



Le bien être psychologique des salariés au travail






- Présentation du 11 octobre 2007 -



Introduction

Objectifs de l'étude

Etablir un état des lieux de la façon dont se pose aujourd'hui la question du bien-être psychologique des salariés du point de vue des Entreprises, en termes :

-  D' enjeu,
-  De diagnostic,
-  D'outils existants.

Méthodologie

300 Directeurs des Ressources Humaines d'entreprises de
250 salariés et plus, interrogés par téléphone (CATI) du 3 au 14
septembre 2007



Le bien-être psychologique des salariés au travail

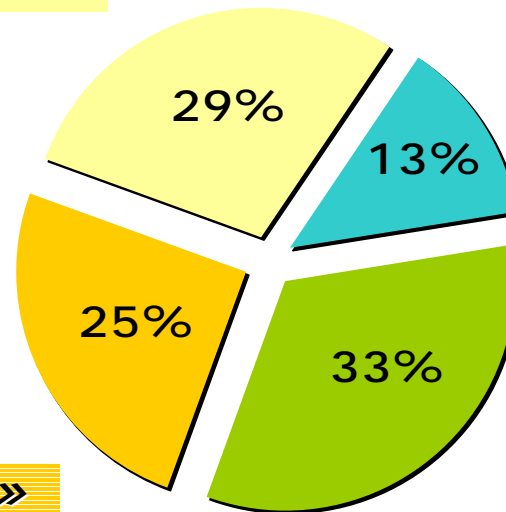
- 👉 Des postures hétérogènes au sein des Entreprises
- 👉 Un enjeu a priori important pour tous
- 👉 Une question large, difficile à appréhender
- 👉 Des outils aujourd'hui limités



Quatre grands types de postures au sein des entreprises

« Les désimpliquées »

« Les politiquement correct »



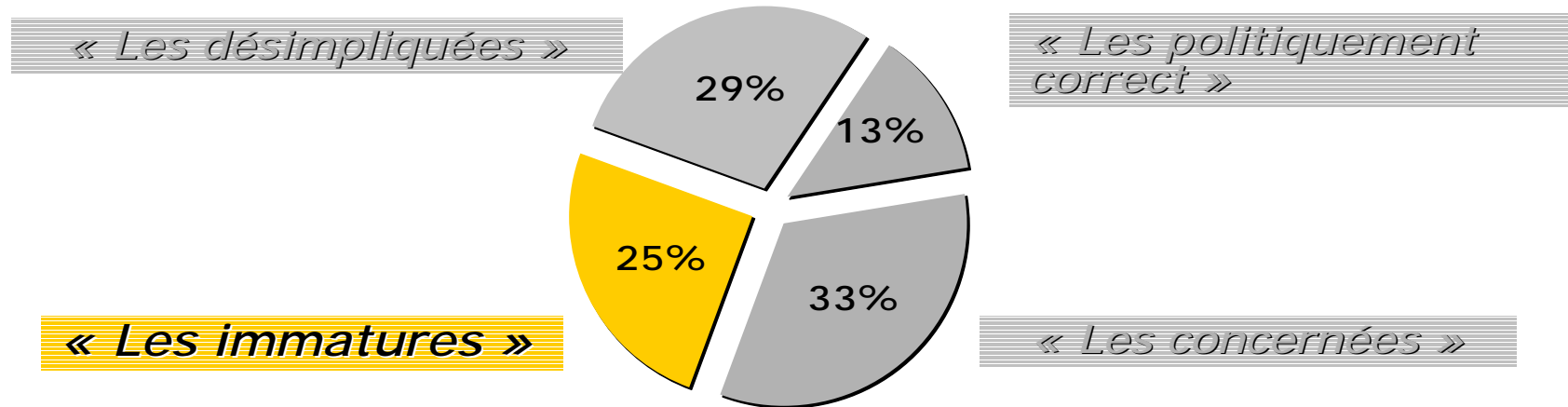
« Les immatures »

« Les concernées »

Analyse typologique (méthode des nuées dynamiques) réalisée à partir des questions d'attitudes générales à l'égard du bien être psychologique des salariés au travail, et des questions relatives aux mesures de prévention mises en place ou qu'il faudrait mettre en place



Quatre grands types de postures au sein des entreprises



Des entreprises aujourd'hui peu sensibilisées à la question du bien être psychologique des salariés, tant sur le plan des principes que dans les actes :

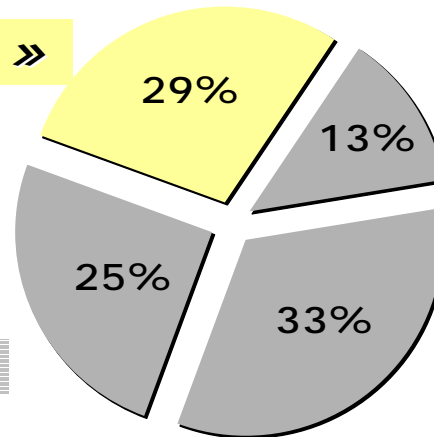
- beaucoup moins nombreuses à considérer la promotion du bien être au travail comme un thème de préoccupation majeure pour l'entreprise, et à citer la prévention des risques psychosociaux comme un domaine d'intervention prioritaire pour améliorer la santé et le bien être des salariés,
- moins nombreuses à avoir mis en place des mesures de prévention du mal être en entreprise, tout en citant pourtant peu d'obstacles à la mise en œuvre de telles mesures.

Ce sont plus souvent des **entreprises d'assez petite taille** (65% de 250 à 500 salariés vs. 53% en moyenne).



Quatre grands types de postures au sein des entreprises

« Les désimpliquées »



« Les politiquement correct »

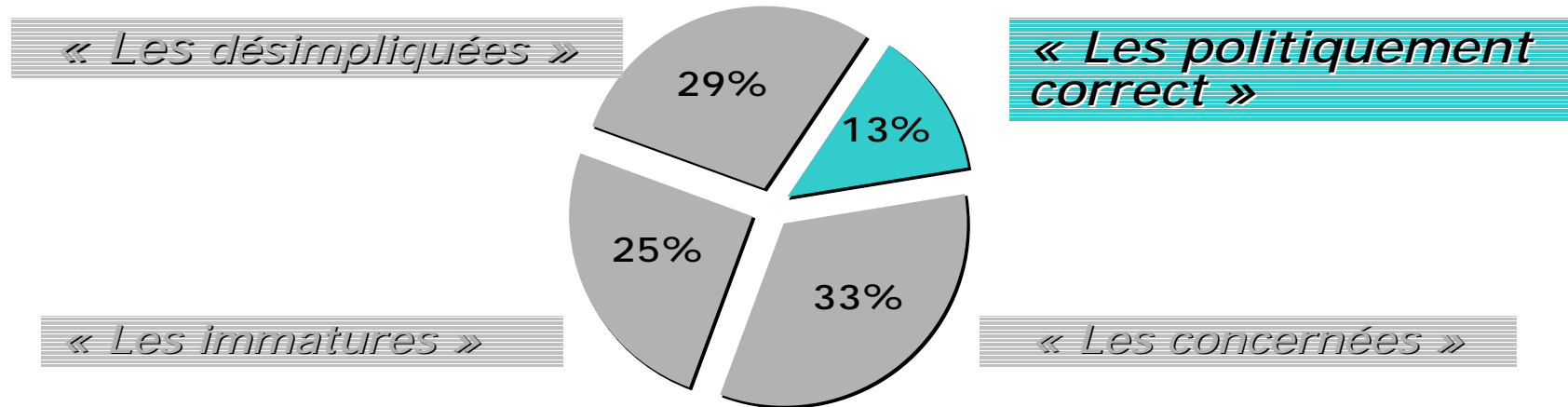
« Les immatures »

