

**“opinionway** pour **EH** **EMPREINTE HUMAINE**  
Bien être, bien vivre, bien faire.

## Baromètre T13

### « Etat de santé psychologique des salariés français »

Rapport d'étude –  
date de recueil 23 mai au 4 Juin 2024



**ESOMAR<sup>24</sup>**  
Corporate



« Source illustration : Unsplash »



# La méthodologie



# “ La méthodologie

Étude réalisée auprès d'un échantillon **de 2000 salarié-es français-es.**



L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de genre, d'âge, région, taille d'entreprise, statut, CSP et secteur d'activité. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.

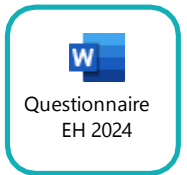
L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview), sur notre panel et nos panels partenaires (Bilendi et Purespectrum) avec un questionnaire d'une durée moyenne de 10 minutes.



Les panélistes ont été **incentivés** pour les remercier de leur participation



Les interviews ont été réalisées **du 23 mai au 4 juin 2024.**



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 2,2 points au plus pour un échantillon de 2 000 répondant-es.



*Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :*

**« Sondage OpinionWay pour Empreinte Humaine »**

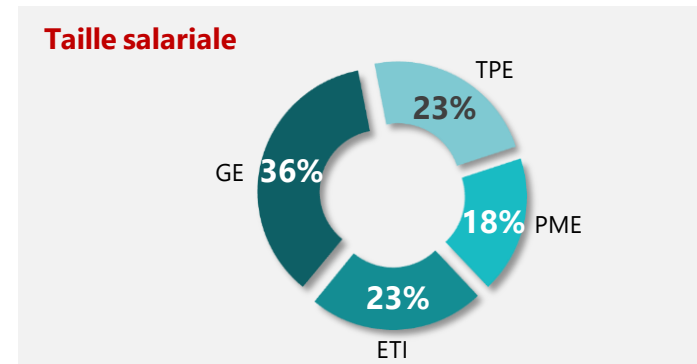
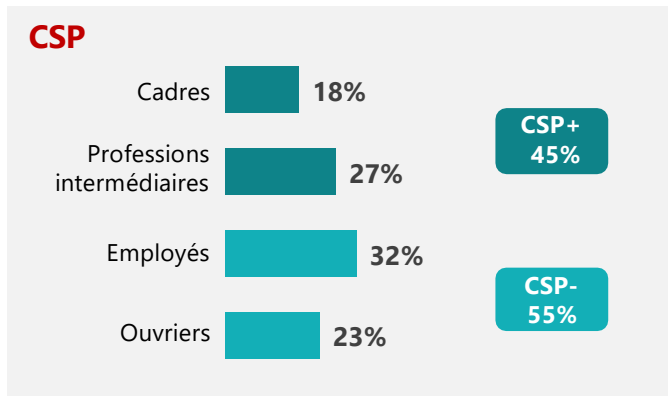
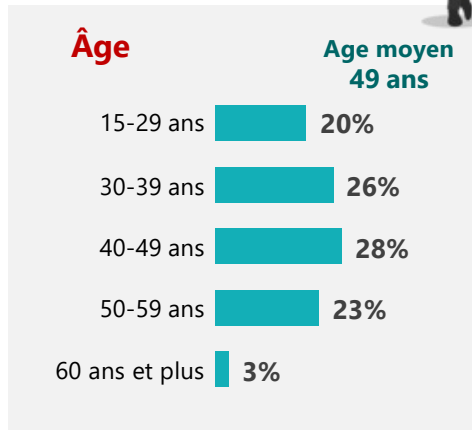
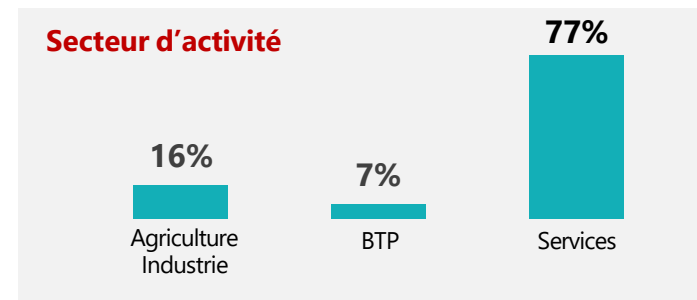
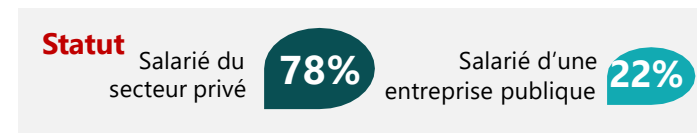
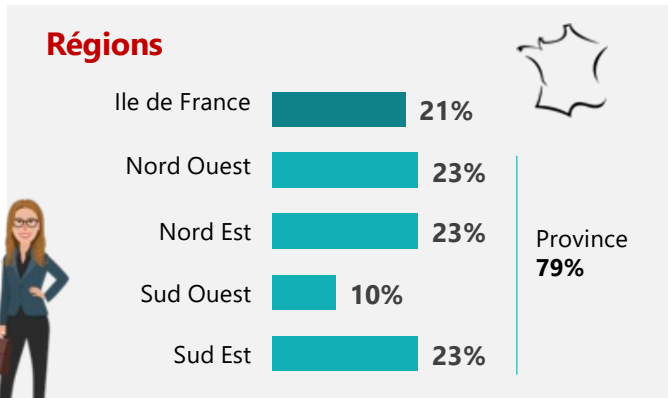
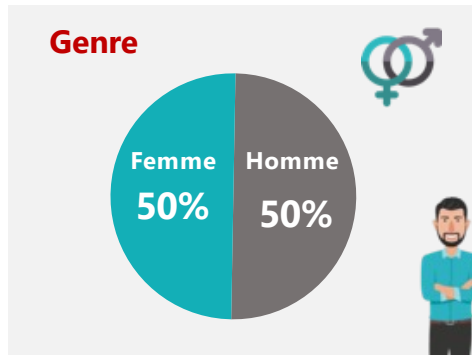
*et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.*



