

BAROMÈTRE T10

CRISE COVID 19, POUVOIR D'ACHAT, INCERTITUDES...
QUEL EST L'ÉTAT DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE
DES SALARIÉS FRANÇAIS

À LA VEILLE DES CONGÉS D'ÉTÉ, UN ÉTAT DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE QUI RESTE TRÈS DÉGRADÉ CHEZ LES SALARIÉS

41% de détresse psychologique (DP)
(= par rapport à mars 2022)



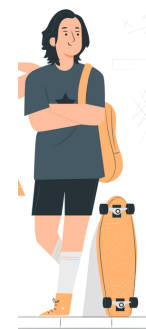
DONT 14% en taux de détresse psychologique élevé (+1pt)

TOUJOURS LES MÊMES POPULATIONS LES PLUS EXPOSÉES AUX PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE



46%

Les femmes
-1,5 pts



59%

Les moins de 29 ans
+ 5 pts



43%

Les managers
+10 pts



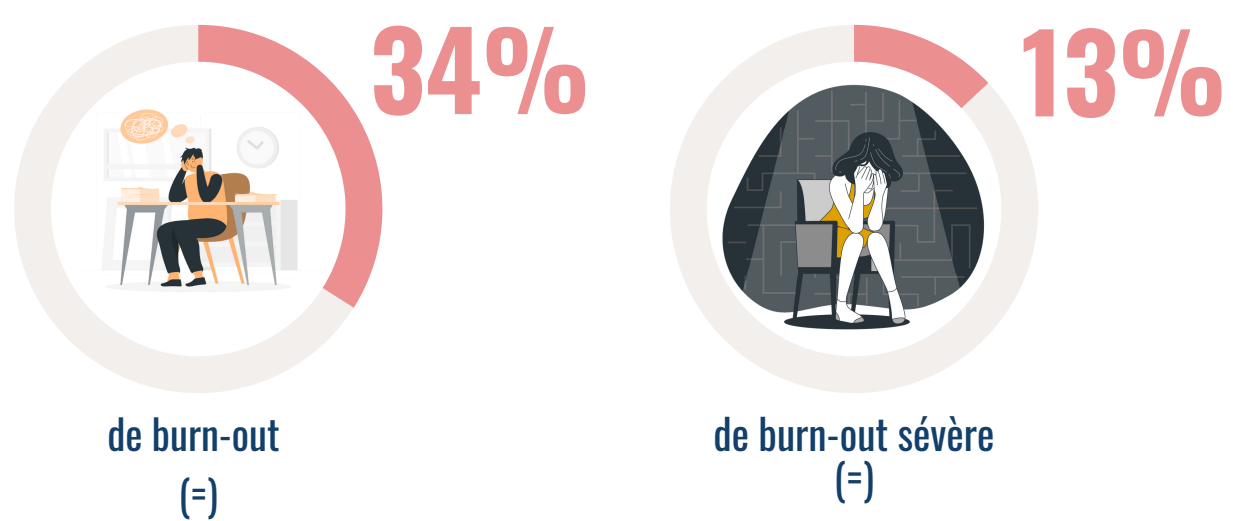
45%

Les télétravailleurs
+5 pts



Les récentes publications sur l'absentéisme élevé des jeunes et des managers lié aux risques psychosociaux rejoignent nos indicateurs. Ce sont les populations les plus exposées aujourd'hui dans l'entreprise.