« Les concernées »

Elles présentent un profil proche de l'ensemble des entreprises interrogées, mais sont **moins nombreuses à considérer les risques psychosociaux comme un domaine d'action prioritaire** pour améliorer la santé et le bien-être des salariés



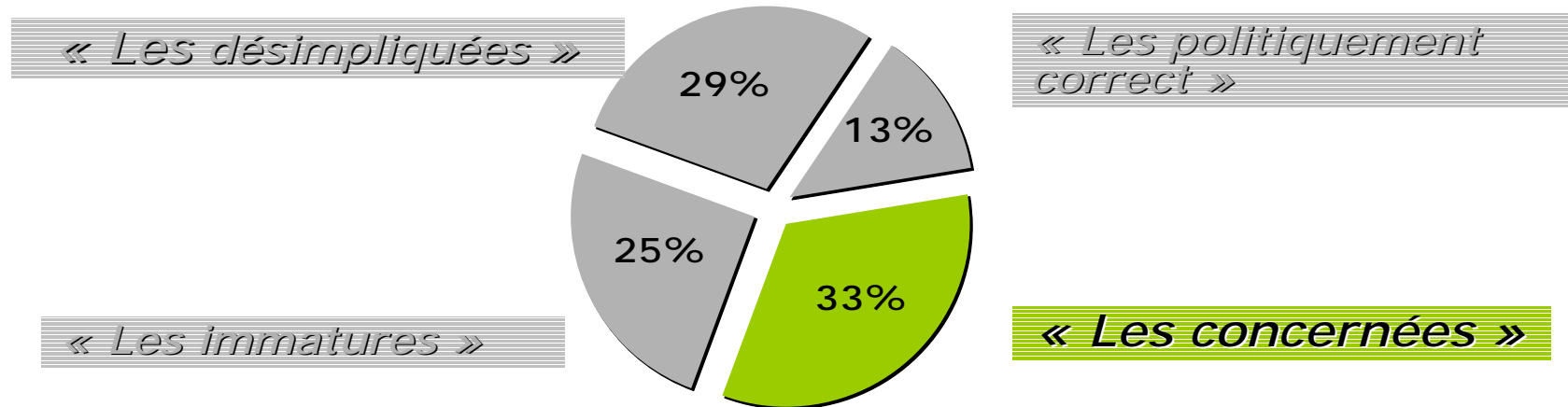
Quatre grands types de postures au sein des entreprises



- Une implication un peu moins marquée que l'ensemble des entreprises
- Un discours assez volontariste, mais potentiellement « de façade » sur le sujet :
 - Citent davantage d'actions à mettre en place mais également plus d'obstacles à la mise en œuvre de ces actions : en particulier le manque de soutien de leur direction, et le manque de budget affecté à la prévention
- On retrouve dans ce groupe davantage de très grandes entreprises (plus de 1000 salariés)



Quatre grands types de postures au sein des entreprises



- Un groupe d'entreprises qui se déclare particulièrement concerné par la problématique du bien être psychologique en entreprise
- Un discours qui se traduit dans les faits, avec une proportion plus importante qui déclarent avoir mis en place des mesures de prévention du mal être
- Des entreprises qui ne se distinguent ni par la taille ni par le secteur d'activité (une structure proche de celle de la moyenne).



Le bien-être psychologique des salariés au travail

- 👉 Des postures hétérogènes au sein des Entreprises
- 👉 Un enjeu a priori important pour tous
- 👉 Une question large, difficile à appréhender
- 👉 Des outils aujourd'hui limités

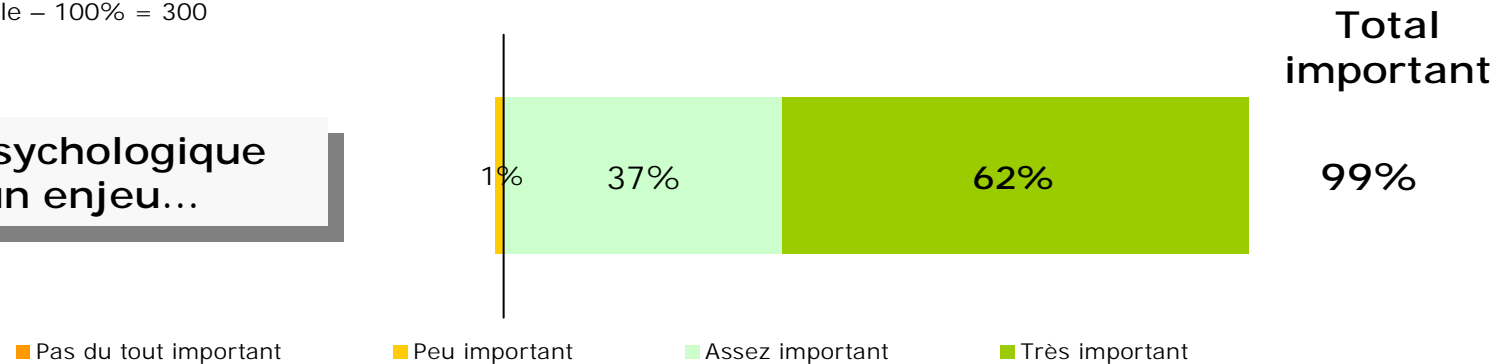


Le bien-être psychologique des salariés : un enjeu et un thème de préoccupation très importants

Q1. Selon vous, le bien être psychologique des salariés au travail est-il un enjeu...pour l'entreprise ?

Base : ensemble – 100% = 300

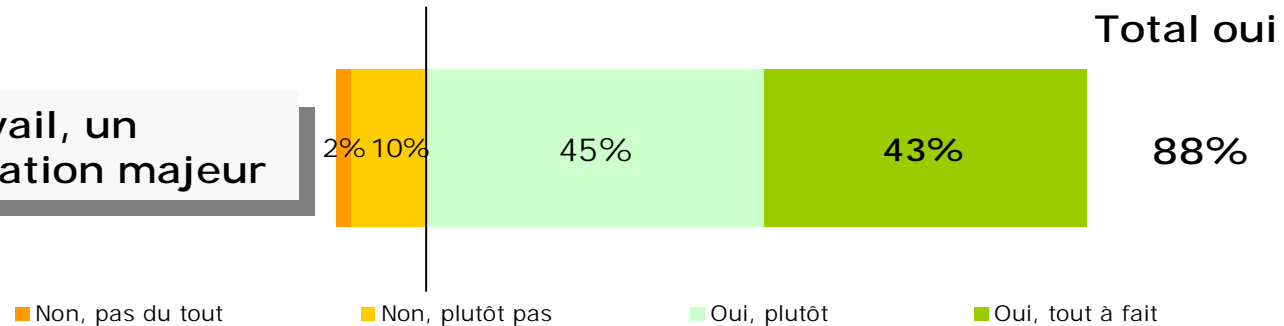
Le bien être psychologique des salariés, un enjeu...



Q14. Considérez-vous que la promotion du bien-être au travail, sera, dans l'avenir, un thème de préoccupation majeur pour les décideurs des ressources humaines ?

