

Contacts Ifop : Rudy BOURLES/Isabelle MANDERON  
6-8, rue Eugène Oudiné – 75013 Paris –  
tél 01 45 84 14 44 – fax 01 45 85 59 39  
Etude 23384



# Baromètre : Le bien être psychologique au travail

*Septembre 2008 – vague 2*





# Introduction



## Rappel du contexte

- 🕒 En 2007, le groupe **Malakoff Médéric**, avec la collaboration de **Psya**, mettait en place un **baromètre sur la santé au travail** :
  - ➔ Lancement d'une étude auprès des DRH d'entreprises de plus de 250 salariés.
- 🕒 En 2008, la démarche est **renforcée** :
  - ➔ L'étude DRH est élargie de façon à inclure les entreprises de 50 à 250 salariés,
  - ➔ Un volet complémentaire est mis en place auprès des salariés d'entreprises de 50 salariés et plus.



## Les objectifs de l'étude

- 🕒 **Mesurer et comprendre l'importance accordée par les entreprises au bien être psychologique des employés.**
- 🕒 **Faire un état des lieux des principaux problèmes liés à la santé mentale rencontrés en entreprise,** comment se manifestent-t-il ? Quels en sont les causes ? Comment les prévenir ?
- 🕒 Mesurer la part des entreprises qui disposent d'**outils d'information et d'analyse de la santé des salariés** au travail et mettre en exergue les attentes d'accompagnement.



## Caractéristiques de l'enquête

- ☉ L'étude a été réalisée du **4 au 17 septembre 2008**,
- ☉ Auprès des entreprises de 50 salariés et plus :
- ☉ En considérant deux populations complémentaires,



### → **Les directeurs des Ressources Humaines**

- 302 interviews auprès d'entreprises de 50 à 249 salariés,
- 302 interviews auprès d'entreprises de 250 salariés et plus,

- ➔ **soit 604 interviews**
- ➔ **Menées par téléphone.**

### → **Les salariés**

- 487 interviews auprès de salariés d'entreprises de 50 à 249 salariés,
- 514 interviews auprès de salariés d'entreprises de 250 salariés et plus

- ➔ **soit 1001 interviews**
- ➔ **Menées en ligne.**



## Note de lecture des symboles utilisés dans le rapport

**+** = *Ecart significativement supérieur ou inférieur à un niveau de confiance de 90% par rapport à une cible complémentaire précisée.*

### **Comparatif par rapport à la vague de septembre 2007**

- Etude auprès de 300 DRH d'entreprises de plus de 250 salariés -

**↗ ↘** = *Ecart significativement supérieur ou inférieur à un niveau de confiance de 90% par rapport à la vague précédente réalisée en septembre 2007.*

*En d'autres termes, il y a 90% de chances que l'écart constaté ne soit pas dû au hasard mais à une réelle différence d'attitude ou de comportement.*

**NB :** - les bases de lecture indiquées correspondent aux effectifs bruts non redressés

- les pourcentages indiqués correspondent aux résultats redressés



# Résultats détaillés



**1**

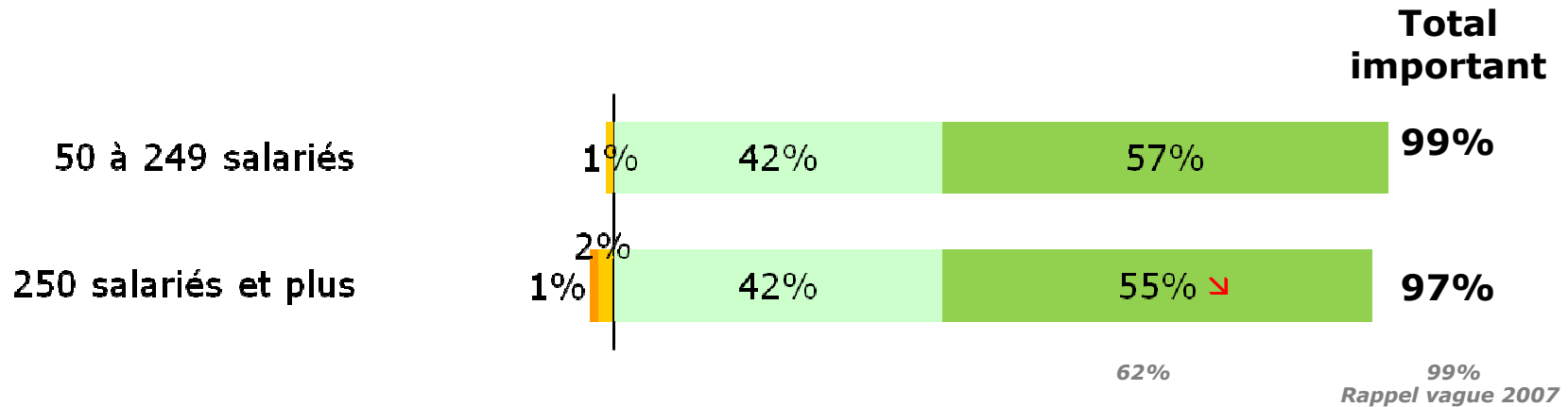
# **L'importance du bien être psychologique des salariés pour l'entreprise**



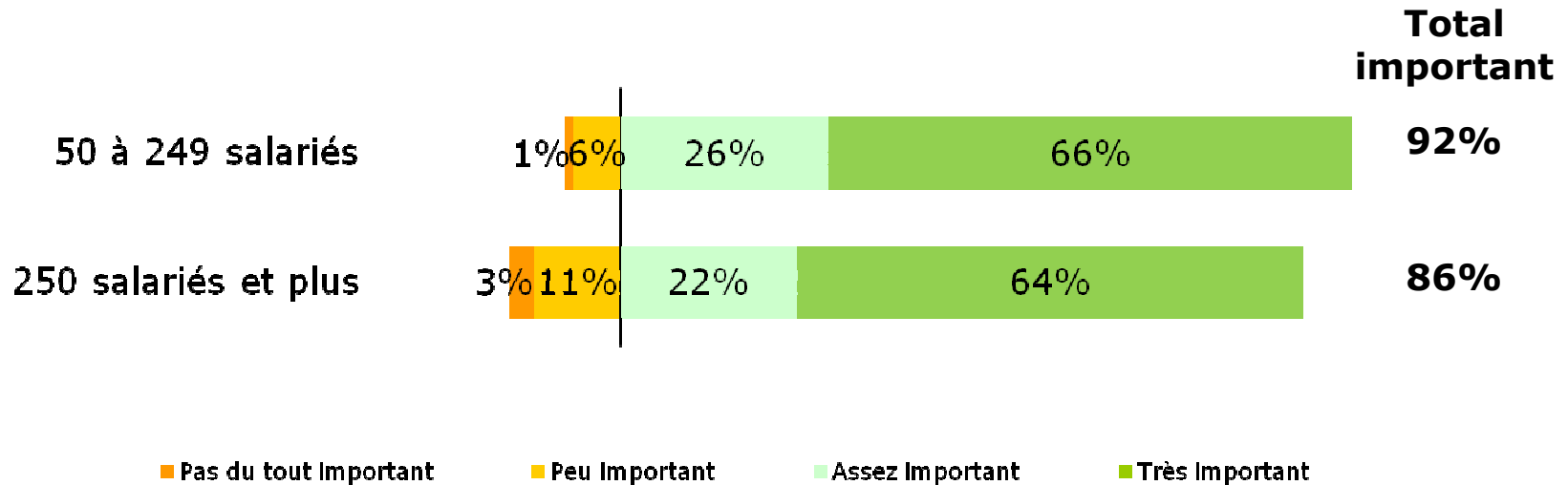
# Importance du bien-être psychologique des salariés pour l'entreprise