LES TAUX DE BURN-OUT RESTENT TRÈS INQUIÉTANTS

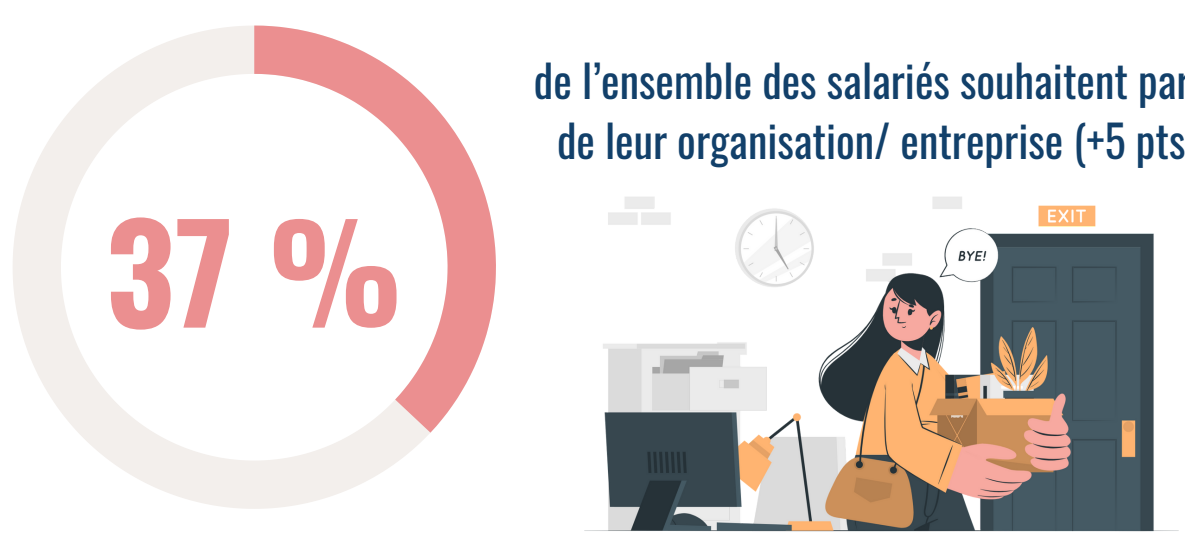


Soit plus de 2,5 millions de salariés en burn-out sévère. **3X** le niveau d’avant crise !

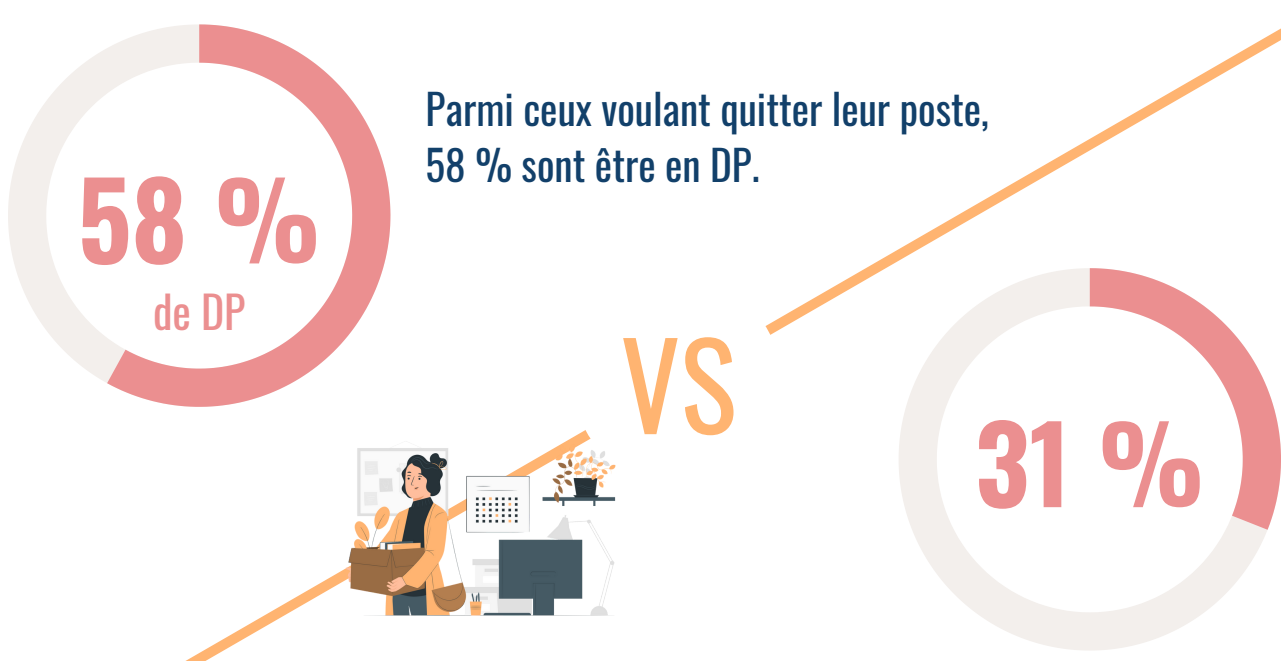


Depuis quasiment 2,5 ans, nous sommes à des niveaux qui sont 3 fois plus importants comparativement à l’avant COVID-19.
Ce trouble psychosocial est spécifique aux salariés.
Les arrêts maladies pour des motifs psychologiques risquent de continuer à augmenter dans les prochains mois.

LES INTENTIONS DE QUITTER SON ENTREPRISE EN AUGMENTATION...



...ET SONT LIÉES À UN ÉTAT DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL DÉTÉRIORÉ



Une mauvaise santé mentale est liée à une plus grande intention de partir

LA CRISE A-T-ELLE ÉTÉ UN RÉVÉLATEUR ?

Parmi eux

46%

voulait déjà partir avant
la Covid-19



LE FAIT DE VOULOIR PARTIR ET DE NE PAS POUVOIR EST NEGATIF POUR LA SANTE MENTALE



57%

des personnes voulant changer de travail,
ne le peuvent pas.