Base : ensemble – 100% = 300

Le bien être au travail, un thème de préoccupation majeur



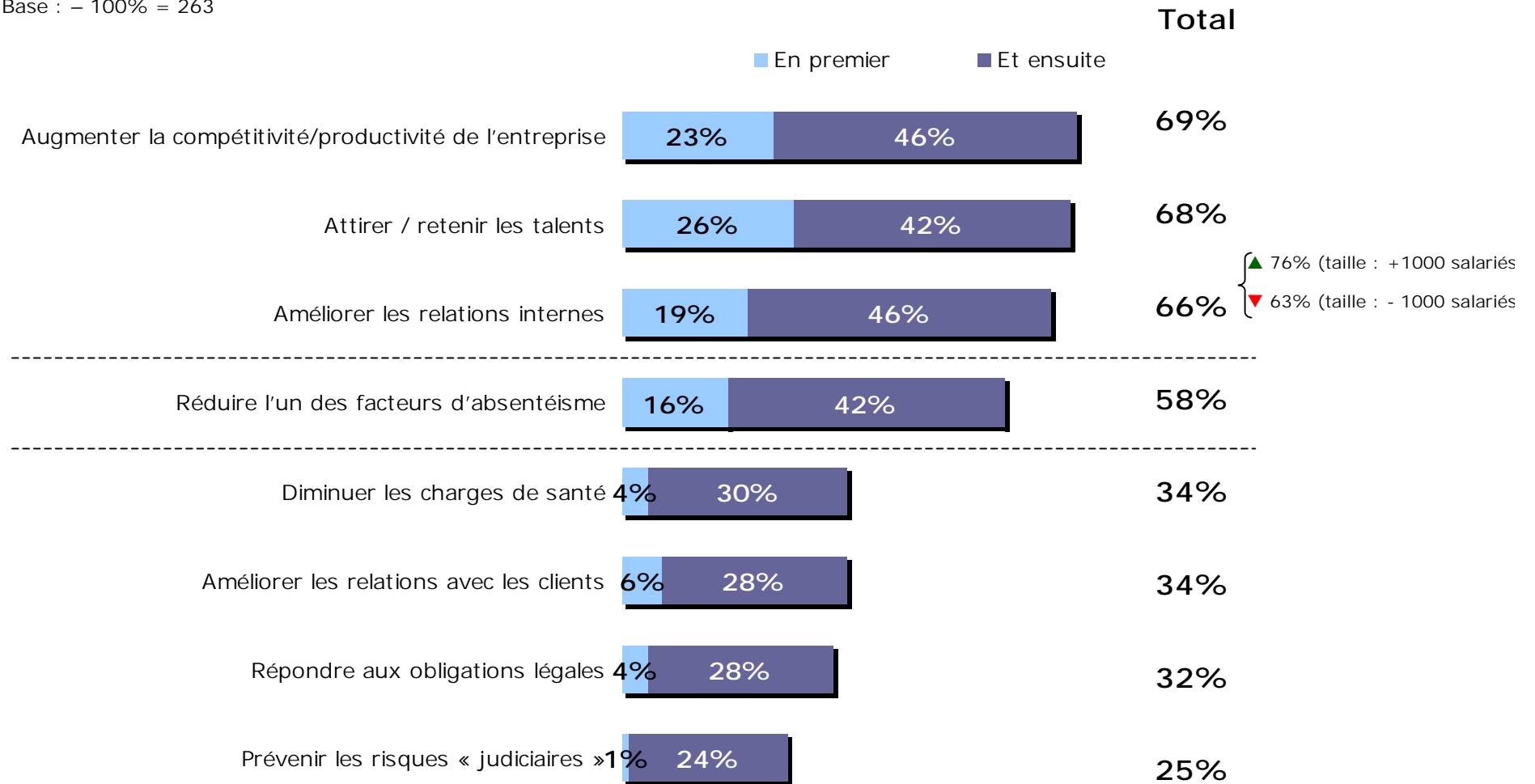


... dans l'intérêt de la dynamique de l'Entreprise

Raisons de l'importance du bien-être au travail

Q15. Considérez-vous que la promotion du bien-être au travail, sera, dans l'avenir, un thème de préoccupation majeur pour les décideurs des ressources humaines ? Oui : Pour quelles raisons ? En premier ? Ensuite ?

Base : - 100% = 263



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

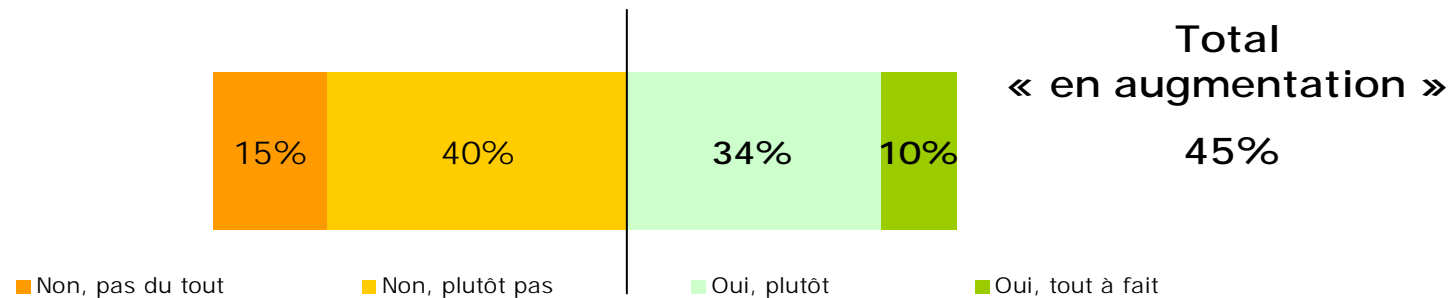


Les problèmes liés aux troubles psychologiques au travail : une réalité bien présente

Augmentation des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail

Q2. Dans votre entreprise, avez-vous observé au cours de ces dernières années une augmentation des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail (stress, épuisement...)?

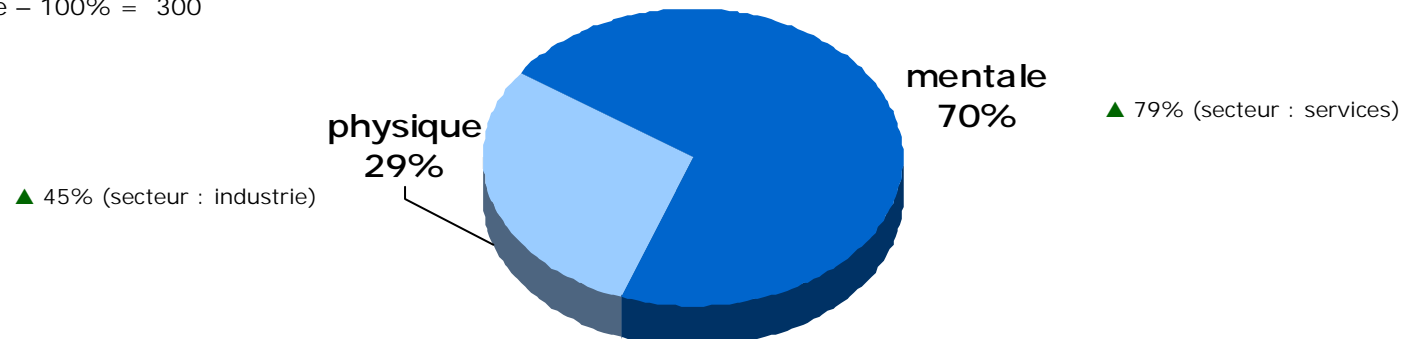
Base : ensemble – 100% = 300



Perception de la pénibilité au travail aujourd'hui

Q5. Selon vous, la pénibilité au travail est-elle aujourd'hui majoritairement... ?

