiovasculaires ou d'hypertension
- 7% des nausées

« La littérature scientifique a montré depuis quelques années les effets des risques psychosociaux sur la santé physique. Il n'y aura pas de santé physique sans santé mentale. Agir sur le bien-être c'est développer aussi la santé globale des salariés, mais c'est aussi agir sur l'absentéisme » commente Jean-Pierre BRUN

Plus la détresse psychologique augmente plus la performance baisse

Fait notable, les salariés qui ne sont pas en détresse psychologique, indiquent une performance de 80%. Ce taux baisse notablement tandis que le niveau de détresse psychologique augmente. Ainsi les salariés en détresse modérée indiquent une performance de 69% devant les salariés en détresse psychologique élevée qui déclarent quant à eux une performance s'établissant à 59%. *« On voit moins de détresse psychologique des salariés quand il y a du soutien des N+1 et des collègues. La prévention des risques psychosociaux en entreprise doit clairement s'organiser autour de ces objectifs pour l'heure et pour l'avenir. Nous invitons les entreprises à intégrer ces faits pour organiser leur principes de prévention en pensant d'abord au rôle du management »* ajoute Jean-Pierre BRUN.

Le soutien de l'entreprise, de la DRH, du supérieur, des collègues ou des IRP est présent

72% des salariés se sentent soutenus par leur N+1, devant leur direction (65%), la DRH (56%), le soutien des collègues et des instances représentatives du personnel se plaçant respectivement à 79% et 59%.

Enfin 73% pensent que leur entreprise fait son maximum pour aider les salariés. Aussi, 50% souhaitent que leur entreprise les aide à mieux appréhender psychologiquement leur travail. *« Les salariés saluent majoritairement les efforts de leur entreprise. Cette attente d'accompagnement à mieux appréhender psychologiquement le travail ne peut pas être comblée par une ligne d'écoute psychologique externalisée »* poursuit Christophe NGUYEN

Plus de la moitié des salariés font preuve de résilience

Néanmoins l'étude démontre une part importante (53%) des salariés en croissance post traumatique (CPT)².

« Comme pour toute crise ou évènement potentiellement traumatique, il existe un phénomène de résilience appelé la croissance post-traumatique. Elle correspond à des changements intérieurs (augmentation de la compassion, nouvelles orientations de vie, meilleurs investissements dans les relations humaines... et permet de développer des

² La croissance post traumatique est un phénomène identifié par de nombreux chercheurs qui ont constaté que certains individus exposés à des événements traumatiques réagissent en recomposant certaines facettes de leur vie plutôt que de se laisser emporter dans une spirale descendante au plan émotif. La manière dont on peut se transformer psychologiquement de façon positive après une épreuve et s'ouvrir à une autre vision de la vie (ses valeurs, ses priorités...) : meilleure attention portée à soi, plus d'ouverture aux autres, plus d'intérêt accordé aux relations, plus d'empathie, sens renforcé de ses forces personnelles... La résilience maintient la santé psychologique et protège notamment de la dépression, de syndrome post traumatique

bénéfices psychologiques. Les études scientifiques montrent qu'elle permet de prévenir la dépression notamment ou d'autres troubles mentaux » analyse Christophe NGUYEN

- 84% des personnes en situation de croissance post-traumatique (CPT) éprouvent plus de bien-être que ceux qui ne sont pas en CPT
- 60% des salariés disent mieux apprécier la valeur de la vie
- Pour 48%, leurs priorités ont changé
- 41% se rendent mieux compte qu'ils peuvent compter sur les autres en cas de problèmes
- 53% sont plus enclins à changer ce qui doit l'être
- 46% ont davantage de compassion pour les autres
- 42% se sentent plus proche des autres
- 38% acceptent d'avoir besoin des autres
- 34% ont de nouveaux centres d'intérêt
- 34% ont donné une nouvelle orientation à leur vie
- 21% ont une foi religieuse renforcée

« Beaucoup seront marqués mais tous ne seront pas traumatisés : la résilience des salariés français est en cours. La crise psychologique se transforme en de nouvelles attentes et priorités, nouveaux centres d'intérêt ou de réorientation de vie... des personnes, ce qui contribue à préserver leur santé psychologique. Ces transformations positives créeront forcément de nouvelles attentes envers le politique, le social et l'entreprise où notamment le sens du travail a été questionné, tout comme la valeur apporté à leur santé personnelle et celle qu'ils souhaite développer dans le cadre professionnel. Les entreprises ont tout intérêt à prendre en compte ces changements loin d'être neutres et qui risquent de s'ancrer profondément. Certaines entreprises proposent un cadre de travail permettant cette résilience individuelle et organisationnelle. Cette résilience est à prendre en compte au moment où on parle de résilience de l'économie ou de refondation de l'objet social des entreprises. » ajoute Christophe NGUYEN

« Nous avons étudié les facteurs organisationnels qui favorisent de cette résilience, comme les pratiques saines de management, l'équité, un développement dans les tâches... ou les actions pour réduire l'incertitude dans le contexte que nous connaissons. Ces bonnes pratiques convergent avec les actions que nous déployons au sein des entreprises et nous avons voulu en tester scientifiquement la pertinence. » précise Jean Pierre BRUN

Les salariés français et le télétravail

Quelques points positifs du télétravail propices au bien-être ont été identifiés.