Ils sont **67%** à être en DP.

LES RAISONS QUI POUSSENT AU DÉPART :

1



La rémunération

2



La reconnaissance

3



L'évolution professionnelle

4



L'ambiance de travail

5



Le management

LES CONTRAINTES ÉCONOMIQUES, LES DIFFICULTÉS DE POUVOIR D'ACHAT SONT DES FACTEURS DE RISQUE POUR LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS



87 %

envisagent une évolution négative du pouvoir d'achat dans les prochains mois.

Pour
1/3

le contexte mondial et économique a un impact négatif sur leur santé mentale (66% de DP).



la guerre en Ukraine crée de l'incertitude dans leur travail (52% de DP).

Pour
1/3

Pour
7/10

déclarent qu'un allongement potentiel de l'âge de départ à la retraite leur fait craindre de ne pas pouvoir tenir jusque-là (44% de DP).



ne sont pas satisfaits de leur salaire au regard du coût de la vie (45% de DP).

Pour
7/10

29 %

ont des difficultés à finir leurs fins de mois (56% de DP).



22 %

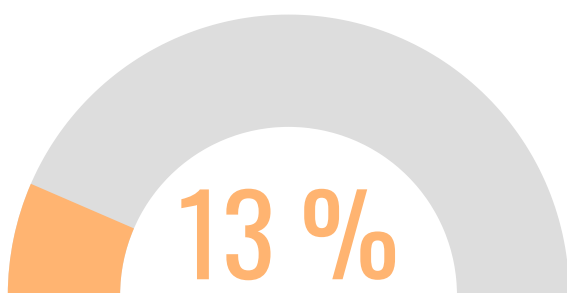
craignent de tomber dans la pauvreté dans les prochains temps (64% de DP).

20 %

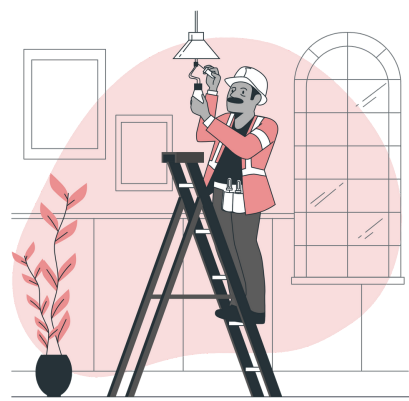
sont plus endettés (65% de DP).



LES CONTRAINTES ÉCONOMIQUES, LES DIFFICULTÉS DE POUVOIR D'ACHAT SONT DES FACTEURS DE RISQUE POUR LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS



doivent trouver des petits travaux non déclarés pour améliorer les fins de mois (63% de DP).

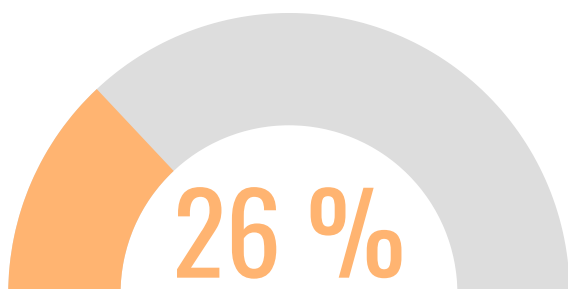


1/2

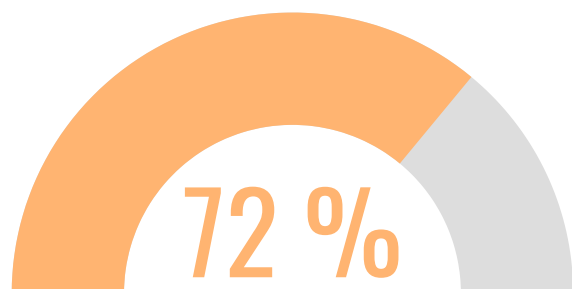
est impacté par la hausse du prix de l'essence pour aller au travail (48% de DP).

1/2

déclare qu'il lui sera difficile de faire face à une dépense imprévue de 500 € dans l'année qui vient (53% de DP).



des salariés disent que leur entreprise / organisation réalise des enquêtes quand il y a une suspicion pour harcèlement moral ou sexuel



déclarent gagner entre moins de 1 000 et 2 499 euros nets par mois (44% de DP) et 28% au-delà (36% de DP).

LE CLIMAT DE TRAVAIL EST DIFFICILE DEPUIS LA COVID19

43 %

disent que leurs collègues
sont plus individualistes
qu'avant.

55 %

disent que les clients/
patients/ usagers plus
agressifs.

39 %

déclarent qu'on leur donne
des objectifs sans donner le
sens et l'utilité.

