

Empreinte Humaine  
Opinion Way

# BAROMÈTRE T9



**RAPPORT AU TRAVAIL ET ETAT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS  
POST CRISE : QUELLES ATTENTES ET QUELLES SOLUTIONS?**

SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DE 2001 SALARIÉS FRANÇAIS DU 27 JANVIER AU 11 FEVRIER 2022



Réalisée avec OpinionWay du 27 janvier au 11 février 2022 auprès d'un panel représentatif de 2 001 salariés français.

# Après 2 ans de crise, le niveau de santé psychologique des salariés reste très dégradé

**41%** de détresse psychologique (DP)  
(+3 pts par rapport à octobre 2021)

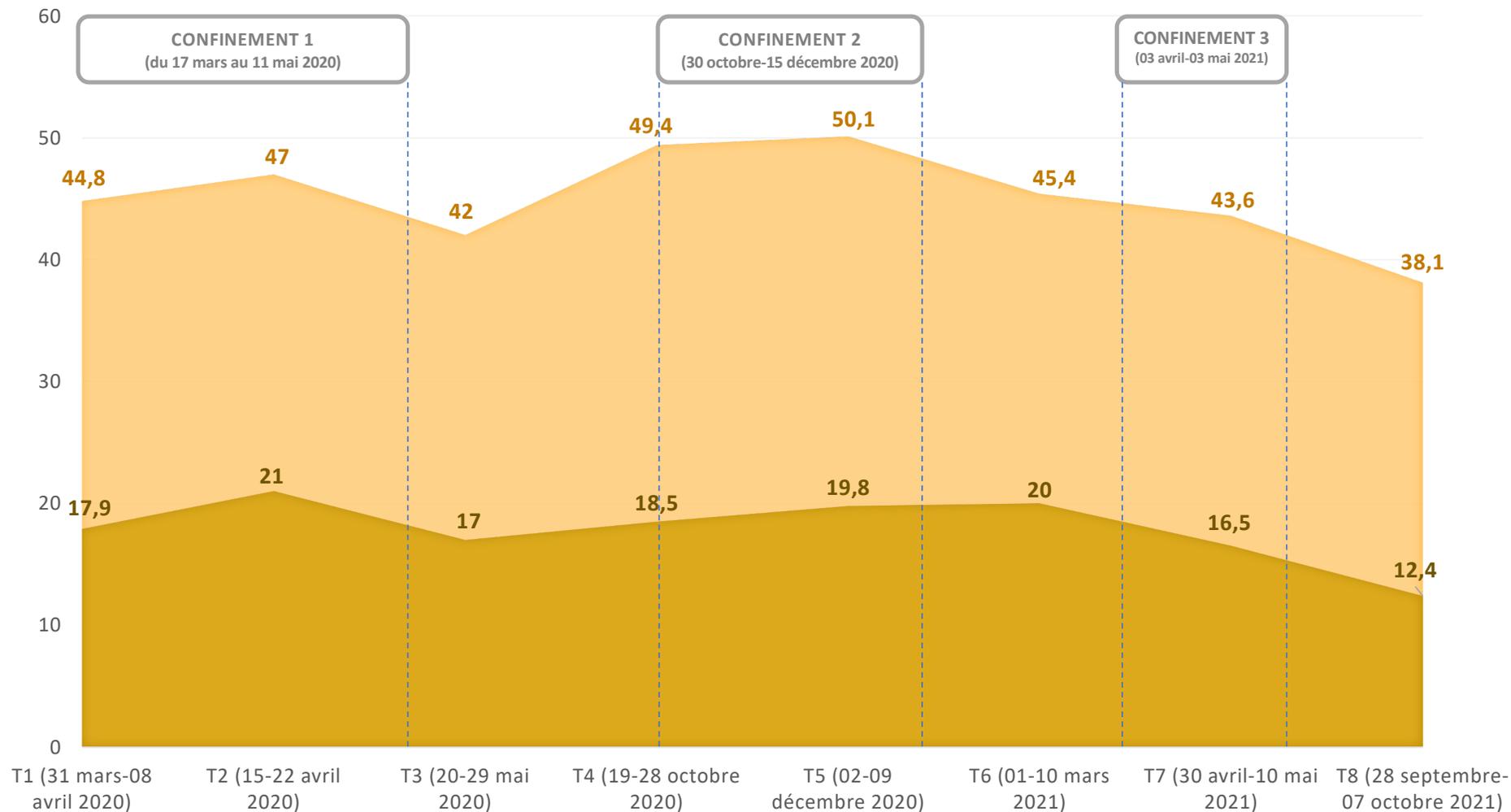
DONT **13%**  
EN TAUX DE DÉTRESSE  
PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉ (+1pt)

\*Le détresse psychologique chevauche à la fois des symptômes de dépression et d'épuisement. Lorsqu'elle n'est pas traitée, elle risque d'entraîner des problèmes de santé plus graves tels que diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, différents troubles anxieux, la dépression sévère et des troubles addictifs.