Question Selon vous, le bien être psychologique des salariés au travail est-il un enjeu au sein de votre entreprise ?  
 Base ensemble : DRH - 50 à 249 salariés = 302 / 250 salariés et plus = 302 - SALARIES - 50 à 249 salariés = 487 / 250 salariés et plus = 514

Après des DRH



Après des SALARIES



■ Pas du tout Important   
 ■ Peu Important   
 ■ Assez Important   
 ■ Très Important

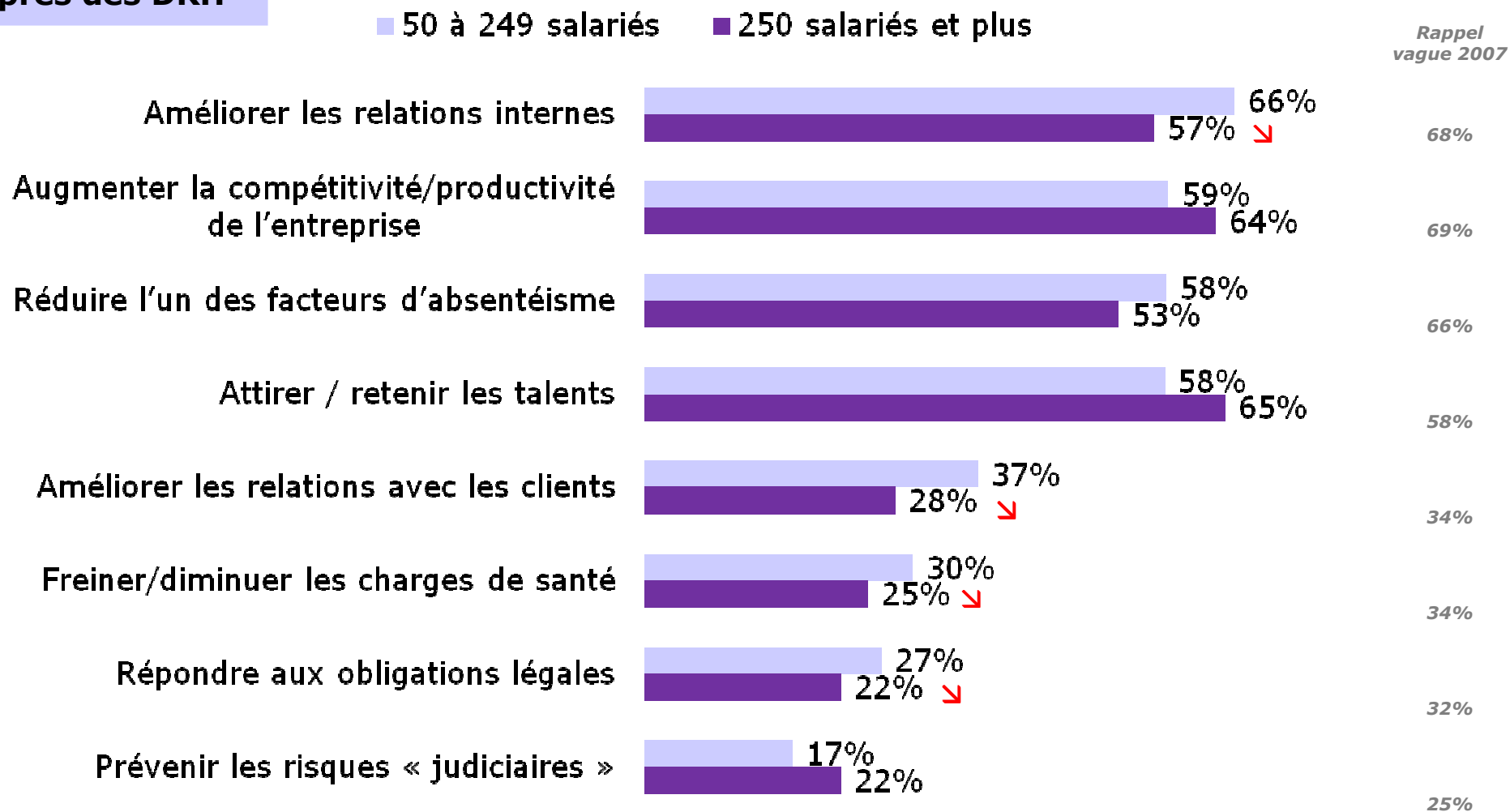


# Raisons de l'importance du bien-être au travail pour l'entreprise

Question      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 des DRH considérant la promotion du bien être comme un thème de préoccupation majeur - 50 à 249 salariés = 254 / 250 salariés et plus = 266