Base : ensemble – 100% = 300



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

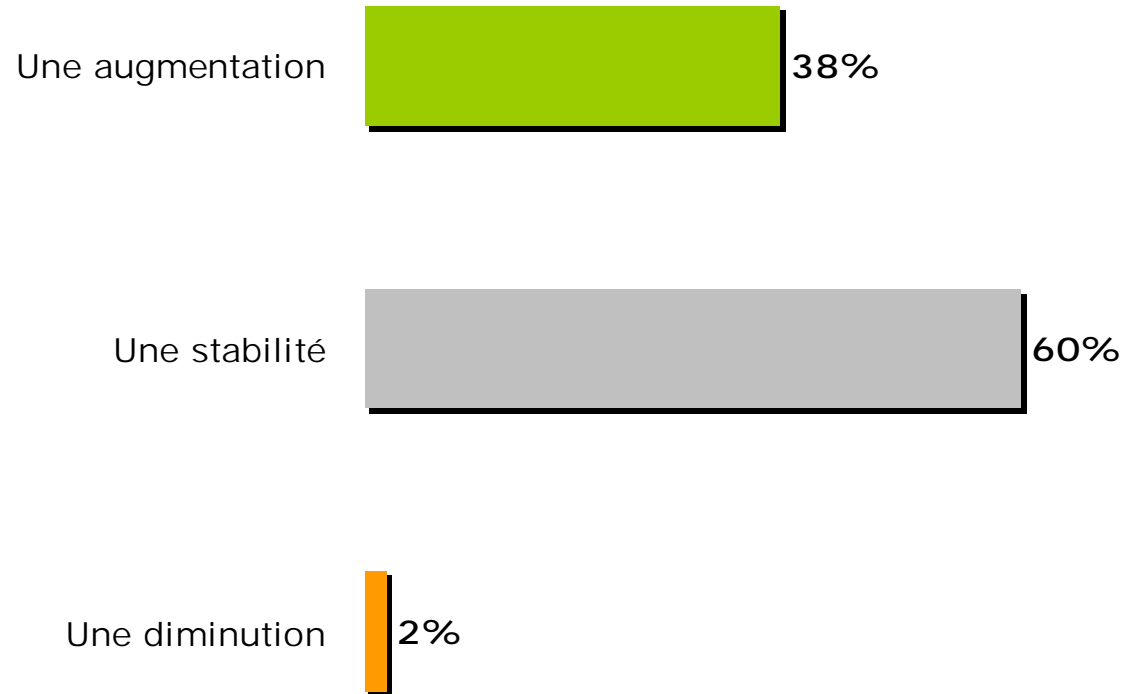


Les problèmes liés aux troubles psychologiques au travail : une réalité bien présente

Evolution prévue des dépenses d'amélioration de la santé des salariés

Q17. Dans les deux prochaines années, indépendamment de vos budgets de protection sociale, anticipez-vous... de vos dépenses d'amélioration de la santé des salariés?

Base : ensemble – 100% = 300





Le bien-être psychologique des salariés au travail

- ☹ Des postures hétérogènes au sein des Entreprises
- ☹ Un enjeu a priori important pour tous
- ☹ Une question large, difficile à appréhender
- ☹ Des outils aujourd'hui limités

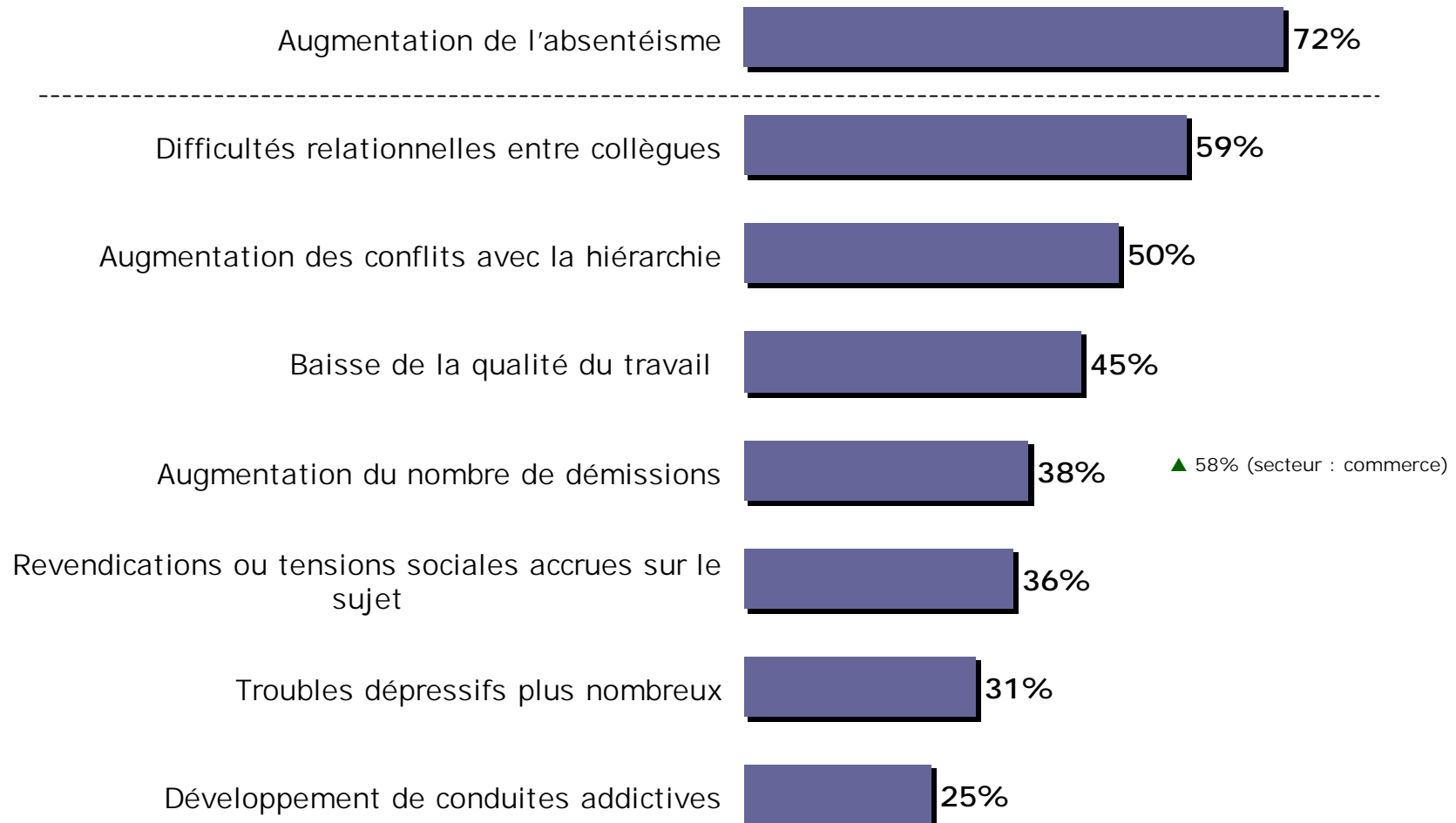


Des manifestations multiples

Signaux révélateurs de problèmes liés aux troubles psychologiques au travail

Q3 Selon vous, quels sont les signaux qui peuvent traduire des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail ?