RAPPEL

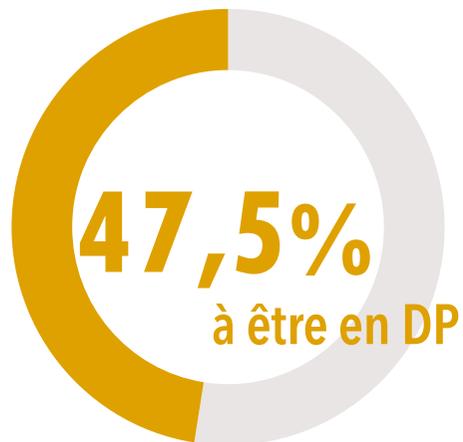
## TAUX DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

■ Détresse psy ■ Détresse psy élevée



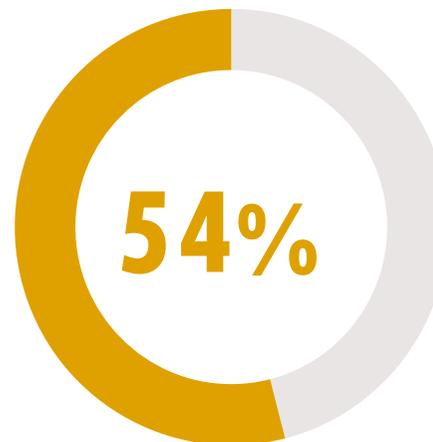
# 3 POPULATIONS TOUJOURS PLUS EXPOSÉES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les femmes sont