## Auprès des DRH





2

## **La manifestation des problèmes liés aux troubles psychologiques en entreprise**

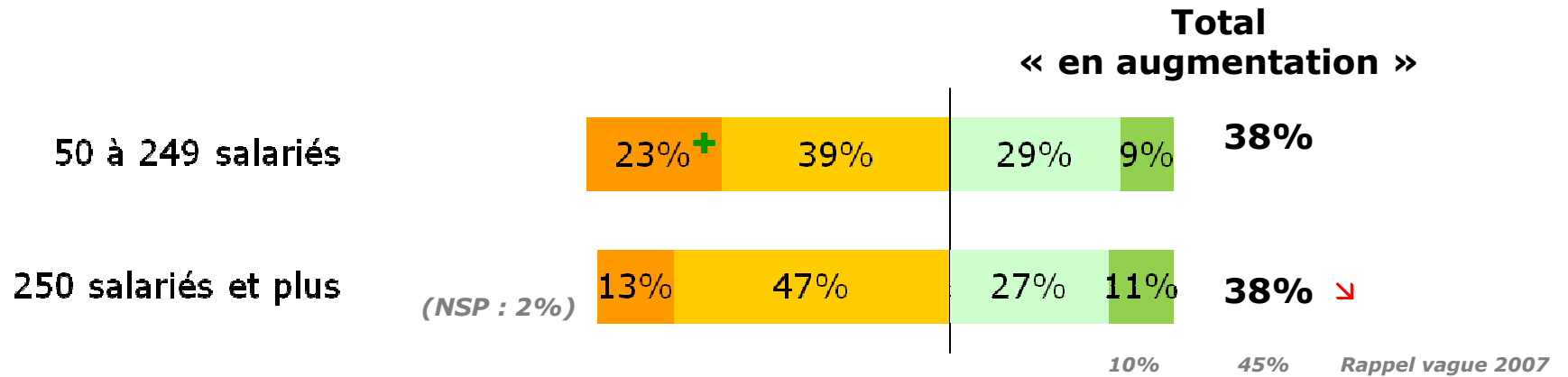


# Evolution des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail

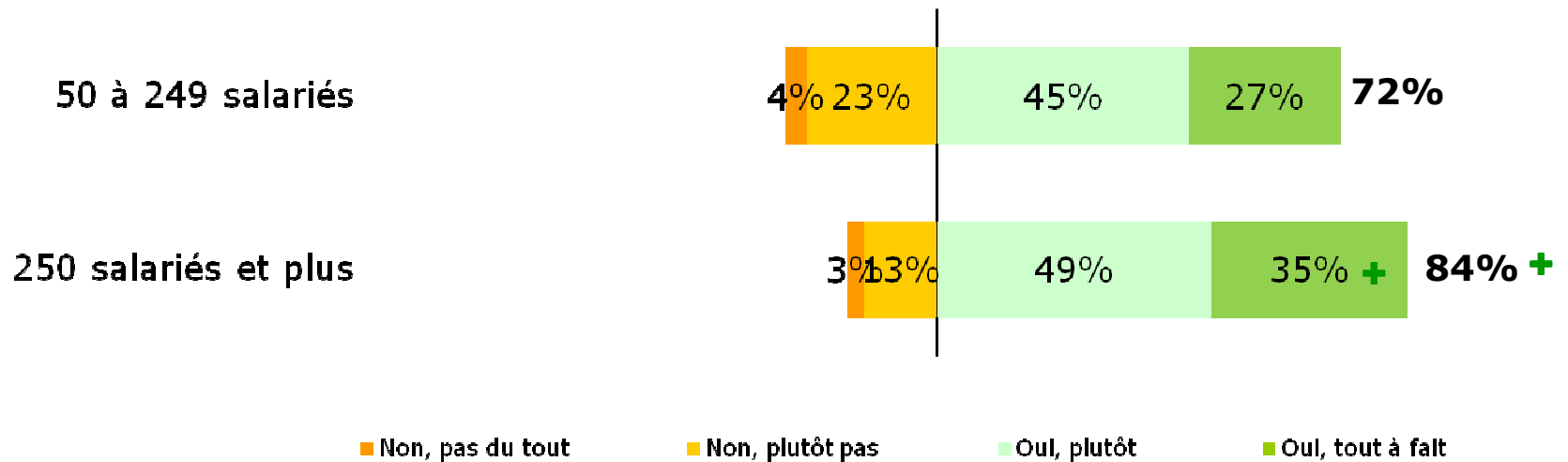
Question Dans votre entreprise, avez-vous observé au cours de ces dernières années une augmentation des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail (stress, épuisement...) ?

Base ensemble : DRH - 50 à 249 salariés = 302 / 250 salariés et plus = 302 - SALARIES - 50 à 249 salariés = 487 / 250 salariés et plus = 514

Après des DRH



Après des SALARIES





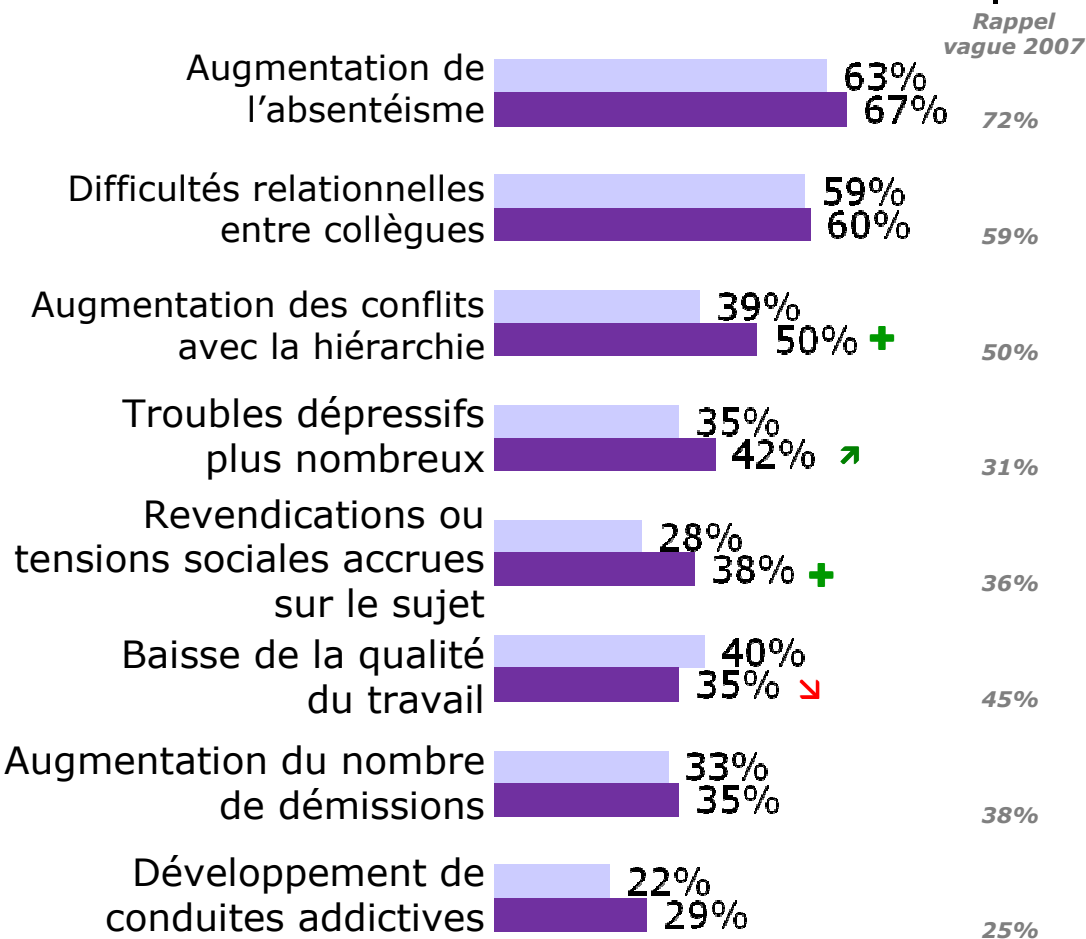
# Signaux révélateurs des troubles psychologiques au travail

Question Je vais maintenant vous citer différents signaux qui peuvent traduire des troubles psychologiques au travail. Vous me direz, quels sont, selon vous, les signaux qui traduisent des troubles psychologiques au travail ?

Base ensemble

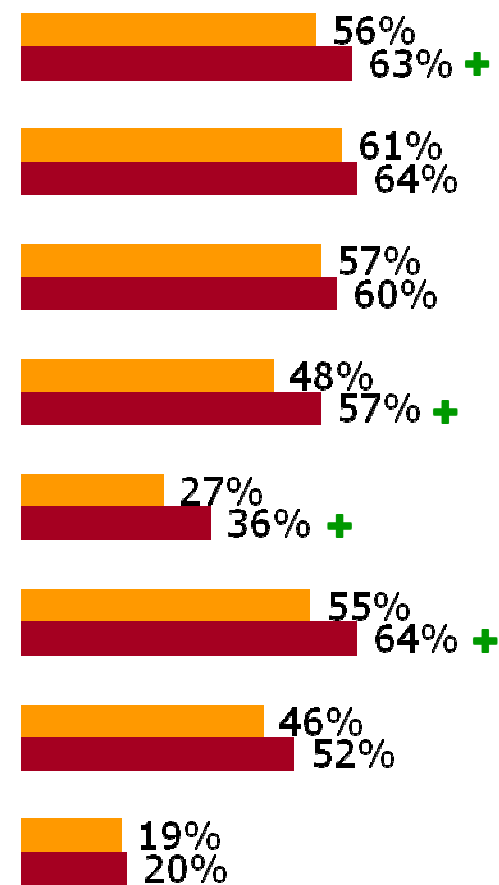
## Auprès des DRH

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus



## Auprès des SALARIÉS

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus





# Causes perçues aux troubles psychologiques au travail

Question Parmi les éléments que je vais vous citer, quelles sont, selon vous, les principales causes des troubles psychologiques au travail ?  
En premier ? Ensuite ?