Base : ensemble – 100% = 300



▲ 58% (secteur : commerce)

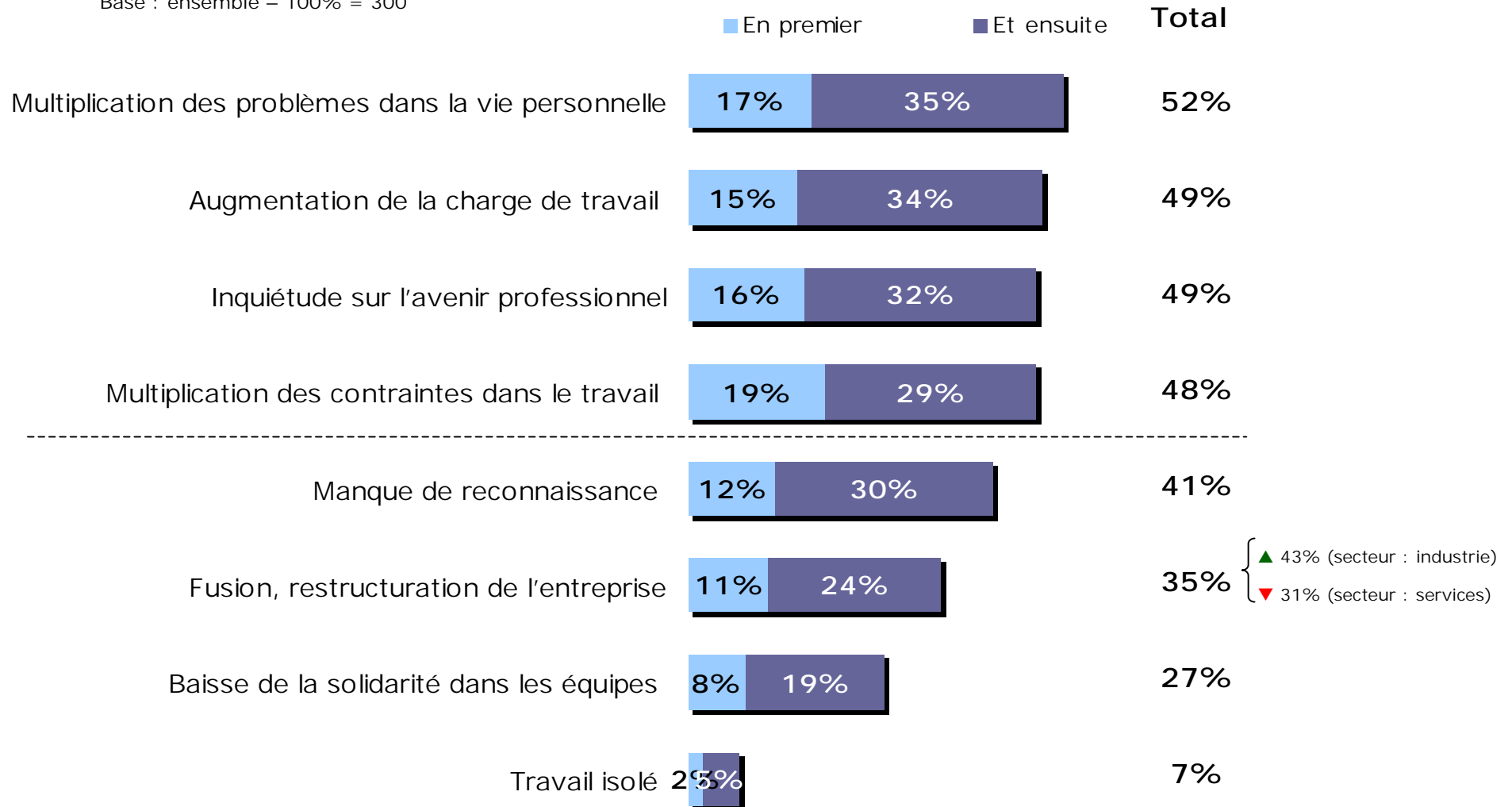
▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.



Des causes très variées, peu différenciées

Causes perçues des problèmes liés à la santé psychologique au travail

Q4. À quelle(s) principale(s) cause(s) peut-on attribuer les problèmes liés à la santé psychologique au travail ? En premier ? Ensuite ?
 Base : ensemble – 100% = 300