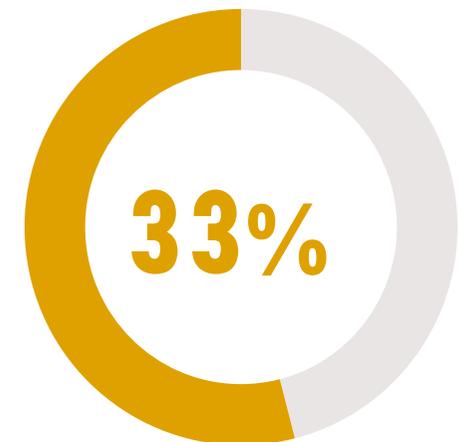
+3,5 pts

Les moins de 29 ans



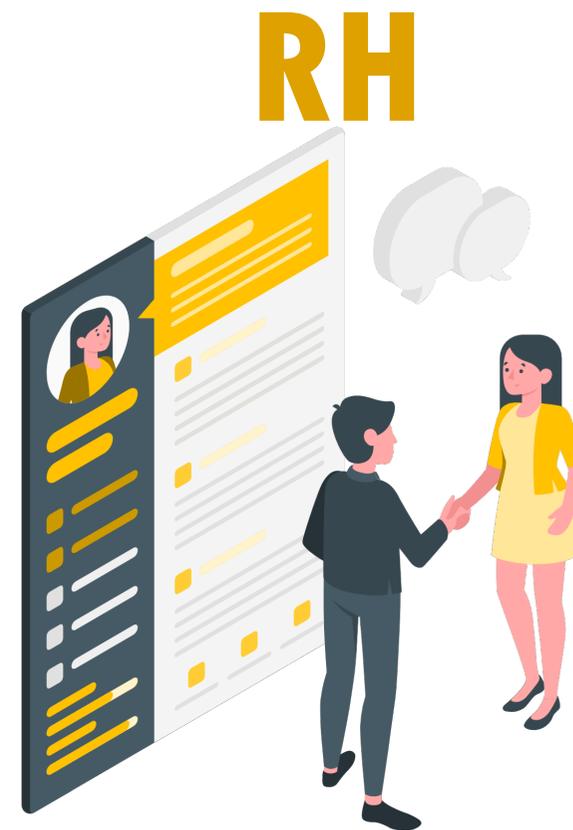
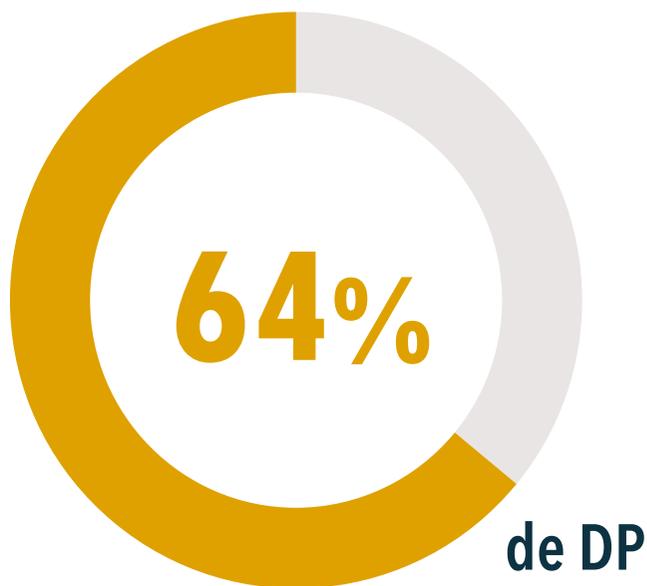
+13 pts

Les managers sont



+ 6 pts

# La fonction RH reste la plus à risque



Cette étude a eu lieu au moment de la vague Omicron et du renforcement de certaines mesures comme le télétravail. Les niveaux de détresse psychologique sont toujours très élevés.

La chronicité de cet état engendrant nécessairement des conséquences en termes de santé: burn out, dépression, arrêts maladie, relations dégradées dans l'entreprise/ l'organisation, de turn over et intention de quitter...

Avec ce T9, on note que la fonction RH est la plus exposée aux problématiques de santé psychologique: risques juridiques (obligation de prévention), mises en œuvre des protocoles sanitaires, perte de repères, mises en place de multiples changements, confrontation à l'éclatement des collectifs, gestion de la détresse psychologique de salariés, encadrement du télétravail, gestion de conflits internes etc...

# LE BURN OUT EST TOUJOURS A UN NIVEAU EXTREMEMENT ÉLEVÉ



**34%**  
des salariés (+ 1 %)

**6 000 000**

de salariés sont en burn out

**DONT**

**13%**  
sévère

**SOIT**

**DONT**

**2 500 000**

en burn out sévère



# LE BURN OUT EST TOUJOURS A UN NIVEAU EXTREMEMENT ELEVE



C'est **36%** des télétravailleurs dont **13%** sévère



**38%** des managers sont en burn out dont **16%** sévère

Les RH sont plus exposés au burn out avec



**63%** dont **34%** sévère

# La détresse psychologique se manifeste par de l'agressivité

## 1 salarié sur 2 :

- remarque que son entourage professionnel est plus agressif depuis la crise COVID19
- à tendance à s'isoler, à se couper du monde

## 4 sur 10: estiment perdre souvent patience.

Disent être facilement irritable



# La détresse psychologique se manifeste par de l'agressivité

**1 salarié sur 3:** est

moins réceptif aux idées de ses collègues

**1 sur 4:**

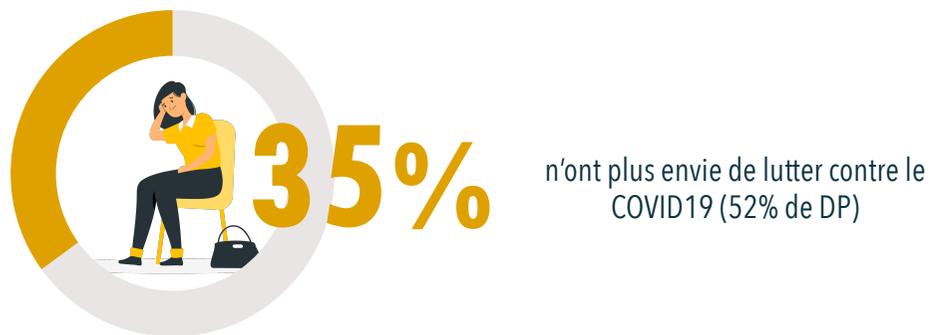
déclare être agressif pour tout et rien



L'agressivité et l'hostilité sont des marqueurs de la détresse psychologique. Nous avons parlé de l'augmentation des incivilités numériques qui en sont une des manifestations au travail.