Base ensemble

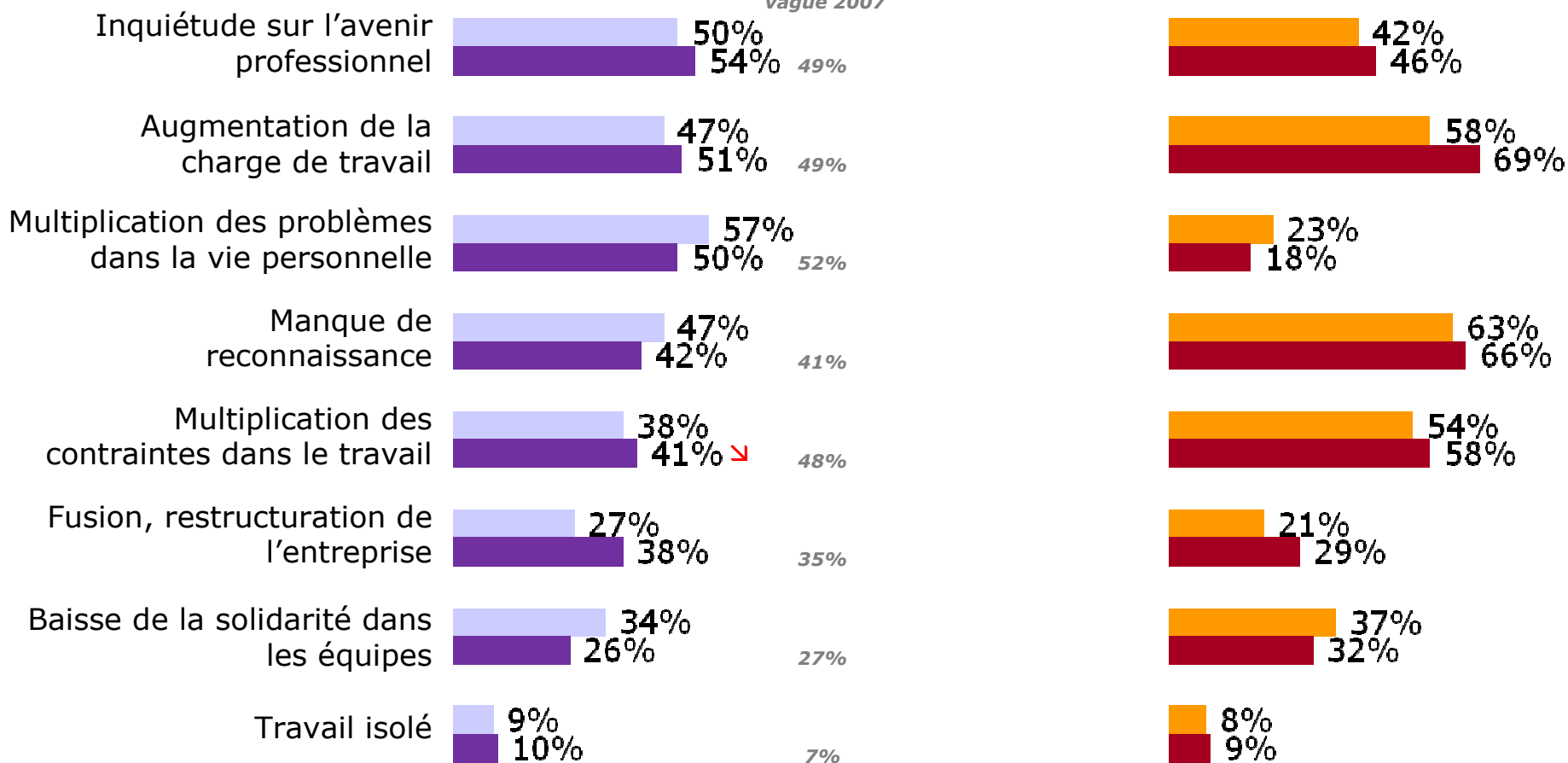
## Auprès des DRH

## Auprès des SALARIES

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

Rappel  
vague 2007



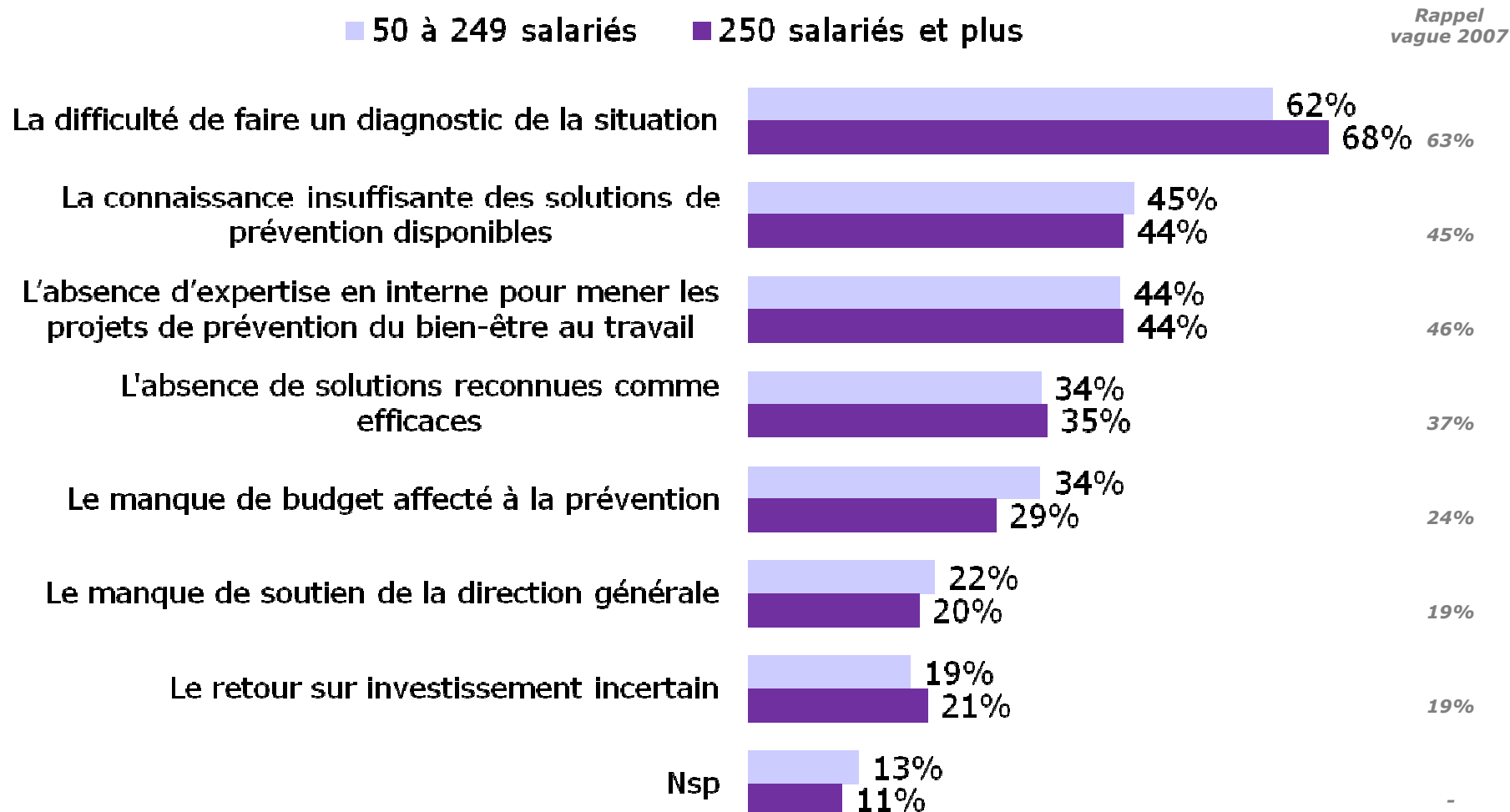


# Perception des obstacles à la prévention du mal être au travail

Question Parmi les éléments que je vais vous citer, 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 : DRH - 50 à 249 salariés = 302 / 250 salariés et plus = 302