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

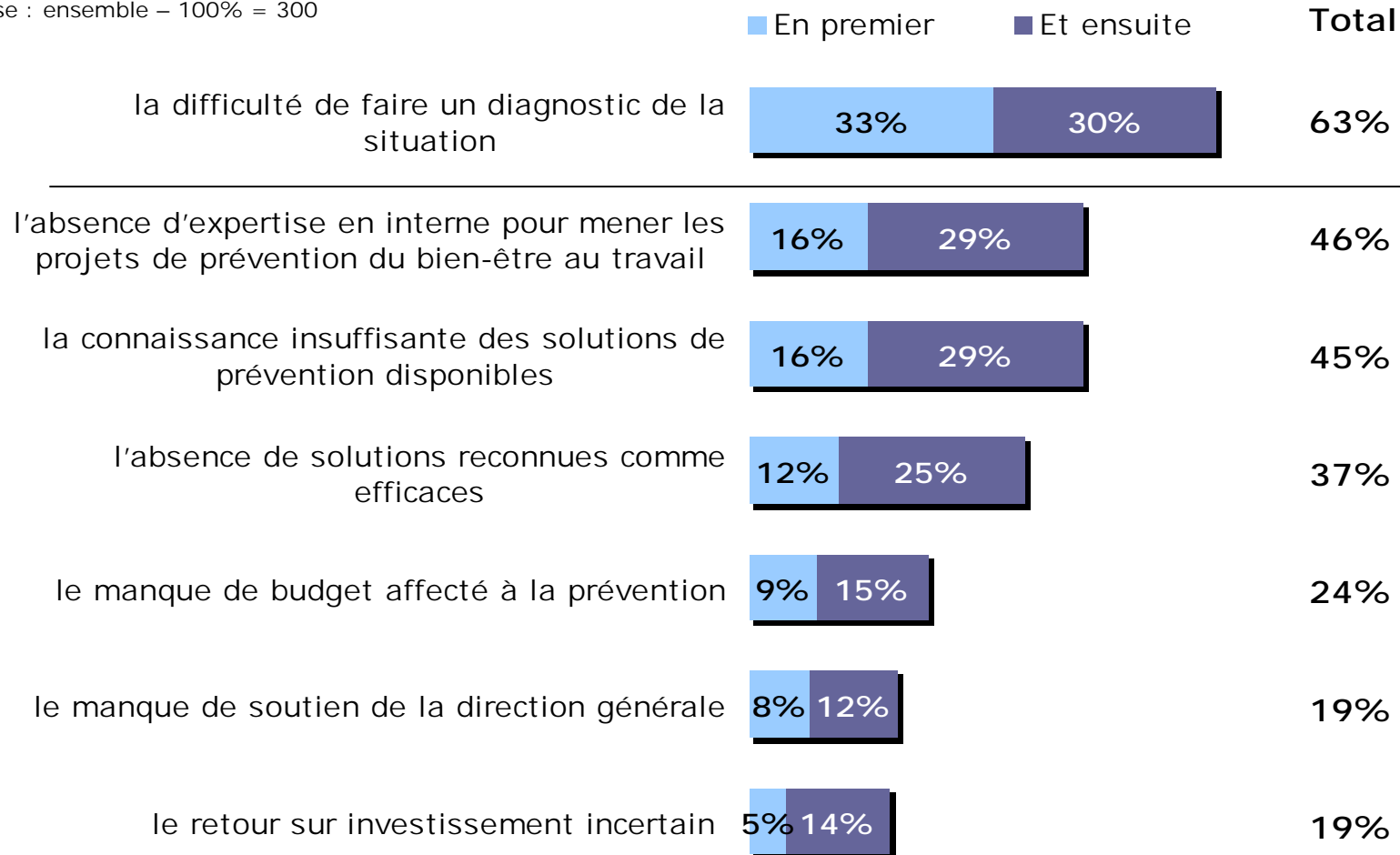


Un diagnostic difficile à effectuer

Les obstacles à la prévention du mal être au travail

Q13 Quels sont, de votre point de vue, le(s) principal (aux) obstacle(s) à la prévention en matière de mal-être au travail ? En premier ? Ensuite ?

Base : ensemble – 100% = 300



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

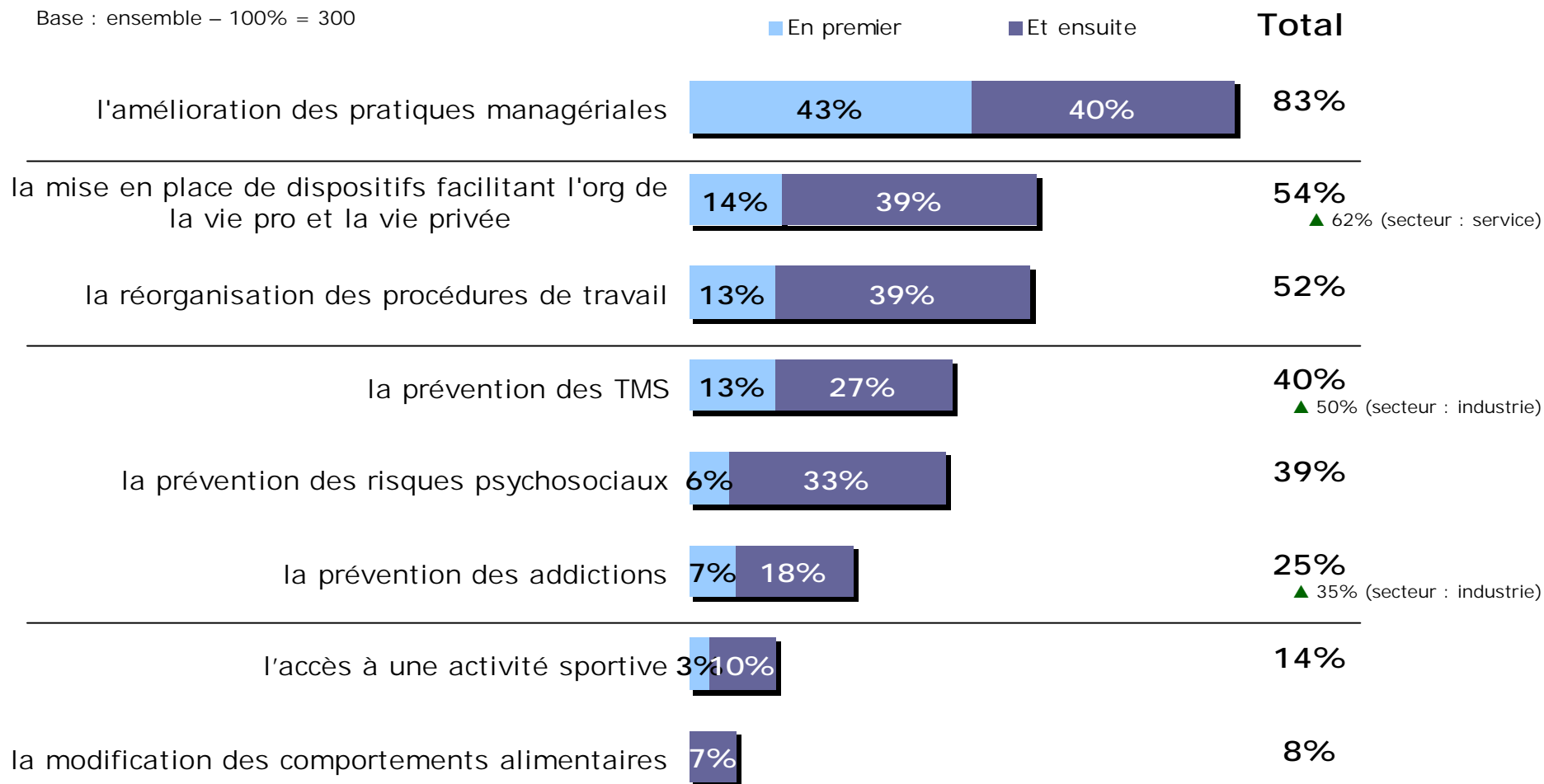


Un levier d'action central : l'amélioration des pratiques managériales

Les actions de prévention à mettre en place en priorité

Q12 Dans quels domaine pensez-vous que l'entreprise doit intervenir de manière prioritaire pour améliorer la santé et le bien être des ses salariés ? En premier ? Ensuite ?

Base : ensemble – 100% = 300



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.



Le bien-être psychologique des salariés au travail

- 👉 Des postures hétérogènes au sein des Entreprises
- 👉 Un enjeu a priori important pour tous
- 👉 Une question large, difficile à appréhender
- 👉 **Des outils aujourd'hui limités**