LES ACTIONS DES ENTREPRISES / ORGANISATIONS JUGEES TOUJOURS INSUFFISANTES :

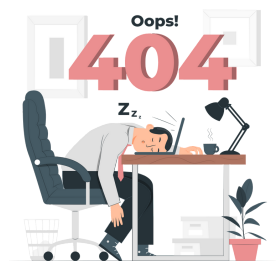
28 %

Seulement 28% estiment que la
direction de leur entreprise est
réellement impliquée dans la
prévention.



34 %

pensent que leur direction se rend
compte de l'ampleur du niveau de
fatigue chez les salariés.



EN CONSÉQUENCE

75%

pensent que les organisations doivent faire des bilans
pour connaître l'état de bien-être de leurs salariés
(questionnaires, enquêtes, sondages etc...).



Sondage Empreinte Humaine & *“opinionway”*

Sondage réalisé auprès de 2016 salariés français du 20 au 30 Juin 2022. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères suivants : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, région de résidence, taille et secteur d'activité de l'entreprise, répartition secteur privé/public. Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitudes : 1 à 2,2 points au plus pour l'échantillon de 2016 répondants.

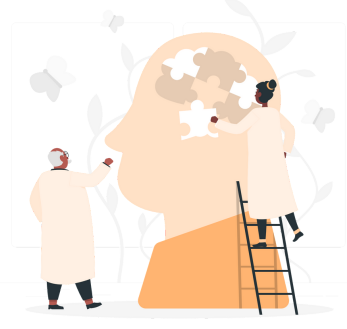
DES CONDITIONS DE TRAVAIL SAINES SONT DEVENUES UNE FORTE EXIGENCE POUR PRÉSERVER LA SANTÉ MENTALE



2/3 sont plus exigeants quant à leurs **conditions de travail** qui pourraient avoir des conséquences sur leur santé psychologique.



69% sont plus exigeants quant à la **lutte contre le harcèlement** moral ou sexuel au travail à l'avenir.



6/10 considèrent que les **conditions de travail de leurs organisations** doivent s'améliorer à cause de la montée des risques psychosociaux.

8 salariés / 10

disent qu'avoir un travail est bon pour la santé mentale.
Ce sont bien sur les conditions de travail qu'il faut agir.



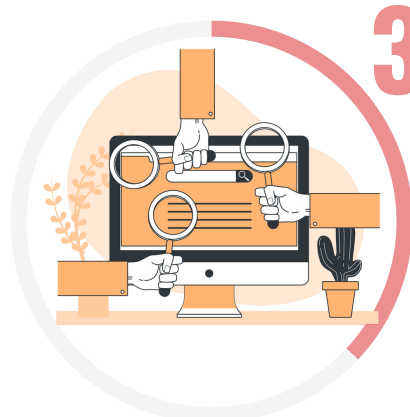
Malgré la présence assez massive des risques psychosociaux, aux yeux des salariés, il existe encore trop peu d'implication des directions générales sur la prévention.

UN NOUVEAU RAPPORT AU TRAVAIL SE CONFIRME AVEC LE TEMPS



55%

disent avoir un rapport différent à leur travail.



37%

n'a pas envie de refaire le même travail qu'avant la crise.

LES PROMESSES D'ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES NE SONT PLUS CRÉDIBLES

8 salariés / 10

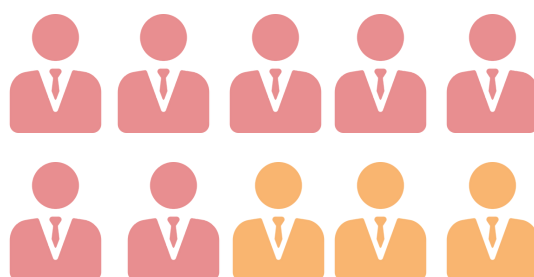
ne croient plus aux promesses d'évolution de
carrière dans leur organisation.



DEVENIR MANAGER NE FAIT PAS REVER

7 salariés / 10

ne souhaitent pas devenir manager
car cela ne leur plairait pas.



7 salariés / 10

le métier de manager est
devenu de plus en plus difficile.

1/3

des managers regrette d'être
devenu manager.



Devenir manager ne fait plus envie. Leur rôle s'est complexifié et est devenu plus difficile. Il est urgent que les organisations s'occupent des managers et les accompagnent. La promesse d'évolution sur le long terme semble avoir pris du plomb dans l'aile dans un contexte d'incertitude. Les collaborateurs ont vu l'état des managers et leurs conditions de travail, beaucoup n'ambitionnent plus de le devenir un jour. 1/3 des encadrants regrette même d'être devenu manager ! Le jeu n'en vaudrait-il plus la chandelle ?