## Auprès des DRH





3

## **Les outils d'information et d'analyse de la santé des salariés**



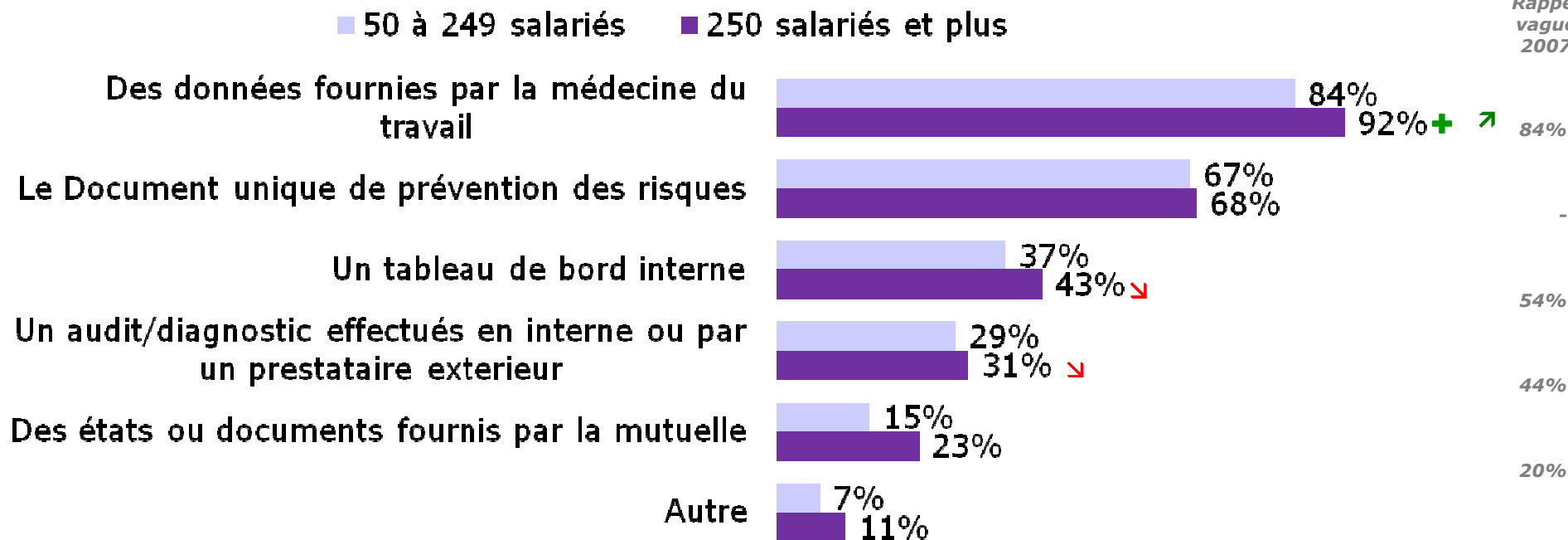
# Outils d'information et d'analyse sur la santé des salariés

Question : Disposez-vous d'outils d'information et d'analyse pertinents sur la santé de vos salariés ?  
Base ensemble : DRH - 50 à 249 salariés = 302 / 250 salariés et plus = 302

## Auprès des DRH

**43% des DRH d'entreprises de 50 à 249 salariés** déclarent disposer d'outils d'information contre **55% pour les DRH des plus grandes entreprises.**

Q10. 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 - DRH - 50 à 249 salariés = 128 / 250 salariés et plus = 172



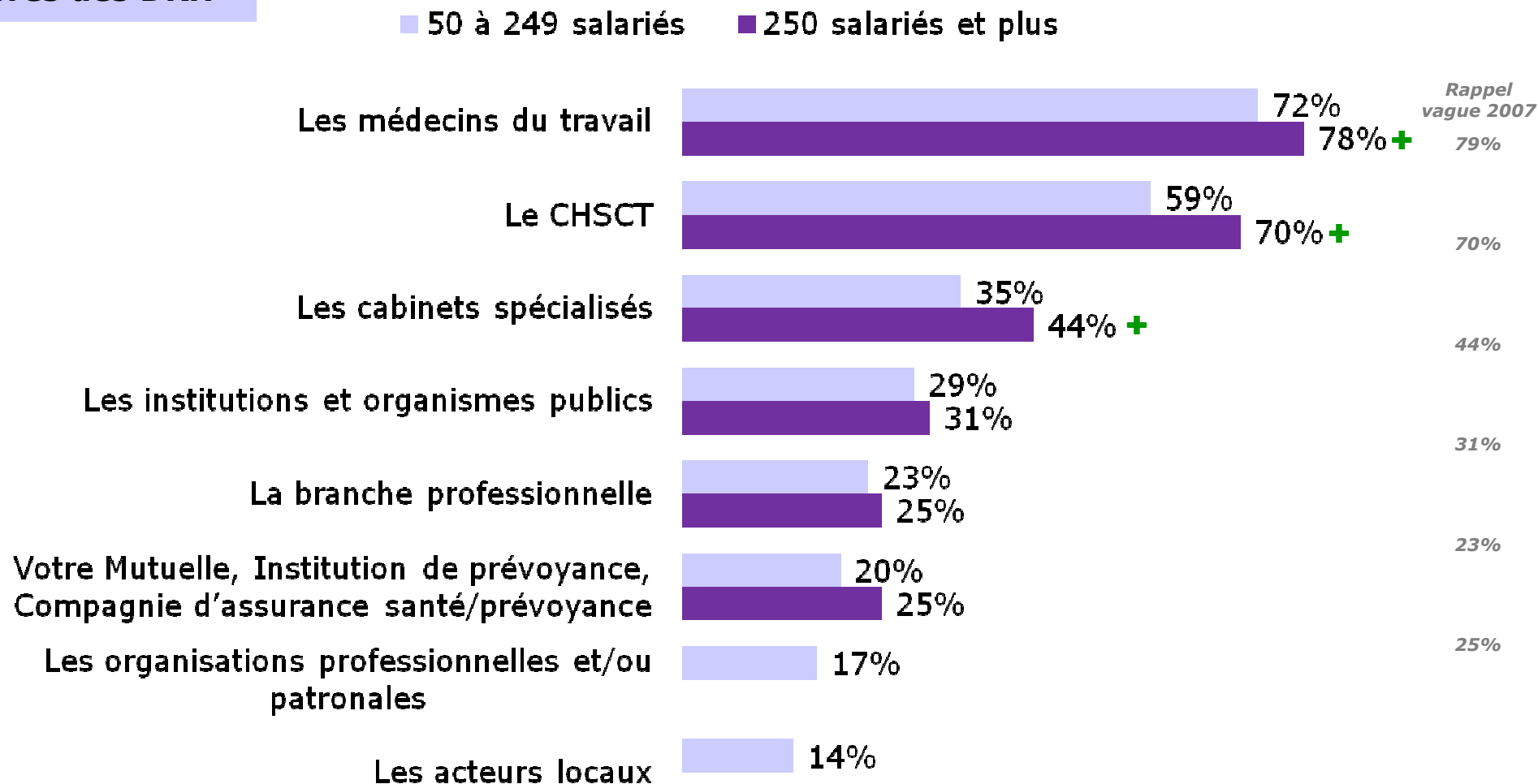


# Acteurs envisagés pour accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention des troubles psychologiques

Question 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 : DRH - 50 à 249 salariés - 100% = 302 / 250 salariés et plus - 100% = 302