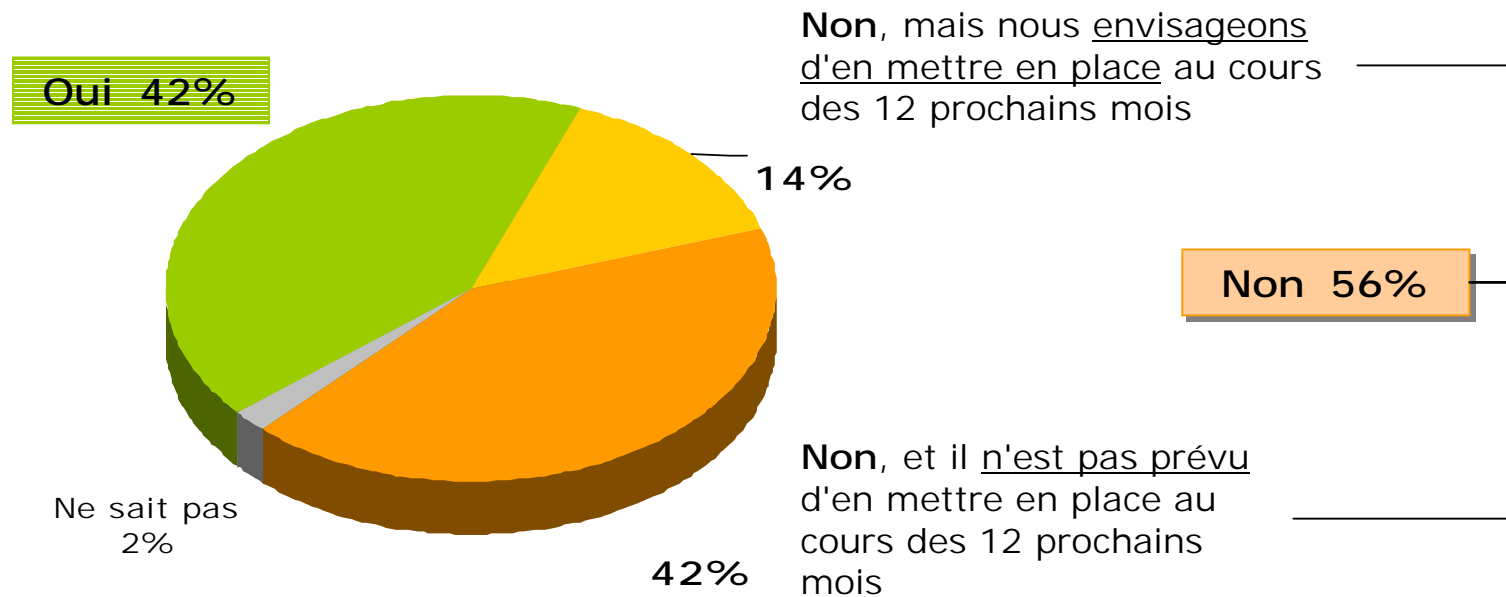


Des outils de prévention qui concernent aujourd'hui moins d'une entreprise sur deux

La mise en place de mesures de prévention des situations de mal être

Q11 Avez-vous mis en place des mesures concrètes pour prévenir les situations de mal-être dans votre entreprise ?

Base : ensemble – 100% = 300



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

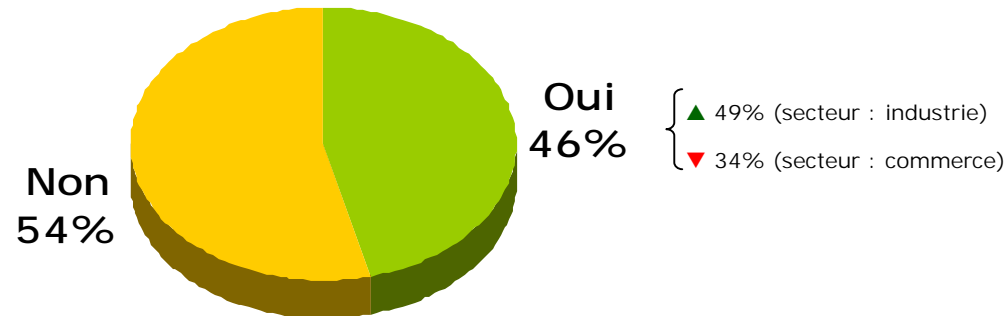


Des outils de prévention qui concernent aujourd'hui moins d'une entreprise sur deux

Les outils d'information et d'analyse sur la santé des salariés

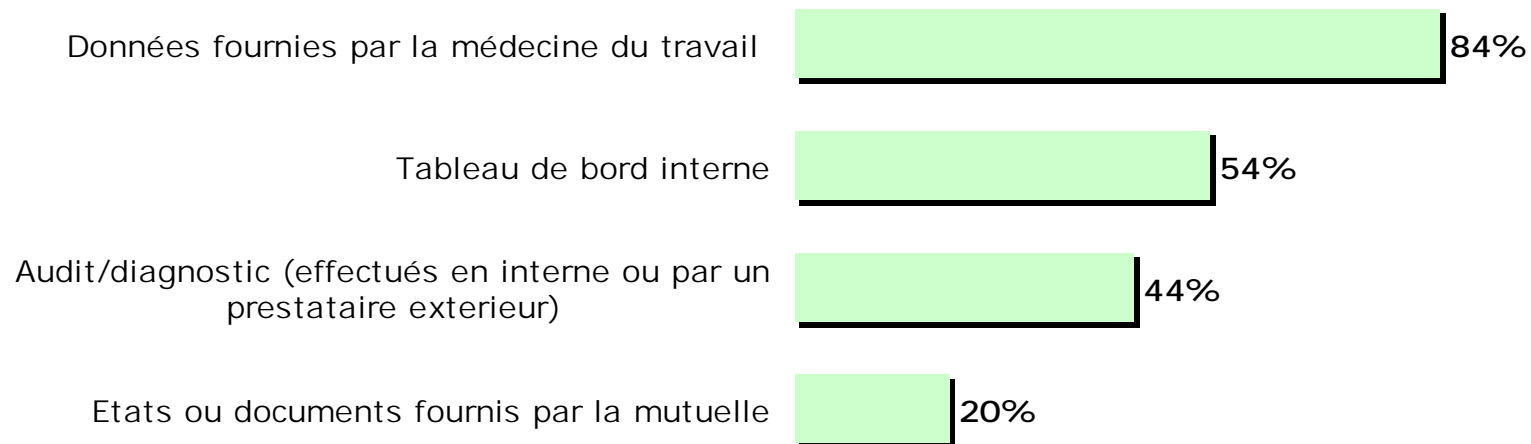
Q9. Disposez-vous d'outils d'information et d'analyse pertinents sur la santé de vos salariés ?

Base : ensemble – 100% = 300



Q.10 Quels sont les outils d'information et d'analyse sur la santé de vos salariés dont vous disposez...?