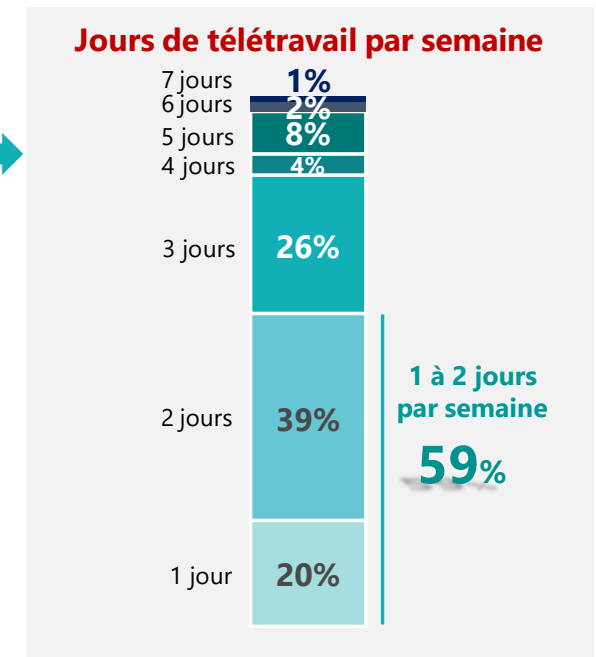
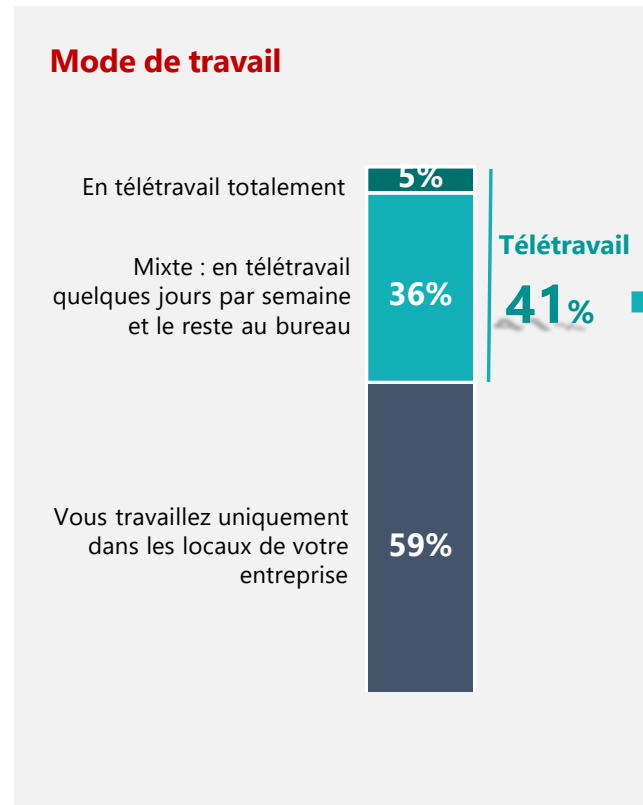
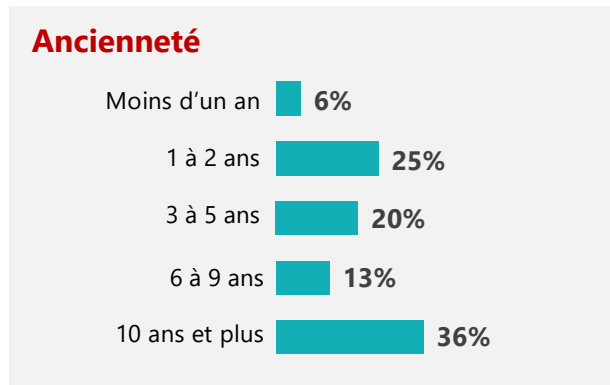
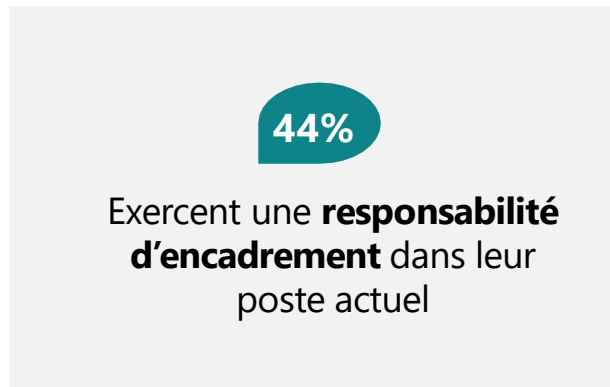
# Le profil des répondants