La recréation d'un bon climat relationnel dans l'entreprise/ l'organisation est primordiale pour la santé psychologique au travail.

# LA FATIGUE PANDÉMIQUE S'INSTALLE :



Dans un contexte de fatigue pandémique, les taux de burn out reste 3 fois plus élevés qu'avant cette crise. Il est urgent de mettre en œuvre des mesures de prévention pour éviter les épuisements.

Il ne doit pas être tabou mais aborder comme n'importe quel risque professionnel au même titre qu'un risque chimique par exemple.

# LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES ENTREPRISES

Malgré l'ampleur du phénomène, seulement ¼ des répondants considère que leur entreprise ont mis en œuvre des actions concrètes



**30%**

des salariés considèrent que leur direction générale est réellement engagée sur le sujet



**1 sur 4**

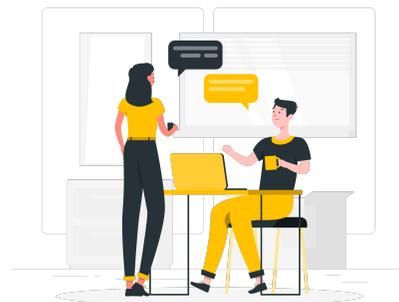
des salariés pense que leur direction réagit rapidement quand il y a des problèmes de santé psychologique



**31%**

déclarent qu'il existe une culture de la prévention des risques psychosociaux dans leur organisation/ entreprise

# LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES ENTREPRISES



**20%**

des salariés pensent que leur entreprise / organisation vérifie sur les actions de prévention mises en œuvre sont efficaces ou non

**50%**

disent qu'il n'existe pas de personnes ayant des rôles officiels de référent sur le sujet de prévention des risques psychosociaux auprès de qui elles peuvent évoquer leur problème de santé psychologique au travail

# LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES ENTREPRISES



**30%**

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

**27%**

disent que leurs collègues savent qu'ils ont un rôle à jouer dans la prévention du stress au travail

# LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES ENTREPRISES



**1 salarié sur 2**

sait détecter ses signaux de détresse psychologique chez lui

**1 salarié sur 3**

sait détecter ses signaux de détresse psychologique chez les autres

# LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES ENTREPRISES



**40%**

des salariés savent ce qu'il faut faire pour être en bonne santé psychologique au travail

**40%**

Toutefois, seulement d'entre eux n'arrivent pas à les appliquer au quotidien

# LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES ENTREPRISES



**1 salarié sur 4**

dit qu'on recadre ou sanctionne les managers toxiques

**1 salarié sur 3**

dit que leur manager a des pratiques positives pour leur bien-être psychologique

Les résultats précédents montrent un déficit de culture de la prévention chez les salariés et leur entreprise/ organisation: seuls 40% des salariés disent savoir ce qu'ils peuvent faire pour être en bonne santé psychologique au travail.

Seulement 30% des salariés considèrent que leur comité de direction est réellement engagée sur le sujet. Pour 1/4, les entreprises ont mis en œuvre des actions concrètes. C'est évidemment insuffisant au regard de l'ampleur du phénomène.

# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Nous avons comparé les résultats à la sortie de crise aux travaux de : Lucie Davoine, Dominique Méda.  
Place et sens du travail en Europe: une singularité française?. 2008. hal-00276220

*EVS* : European Values Survey (Université de Louvain et de Tilburg). Environ 34 pays européens y participent, l'enquête comprend 3 vagues : 1981, 1990, 1999.

*ISSP* : International Social Survey Programme ◊ actuellement 38 pays (europe, états unis, australie), enquête qui a lieu tous les ans avec une première vague en 1985.

*ESS* : European Social Survey ◊ 3 vagues : 2002, 2004 et 2006 Environ 30 pays d'Europe.

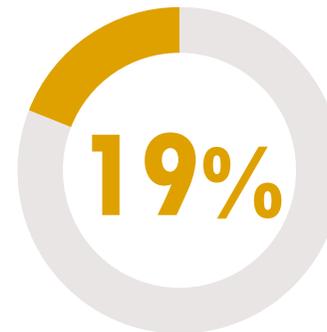
# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Dans votre vie, le travail est-il (très) important ?