Base : disposent d'au moins un outil – 100% = 138



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

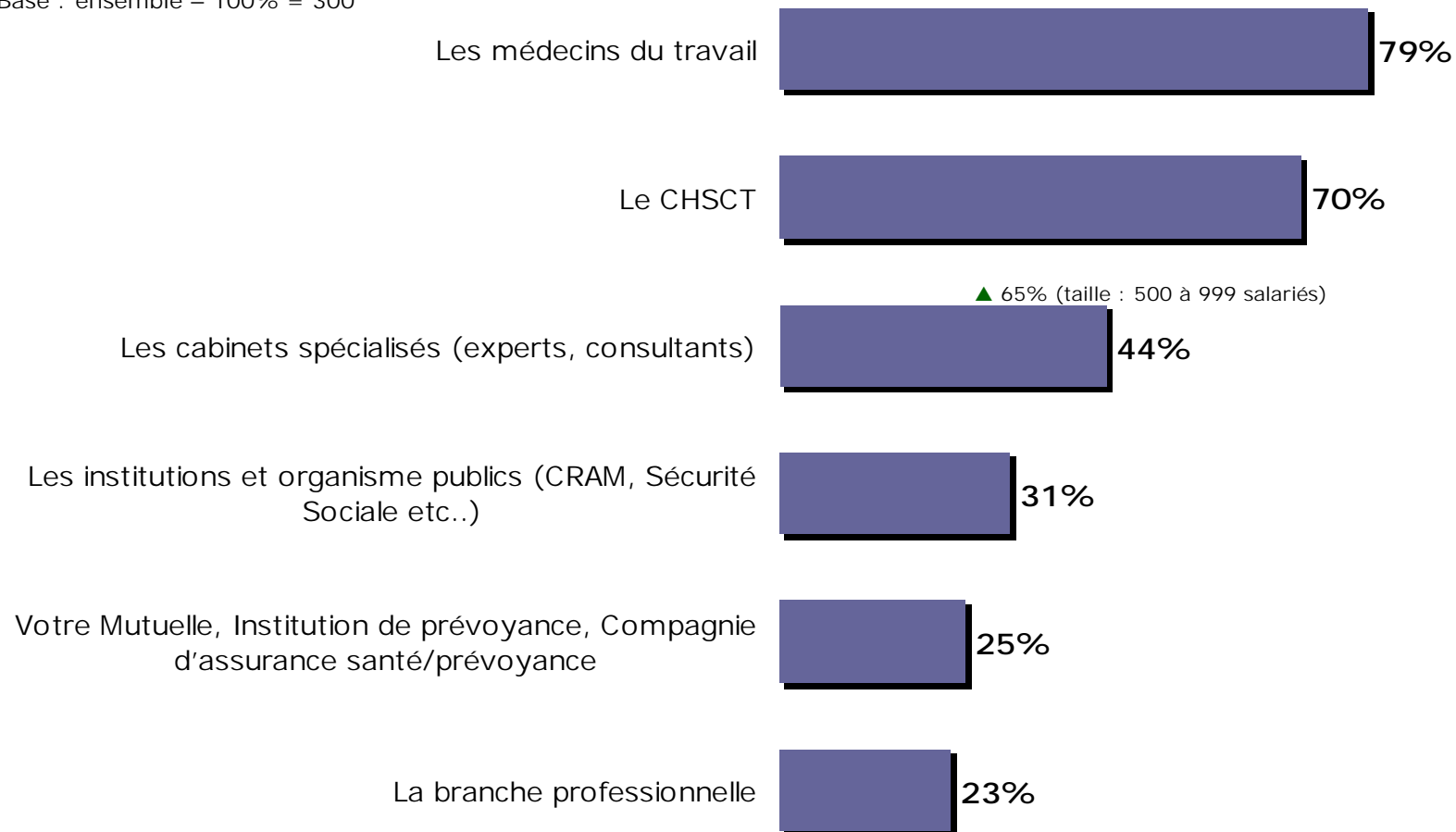


Les partenaires envisagés pour les démarches de prévention

Acteurs envisagés pour accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention des troubles psychologiques

Q16. Si vous deviez mettre en place des actions de prévention dans le domaine des troubles psychosociaux, quels seraient les acteurs à qui vous auriez recours ?

Base : ensemble – 100% = 300



▲▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.



Le bien-être psychologique des salariés au travail

- 🕒 Focus sur la problématique du suicide au travail

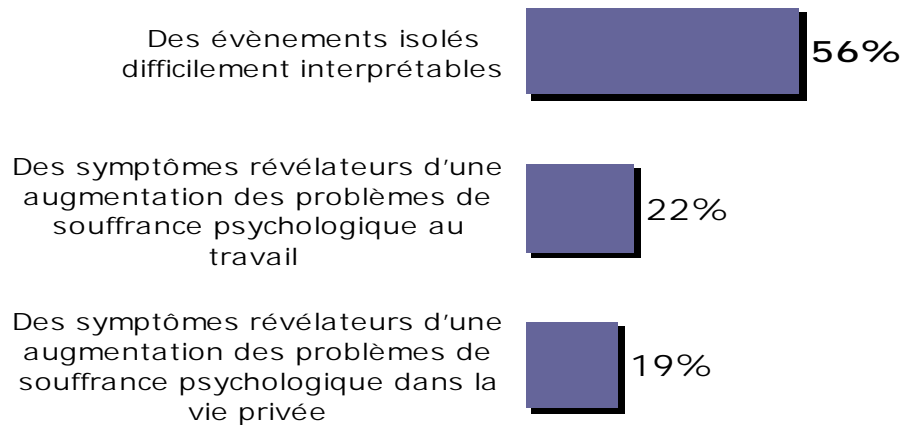


Une réalité encore tenue à distance

Perception du suicide sur le lieu de travail

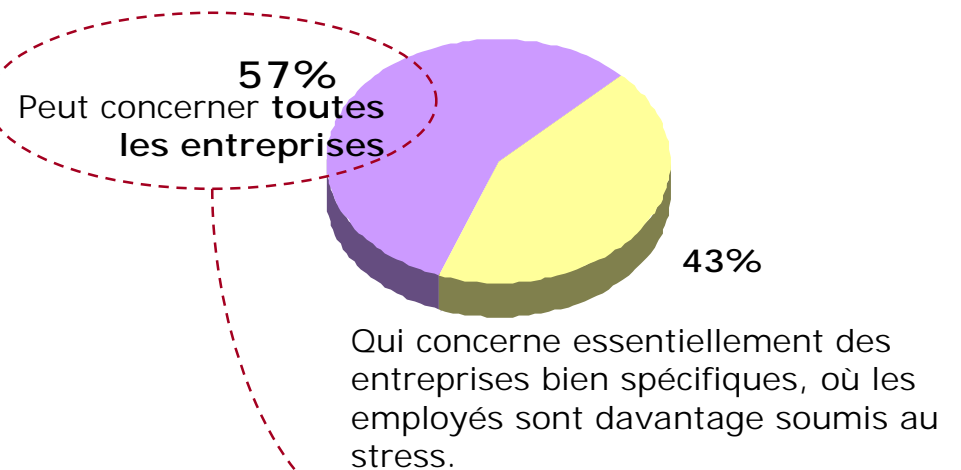
Q6. Les médias se sont récemment fait l'écho de plusieurs suicides sur le lieu de travail, considérez-vous ces suicides comme étant plutôt...

Base : ensemble – 100% = 300



Q7. Selon vous, la problématique du suicide pour raisons professionnelles est une problématique qui...

Base : ensemble – 100% = 300



Q8. Diriez-vous que la problématique du suicide pour raisons professionnelles est une problématique qui peut concerner votre entreprise ?

Base : ensemble – 100% = 300

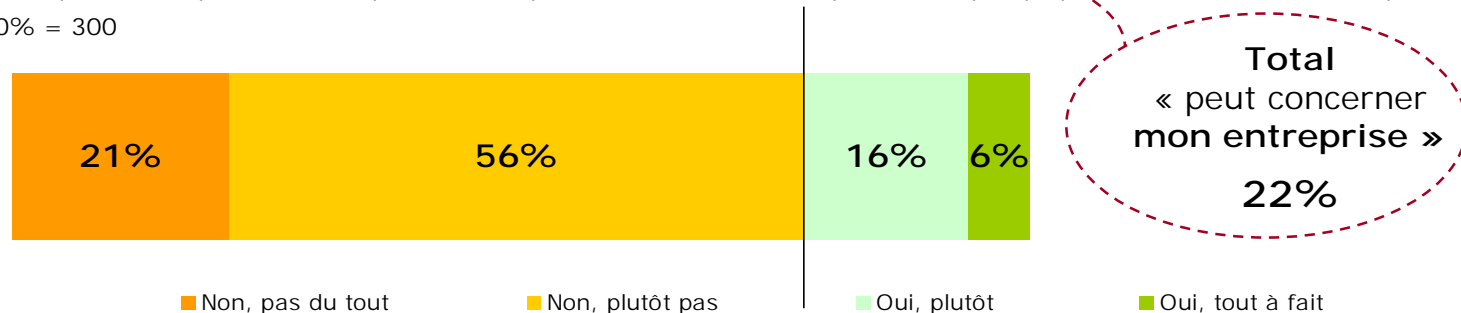




Table ronde : les enjeux de la santé au travail

Dr Patrice Cristofini,

Président d'honneur de l'AFTIM,

Membre du Comité médical et scientifique de Médéric

M Sylvain Lecoq,

Président du Cercle Vinci

Dr Bernard Salengro,

Secrétaire national de la CFE-CGC