# “ Profil des répondants



# “ Profil des répondants





# L'analyse







# 01

La santé psychologique des salariés français se stabilise et reste dégradée



« Source illustration : Unsplash »



“ Plus d'un·e salarié·e sur 10 est en détresse psychologique élevée, un score qui se stabilise par rapport à octobre 2023


15%

DES SALARIÉ·ES SONT EN

**DÉTRESSE**  
PSYCHOLOGIQUE  
ÉLEVÉE

(-2 pts par rapport à octobre)

42%



SI L'ON PREND EN COMPTE  
CELLES ET CEUX EN DÉTRESSE  
PSYCHOLOGIQUE MODÉRÉE  
(-6 PTS)



\*La **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.

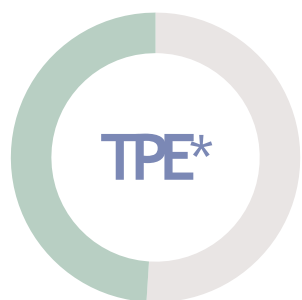


## Une situation liée au travail pour 8 salarié·es sur 10 en situation de détresse psychologique

**8 salarié·es sur 10** en situation de détresse psychologique (modérée ou élevée) estiment que ce sentiment est relié au moins partiellement au travail



“ La détresse psychologique (modérée ou élevée) est moins présente dans les Grandes Entreprises de plus de 5 000 salarié·es



\* Moins de 10 salarié·es

49%



\* Entre 10 et 249 salarié·es

42%



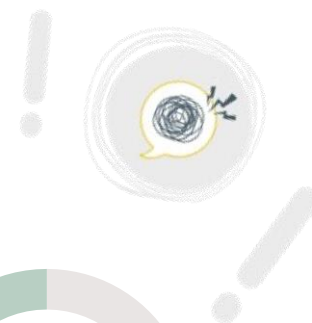
\* Entre 249 et 4999 salarié·es

53%



\* 5000 salarié·es et plus

32%





Christophe Nguyen

Depuis plusieurs années, les Grandes Entreprises ont mis en œuvre davantage d'actions de prévention des risques psychosociaux et de santé mentale au travail que les autres.

Dotées de plus de ressources et soumises à plus d'obligations légales en matière de protection de la santé de leurs salarié·es, elles sont généralement plus structurées que les autres en la matière. On constate chez elles, 10 points de moins de taux de détresse psychologique par rapport à la moyenne.