## Auprès des DRH





4

## **Focus sur la problématique du suicide au travail**



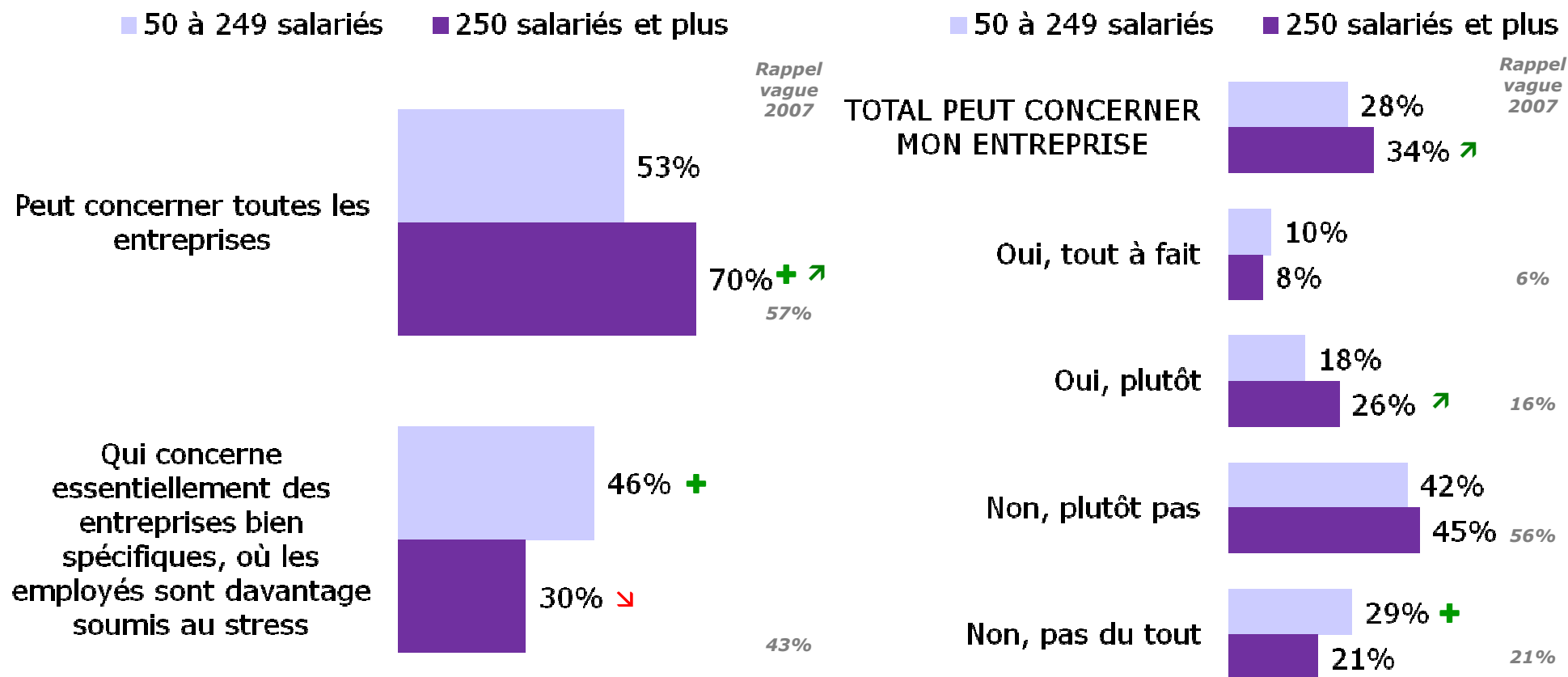
# Suicide sur le lieu de travail

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

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

Base ensemble

## Auprès des DRH





# Suicide sur le lieu de travail

Question

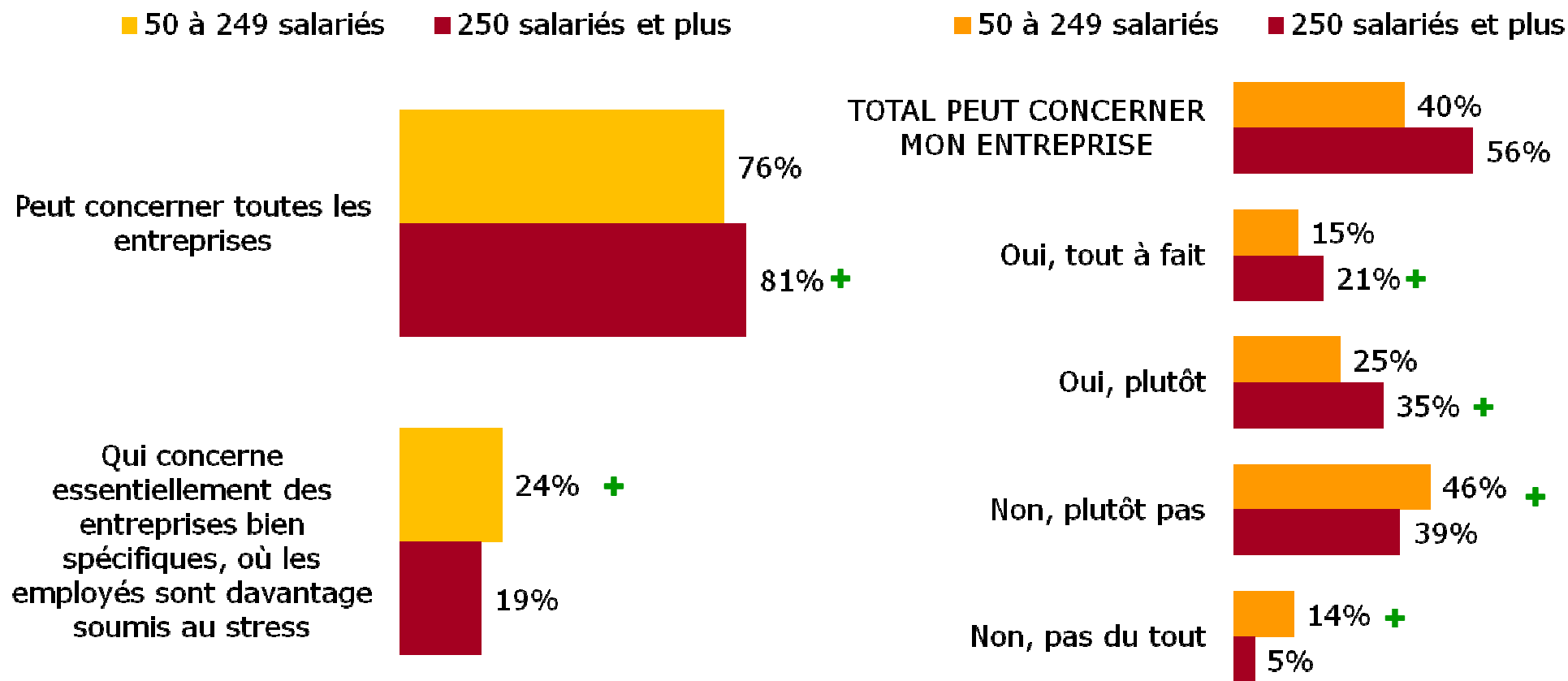
Selon vous, la problématique du suicide pour raisons professionnelles est une problématique qui...

Question

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

Base ensemble

## Après des SALARIES





5

## **Actions de prévention et moyens mis en oeuvre**



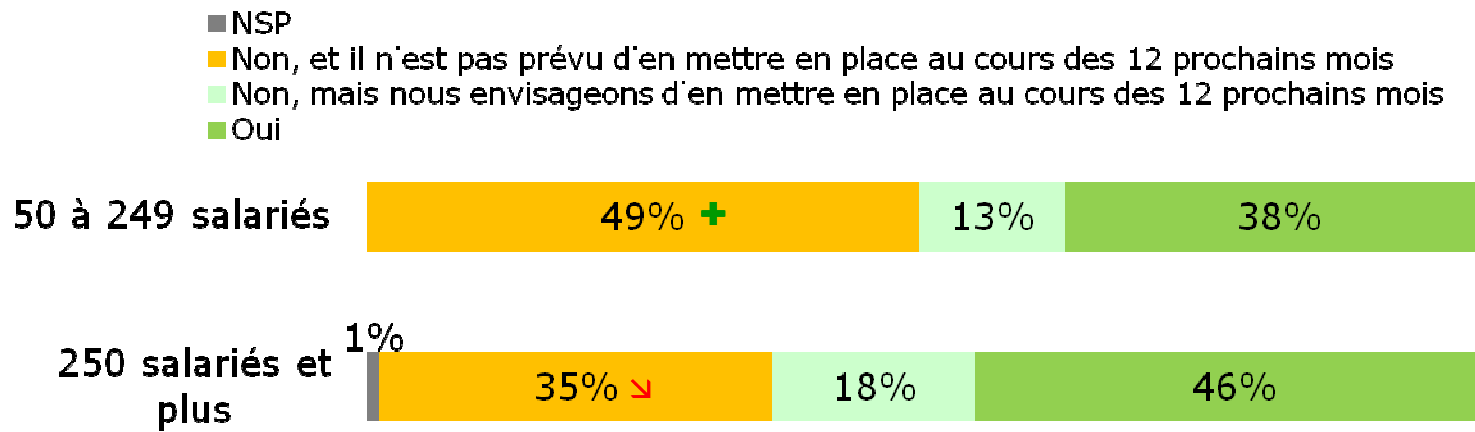
# Mise en place de mesures de prévention des situations de mal être

