



85% des salariés français veulent conserver la possibilité de faire du télétravail

Par **Fabienne Broucairet** - 10 juin 2020

A l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail, qui se déroule cette année du 15 au 19 juin, le cabinet Empreinte Humaine vient de dévoiler les résultats de la 3ème vague de son baromètre dédié à la santé psychologique et physique des salariés. L'occasion de prendre le pouls en sortie de confinement mais aussi de poser quelques questions structurantes sur leur rapport au travail et au télétravail.



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). « *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 la santé globale des salariés, mais c’est aussi agir sur l’absentéisme* », commente Jean-Pierre Brun, co-fondateur d’Empreinte Humaine et expert conseil.

Plus la détresse psychologique augmente plus la performance baisse

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%, un chiffre qui tombe à 59% pour ceux en détresse psychologique. « *On voit moins de détresse psychologique des salariés quand il y a du soutien des N+1 et des collègues* », ajoute Jean-Pierre Brun.

On remarque également que le déconfinement semble être un facteur d’anxiété nouvelle pour les salariés.



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Des tensions entre les personnes sont aussi apparues avec le déconfinement dans l’entreprise pour 41% des sondés. « *Ces tensions naissent en partie du sentiment d’iniquité parfois lié à des mesures non comprises ou mal acceptées, de comparaisons inadéquates ou de colères accumulées durant la période précédente. Proposer des espaces de discussion individuelle et collective est essentiel* », analyse Jean Pierre Brun.

Plus de la moitié des salariés font preuve de résilience

« Comme pour toute crise ou événement potentiellement traumatique, il existe un phénomène de résilience appelé la croissance post-traumatique. Elle correspond à des changements intérieurs et permet de développer des bénéfices psychologiques, de prévenir la dépression notamment ou d'autres troubles mentaux », précise Christophe Nguyen, psychologue du travail et président d'Empreinte Humaine.

Concrètement :

- 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 proches 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

« 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. Les entreprises ont tout intérêt à prendre en compte ces changements loin d'être neutres et qui risquent de s'ancrer profondément », prévient Christophe Nguyen.

Les salariés français et le télétravail

Voici quelques points positifs du télétravail propices au bien-être :

- 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.

Par ailleurs, 66% souhaitent pouvoir venir dans les locaux pendant cette période de COVID19. *« 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»*, explique Christophe Nguyen.

Les points négatifs du télétravail :

- 39% des sondés se sentent isolés à cause du télétravail (66% d'entre eux sont en détresse psychologique)
- 53% veulent plus de règles de fonctionnement pour le télétravail (51 % d'entre eux sont en détresse psychologique)
- 60% estiment que le télétravail crée plus de réunions
- 60% trouvent que leur travail est haché, interrompu
- 66% ressentent de l'infobésité (trop plein d'informations)
- 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
- 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).

« 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.