En 1999



En 2022



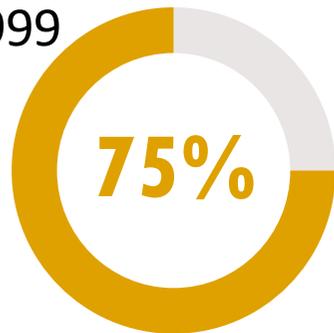
- 51 pts

Cette baisse spectaculaire montre le changement en termes de centralité du travail

# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

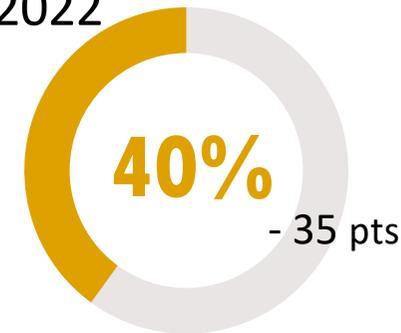
« Pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail ». Êtes-vous d'accord ou pas avec cette phrase ?

En 1999



Fortement en accord et en accord

En 2022



Fortement en accord et en accord

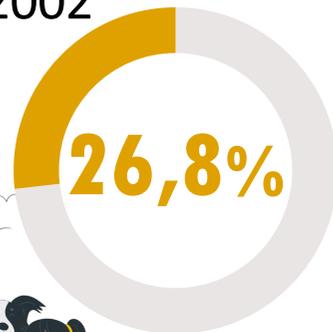
Le travail n'est plus un aussi grande source de développement de ses capacités. D'autres sphères de vies le sont aussi !



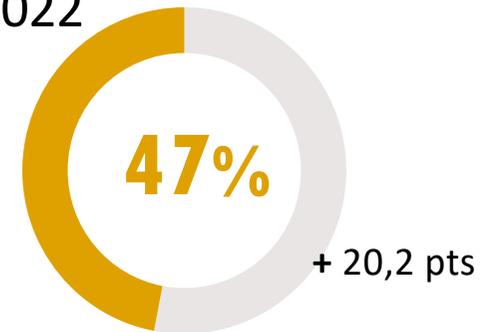
# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez-vous aux possibilités de combiner travail et vie familiale ?

En 2002



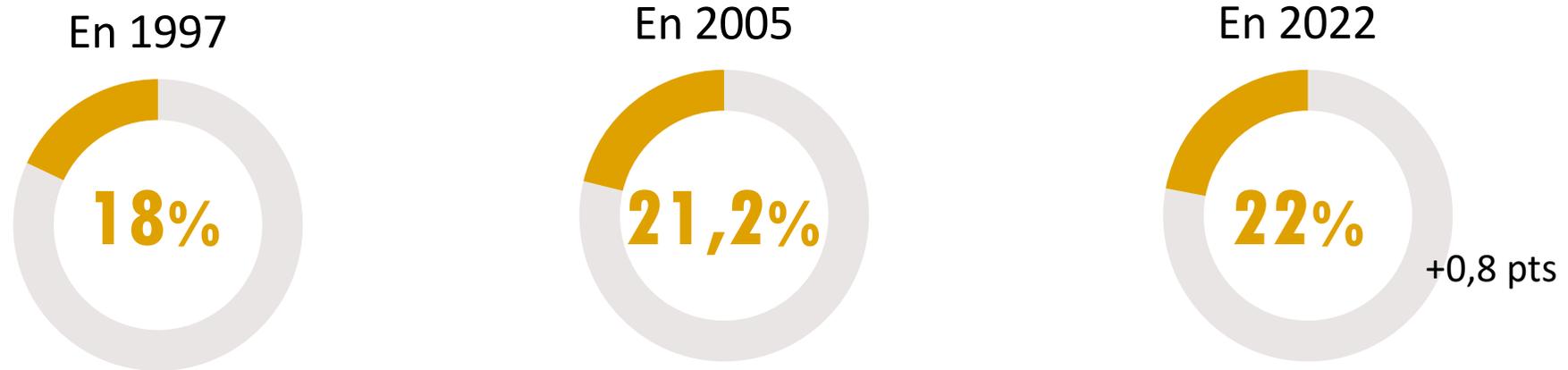
En 2022



L'équilibre des vies, sans surprise, est une demande encore plus forte

# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Dans votre travail, est-il (très) important pour vous d'être utile à la société ?