Question

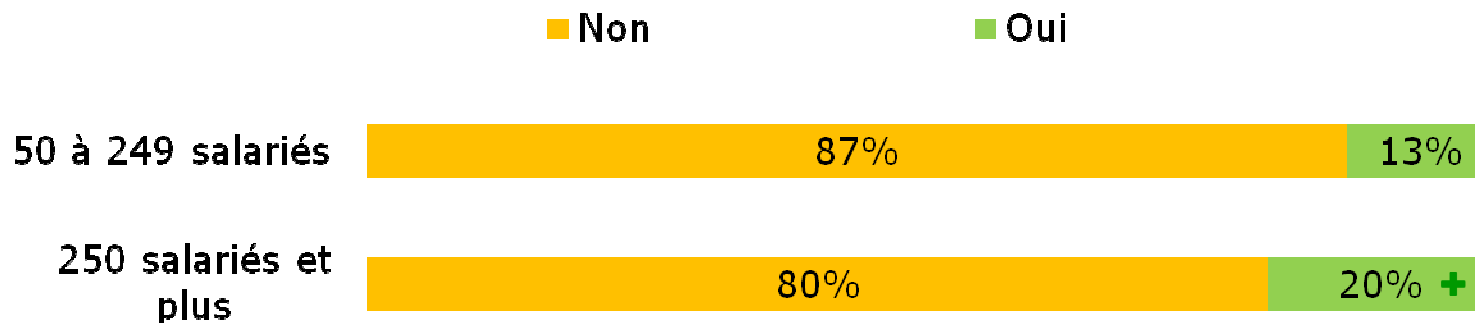
Avez-vous mis en place des mesures concrètes pour prévenir les situations de mal-être dans votre entreprise ?

Base ensemble : DRH - 50 à 249 salariés = 302 / 250 salariés et plus = 302 - SALARIES - 50 à 249 salariés = 487 / 250 salariés et plus = 514

Auprès des  
DRH



Auprès des  
SALARIES





# Actions de prévention à mettre en place en priorité

Question Dans quels domaines 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

## Auprès des DRH

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

L'amélioration des pratiques managériales 62% 79% 83%

Mise en place de dispositifs facilitant l'organisation de la vie prof et privée 50% 48% 54%

La réorganisation des procédures de travail 53% 42% 52%

La prévention des TMS 35% 41% 40%

La prévention des risques psychosociaux 33% 34% 39%

La prévention des addictions (tabac, alcool, drogue...) 17% 25% 25%

L'accès à une activité sportive 15% 14% 14%

La modification des comportements alimentaires 4% 7% 8%

## Auprès des SALARIES

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

Rappel vague 2007

51% 67%

42% 49%

65% 64%

38% 33%

56% 54%

13% 10%

17% 18%

4% 4%



# Actions de prévention à mettre en place en priorité : - Focus sur les pratiques managériales -

Question Vous m'avez dit qu'intervenir sur les pratiques managériales pourrait améliorer la santé et le bien-être des salariés. Qu'entendez-vous plus précisément par « amélioration des pratiques managériales » ? En premier ? Et ensuite ?

Base des personnes déclarant que les pratiques managériales pourraient améliorer le bien être des salariés

## Auprès des DRH

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

Une formation des managers à l'encadrement 70% 84% +

Une meilleure reconnaissance des salariés 73% 66%

Un autre mode ou style de management 38% 38%

Un changement dans l'organisation du travail 30% 30%

Une répartition plus juste de la charge de travail 37% 28%

## Auprès des SALARIÉS

■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

37% 43%

79% 77%

36% 39%

27% 29%

39% 40%

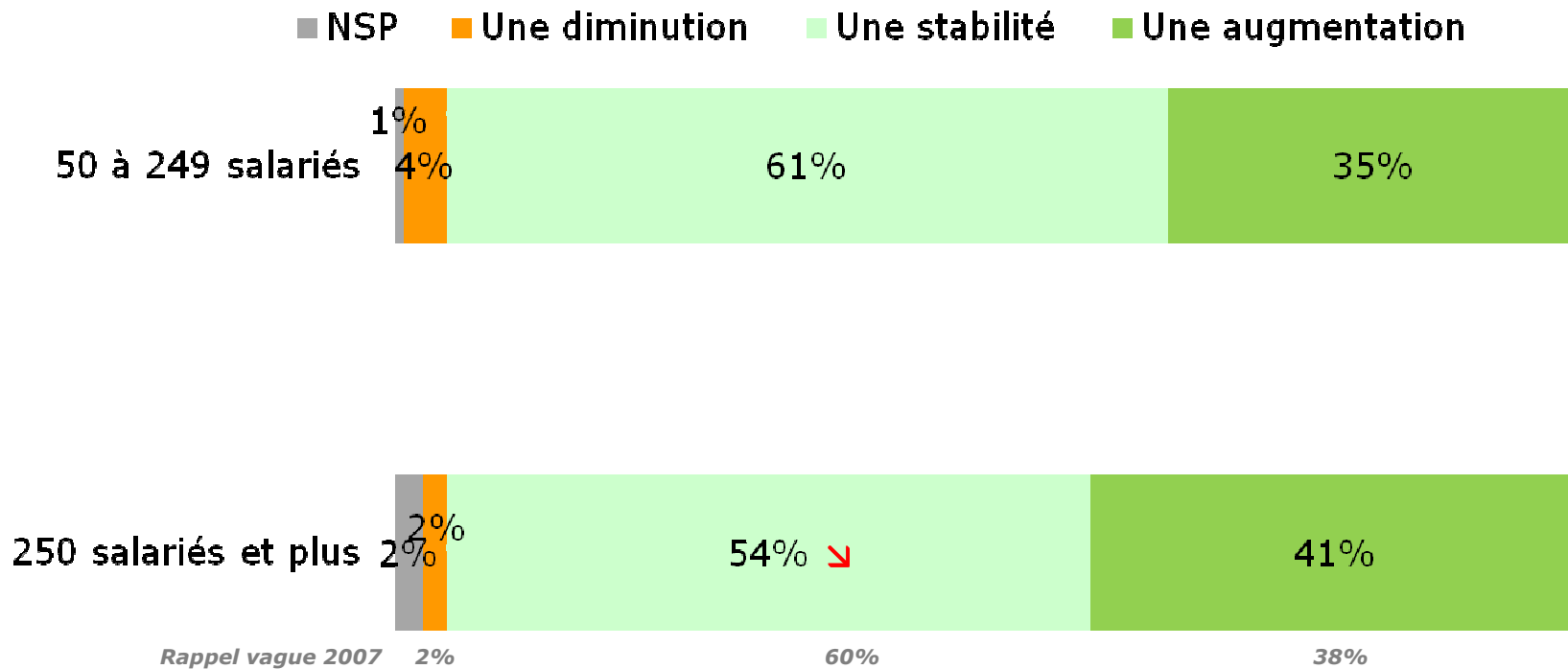


# Évolution prévisible des dépenses d'amélioration de la santé des salariés (hors budget de protection sociale)

Question 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 : DRH - 50 à 249 salariés = 302 / 250 salariés et plus = 302