- 68% arrivent à bien concilier vie professionnelle et personnelle
- 65% ont des moyens suffisants
- 73% ont des rôles et des objectifs clairs
- 70% sont autonomes
- 6 à 7/10 ont du soutien de leurs collègues ou managers

Si les taux de détresse psychologiques sont comparables entre les télétravailleurs et les autres salariés en activité, ils sont néanmoins 85% à vouloir conserver la possibilité de faire du télétravail et 66% qui souhaitent pouvoir venir dans les locaux pendant cette période de COVID19.

- 27% considèrent qu'il s'agit d'une contrainte (72% d'entre eux sont en détresse psychologique dont 39% élevée)
- 39% se sentent isolés à cause du télétravail (66% d'entre eux sont en détresse psychologique dont 29% élevée)
- 53% veulent plus de règles de fonctionnement pour le télétravail (51 % d'entre eux sont en détresse psychologique dont 23% élevé) vs 30% (dont 9% élevé) pour ceux qui n'en veulent pas plus ou en ont assez.
- 39% se sentent isolés à cause du télétravail (66% d'entre eux sont en détresse psychologique dont 29% élevée)

- 60% estiment que le télétravail crée plus de réunions

« Pour préserver la santé psychologique, le télétravail ne doit pas être vécu comme une contrainte (c'est là où on a les plus forts taux de détresse) et doit être accompagné tout en laissant un pouvoir d'organisation aux salariés. Malgré tout, on le constate ici un besoin de règles pour encadrer le télétravail et ce déficit n'est pas sain pour un peu plus de la moitié des télétravailleurs. Cette situation fait penser à l'époque où les mails sont arrivés dans le monde de l'entreprise sans avoir été accompagnés de règles, de cadre d'utilisation ou de prévention, ou alors tardivement. Il ne faudrait pas reproduire les mêmes erreurs et constater les mêmes conséquences. » commente Christophe NGUYEN.

Dans quelles situations le télétravail est-il source de détresse psychologique ? Quels sont risques psychosociaux des télétravailleurs ?

- 60% trouvent que leur travail est haché, interrompu
- 66% ressentent de l'infobésité (trop plein d'informations)
- 54% des télétravailleurs vivent leurs tâches comme répétitives
- 30% manquent d'autonomie pour décider du déroulement de leur travail
- 50% déclarent ne pas être consultés pour des décisions ayant un impact sur eux
- 42% pensent qu'ils ne reçoivent pas l'estime et le respect mérité au regard de leurs efforts
- 25% disent que le travail n'a pas de sens pour eux ou l'entreprise
- 22% perçoivent des menaces, intimidations ou de la malveillance
- 44% vivent de la qualité empêchée : 61% pensent faire des choses qui auraient dû être faites différemment
- 40% des télétravailleurs n'arrivent pas à oublier le travail après la journée
- 50% cachent leur émotion ou font semblant d'être de bonne humeur (facticité émotionnelle)

« Le télétravail peut être source de bien-être et d'engagement quand il est bien conçu et accompagné. Il doit reposer sur des principes de confiance/autonomie, responsabilisation et conciliation entre conception et exécution du travail et donc sur la participation aux décisions, l'autonomie, le développement dans les tâches... pour participer à un meilleur équilibre des vies et permettre un travail dans lequel le télétravailleur peut se reconnaître et être fier. Toutefois, on a vu qu'une forme de télétravail pouvait être à l'inverse des principes positifs pour concilier bien-être et efficacité au travail. Il génère un risque psychosocial fort quand il est néo-taylorisé et quand le management ou les relations ne sont pas adaptés. L'encadrement du télétravail ne doit pas être uniquement être réalisé d'un point de vue juridique ou de charte mais aussi et surtout autour de l'organisation, des comportements et des attitudes au travail. » Christophe NGUYEN

« Cette nouvelle organisation massive du télétravail induit des opportunités ainsi que de nouveaux risques. Les entreprises doivent pouvoir proposer des organisations du travail favorisant la résilience. Certaines caractéristiques de la résilience sont absentes dans une certaine forme de télétravail actuel. Le télétravail n'est pas qu'un déplacement physique du travail mais change tous les comportements qui doivent être accompagnés. » ajoute Jean-Pierre BRUN

Méthodologie de l'étude :

La 3ème vague du Baromètre « **Impact de la crise sanitaire sur la santé des salariés** » OpinionWay pour Empreinte Humaine, a été réalisé en ligne. Les interviews ont été faites **du 20 au 29 mai auprès d'un échantillon 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 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 média

Agence Ozinfos

Sothany TUM / Amine MOUSSAOUI

06 27 26 49 64 – empreintehumaine@ozinfos.com