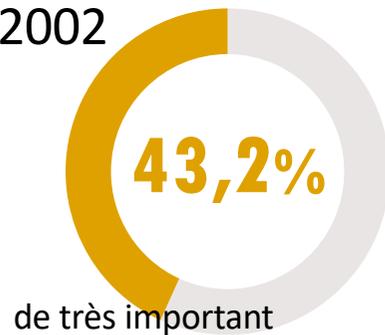


Le score n'évolue que très peu. Est-ce un signe d'individualisme plus fort?

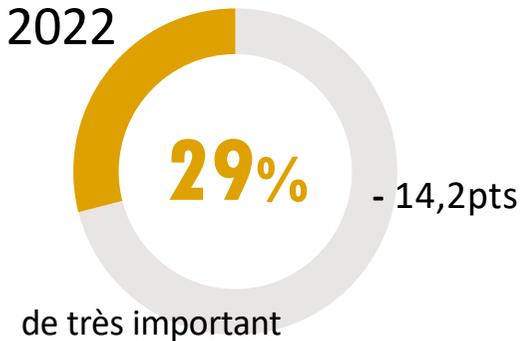
# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez-vous à la sécurité de l'emploi ?

En 2002



En 2022

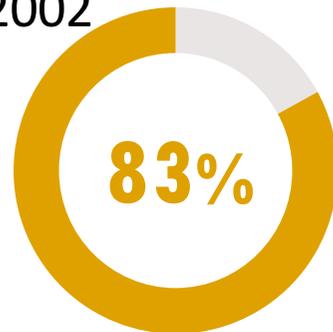


On aurait pu penser que la crise aurait développé ce besoin de sécurité d'emploi, or la résilience psychologique, qui correspond notamment par une confiance renforcée en ses capacités, a amené de moindres attentes

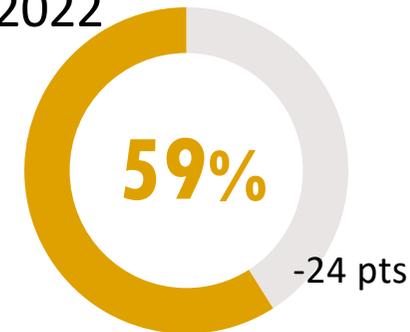
# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez-vous aux possibilités de promotions ?

En 2002



En 2022

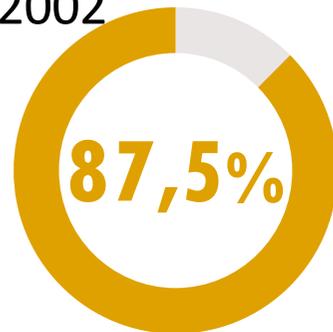


Le fait de vivre dans une incertitude vis-à-vis de l'avenir liée à cette pandémie a pu jouer un rôle. Se projeter peut être plus difficile. Les perspectives de promotion s'avèrent moins importantes aux yeux des salariés, l'expérience à courts termes semble privilégiée

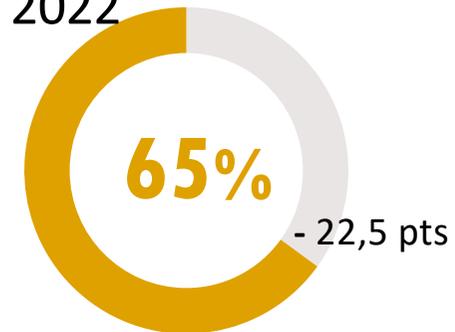
# LE RAPPORT AU TRAVAIL A CHANGÉ

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez-vous aux possibilités de prendre des initiatives ?