## Auprès des DRH





## **Typologie des entreprises face à la question du bien être psychologique des salariés au travail**

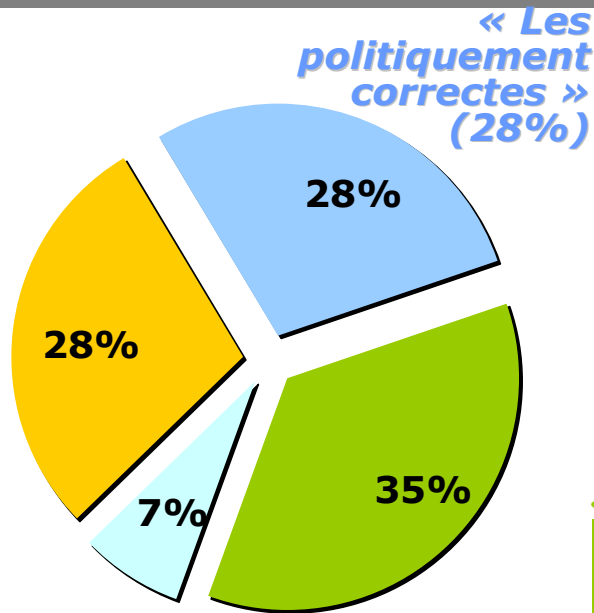
Analyse typologique réalisée selon la méthode des «nuées dynamiques ». Les données de départ étaient les scores des interviewés sur un axe canonique calculé de manière à capter la co-variance entre les attitudes générales envers le bien être psychologique des salariés au travail (Q1, Q2, Q14) et les mesures de prévention mises en place ou qu'il faudrait mettre en place (Q11, Q12, Q13)



# Typologie des entreprises face à la question du bien être psychologique des salariés au travail

## « Les immatures » (28%)

- Ces entreprises considèrent le bien être psychologique de leurs salariés comme un **enjeu important** (score dans la moyenne) mais anticipent moins que les autres entreprises que cela puisse devenir un thème de préoccupation majeur pour les DRH dans les années à venir, bien qu'ayant observé une augmentation des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail.
- Se sentant hors de cause, elles reconnaissent que le suicide est un acte pouvant toucher certaines entreprises seulement. Dans le même sens, elles anticipent une stabilité des dépenses d'amélioration de la santé des salariés.
- Au delà de l'amélioration des pratiques managériales, elles estiment que l'entreprise se doit de mettre en place des dispositifs facilitant l'organisation de la vie professionnelle et privée et de façon plus générale, prévenir les risques psycho-sociaux.
- Les principaux obstacles à la mise en place de solutions sont pour ces entreprises, l'absence de solutions reconnues comme efficaces.



## « Les neutres » (7%)

- De façon générale, elles ont des perceptions et jugements proches de ceux de la moyenne.
- Elles ne présentent pas par ailleurs d'aspérités différenciantes.

- Leur **implication** dans cette problématique semble **moins marquée** (score « très important » plus faible) que les autres entreprises bien que tout aussi importante au global. Elles appréhendent pourtant que ce sujet puisse devenir un thème de préoccupation majeur dans les années à venir (et plus que les autres entreprises, pour des obligations légales).
- **Conscientes d'être elles-mêmes concernées par le suicide au travail** (concerne des entreprises spécifiques ET mon entreprise), elles n'ont toutefois pas perçu d'augmentation des troubles psychologiques au cours des dernières années.
- Estimant que la pénibilité du travail est majoritairement d'ordre physique (TMS), elles considèrent ces troubles comme un enjeu prioritaire pour améliorer la santé et le bien être des salariés.
- De loin le principal obstacle, c'est le manque de budget alloué qui fait défaut à la prévention. Ces entreprises sont plus particulièrement représentées dans le secteur de l'industrie.

## « Les concernées » (35%)

- Pour ces entreprises, le bien-être psychologique au travail apparaît comme un enjeu **particulièrement important**. Elles sont d'ailleurs conscientes que le suicide est un acte pouvant les concerner (concerne toutes les entreprises ET mon entreprise).
- Elles affirment avec conviction que la promotion du bien être au travail sera à l'avenir, un thème de préoccupation majeur pour les DRH, et ce afin d'améliorer les relations internes.
- Ses priorités d'améliorations porteraient surtout sur l'amélioration des pratiques managériales, et la réorganisation des procédures de travail. Les principaux freins étant la difficulté à faire un diagnostic de la situation, l'absence d'expertise en interne et une connaissance insuffisante des solutions de prévention disponibles.



# Principaux résultats



## Synthèse

### Une convergence de point de vue entre DRH et salariés sur l'importance du bien être psychologique des salariés pour l'entreprise

☹️ La quasi totalité des DRH déclarent que le bien être psychologique des employés est un enjeu important pour l'entreprise, en phase avec les salariés, qui s'affirment cependant de façon encore plus prononcée sur le sujet.

☹️ Cependant, seul, un DRH sur trois prévoit d'augmenter les budgets alloués à la « santé des salariés » dans les deux prochaines années.

### Les DRH sous estiment la montée des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail

☹️ **Les DRH n'ont pas particulièrement observé d'augmentation** des problèmes liés aux troubles psychologiques au cours des dernières années, à l'inverse des **salariés**,

☹️ Ce différent se traduit aussi dans la perception de la « pénibilité » du travail, dont l'aspect « mental » est sous estimé par les DRH,

☹️ Si les **problèmes liés aux troubles psychologiques au travail** se manifestent toujours principalement par l'absentéisme, les difficultés relationnelles entre collègues ou l'augmentation des conflits avec la hiérarchie, les salariés mettent également en avant la **baisse de qualité du travail, un élément moins perçu par les DRH.**



## Synthèse

### Des avis divergents entre salariés et DRH sur l'origine des problèmes liés aux troubles psychologiques

☹️ Selon les DRH, les causes du mal être au travail sont essentiellement « **l'inquiétude sur l'avenir professionnel** », « l'augmentation de la charge de travail », ou encore des « **problèmes personnels** »

☹️ De leur côté, les salariés évoquent encore davantage « **l'augmentation de la charge de travail** », mais aussi le « **manque de reconnaissance** » et la « **multiplication des contraintes** ». Ils considèrent comme négligeable « la multiplication des problèmes dans la vie personnelle ».

**Une attente transversale des DRH et salariés quand à l'amélioration des pratiques managériales, qui s'illustre, pour les salariés, par un fort besoin de reconnaissance du travail fourni.**

☹️ **Les DRH identifient l'amélioration des pratiques managériales** comme le principal moyen **d'améliorer le bien être des salariés au travail,**

☹️ Partageant l'avis des DRH pour les **pratiques managériales**, les salariés accordent aussi une importance particulière à la **réorganisation** des procédures de travail et la **prévention** des risques psychosociaux.

☹️ Si les DRH imputent les mauvaises pratiques managériales aussi bien au « manque de management » qu'au « manque de reconnaissance des salariés » en général, ces derniers mettent particulièrement en avant la « **reconnaissance du travail fourni** ».



# Synthèse

- ☉ **Une mauvaise visibilité, auprès des salariés, des mesures de prévention des situations de mal-être mises en place par les entreprises**
  - ➔ Et ce, alors qu'une part non négligeable des DRH disent qu'elles existent (plus de 40% d'entre eux)
  
- ☉ **La difficulté de mettre en place une politique de prévention:**
  - ➔ Le **principal obstacle à la mise en place** d'une politique de prévention du mal être au travail réside dans la **difficulté à faire un diagnostic** de la situation,
  
  - ➔ Le manque de budget n'apparaît pas comme un véritable obstacle.
  
- ☉ **Une bonne connaissance de la réflexion gouvernementale avec les partenaires sociaux sur le thème du stress au travail, et une démarche accueillie très favorablement (90% des DRH pensent que cela est une bonne chose).**