En 2002

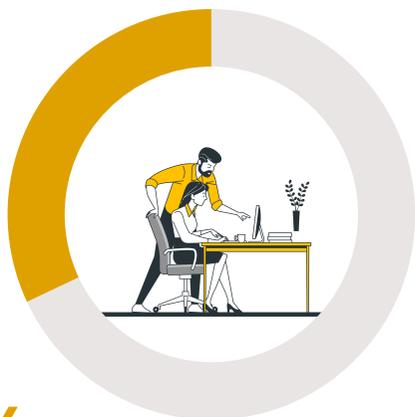


En 2022



Prendre des initiatives n'est plus aussi important

## L'INTENTION DE PARTIR RESTE STABLE



**32%** des salariés déclarent attendre la fin de cette crise pour activement rechercher un autre emploi après cette crise



C'est

**40%** pour la population RH

Plusieurs résultats marquants : il existe peu de différences de résultats entre les générations ou genre. Le rapport au travail se modifie fortement. Les promesses d'émancipation, réalisation de soi au travail semblent avoir été bouleversées par la crise sanitaire. Les salariés en mauvaise santé psychologique sont les plus concernés par ces modifications.

La qualité de vie au travail a été bouleversée.  
La question du bien-être et de la santé psychologique devient une motivation professionnelle.

# TOP & FLOP des actions des entreprises en matière de QVT pour les salariés :

## TOP 4



1. L'équilibre des vies professionnelles et personnelles
2. Le salaire et les primes
3. De bonnes relations avec les collègues
4. La reconnaissance au travail (autre que salariale)

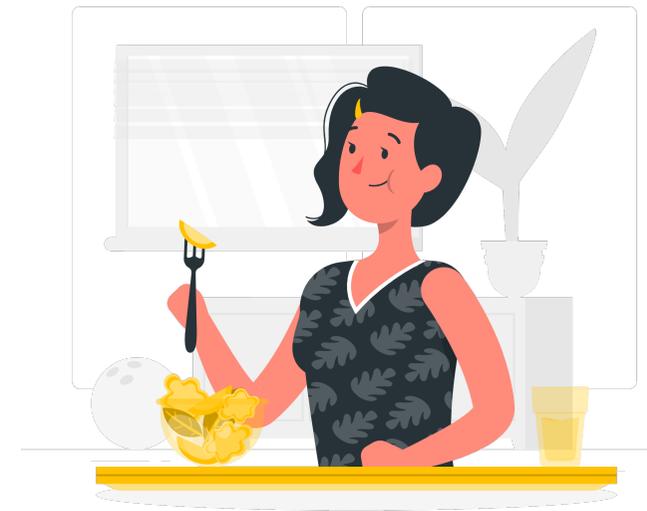


# TOP & FLOP des actions des entreprises en matière de QVT pour les salariés :

## FLOP 3



1. Des programmes de nutrition
2. Des massages
3. Des séances de relaxation ou yoga



Les attentes en matière de Qualité de Vie au Travail se confirment dans le domaine de l'équilibre des vies.

La crise a replacé le besoin impérieux d'avoir une vie personnelle investie.

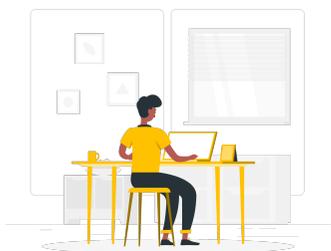
La souffrance économique, le pouvoir d'achat, le salaire et des primes sont devenus prioritaires également. L'inflation et la crise Ukrainienne vont sans nul doute renforcer ce facteur. La reconnaissance au travail, autre que salariale, reste toujours une préoccupation majeure tout comme les bonnes relations avec les collègues (que la crise a mis à mal).

Les démarches des organisations portant sur les « à-côtés » comme les programmes de nutrition, le sommeil, les massages ou autres sont clairement décriés et inadaptés quant aux besoins des salariés. Il faut arrêter de perdre du temps.

De nombreuses études scientifiques montrent que ces actions ne sont pas efficaces pour la santé psychologique au travail, les salariés le savent également.

Les organisations visent encore à motiver les gens, alors que c'est le contrat moral qui change. On ne doit pas faire fausse route et adapter les politiques de qualité de vie au travail

# 1 télétravailleur sur 2



Est moins friand du travail avec le temps



Estime que la solidarité disparaît avec le télétravail



Les collègues sont plus individualistes



On ne respecte pas leur temps de concentration

Ces résultats confirment que le télétravail n'est pas neutre sur la vie d'équipe et les relations de travail. Il reste du chemin pour installer un télétravail durablement sain et efficace

# MENTIONS LEGALES

Ces documents sont la propriété d'Empreinte Humaine. Toute utilisation doit faire l'objet d'une mention d'Empreinte Humaine cabinet spécialisé en prévention des risque psychosociaux et qualité de vie au travail & d'Opinion Way .