“ Les jeunes, les employés et les télétravailleurs à 100% sont les populations plus touchées

## Niveau de détresse psychologique **élevée**



**28%** des 18-29 ans



**20%** des employés



**26%** des  
télétravailleurs à 100%



**Le taux de burn-out\* se stabilise également, 1 salarié·e sur 10 est en situation de burn-out sévère, les jeunes sont une nouvelle fois plus touchés**

**30%**

de risque de burn-out (-3 pts),  
dont 11% en burn-out sévère (-1 pt).



Chez les 18 – 29 ans, **17%** sont en risque de burn-out sévère



# 02

Où en sont les entreprises en matière d'actions de santé et de sécurité psychologique?







## Ce qui est positif en matière de prévention des RPS

### 7 à 8 salarié·es / 10:



- ✓ Déclarent savoir **détecter les signaux de détresse psychologique** chez eux/elles et les autres
- ✓ Pensent être **compétent·es pour soutenir un·e collègue** si il ou elle montre des signaux de détresse psychologique
- ✓ Connaissent les **bonnes pratiques** à mettre en œuvre à leur niveau pour être en bonne santé psychologique



**Si deux tiers des salarié·es français·es estiment qu'ils/elles peuvent exprimer une situation de stress ou de mal-être...**



**2/3**

estiment qu'ils/elles peuvent exprimer une situation de stress ou de mal-être sans être mal vu·es



## Ce qui a des effets positifs sur la santé mentale des salarié·es

Lorsque les pratiques de  
prévention précédentes  
existent



On observe ...

**1.5 à 2 fois moins**  
de problèmes de santé mentale au travail



“ Les managers (rôle clé dans les organisations) sont d’après les salariés plus attentif-ves à la santé psychologique de leurs équipes

67%

Estiment que leur manager **prend en compte le bien-être de ses équipes** quand il/elle fixe les objectifs



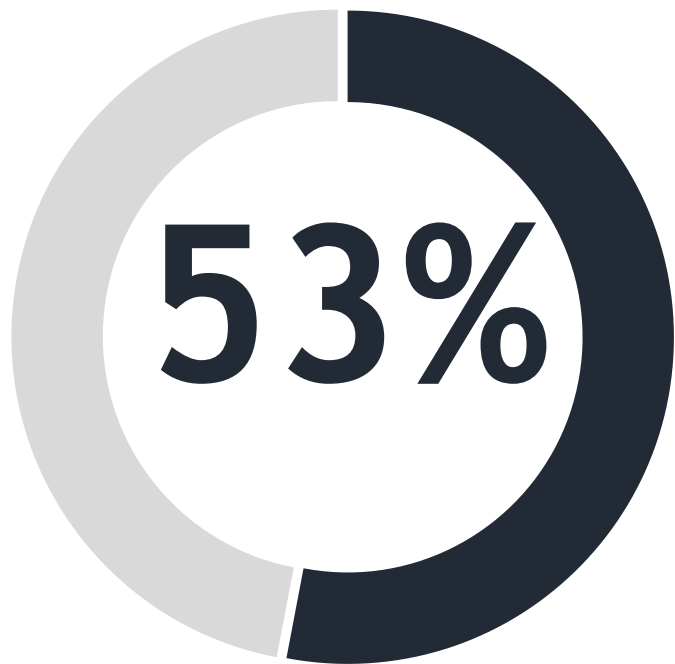
66%

Estiment que leur manager **est attentif-ve à leur bien-être psychologique**

65%

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

**“ Plus de la moitié des managers mettent en place des temps d’échange spécifiquement sur le sujet de la santé mentale**



Des temps d’échange sur le sujet de la santé psychologique sont prévus entre le management et les collaborateurs·trices





Christophe Nguyen

Ces résultats montrent que des actions mises en place pour les salarié·es et les managers qui se sentent plus outillés pour réagir en cas de détection de situation de détresse psychologique ou plus être plus attentif·ves et mettre des mesures à leurs échelles.

C'est positif et on peut émettre l'hypothèse que ces mesures ont un effet bénéfique sur l'état de santé psychologique des salarié·es.

Ces mesures sont nécessaires mais non suffisantes pour améliorer durablement la situation et éviter, à termes, les arrêts maladies pour motifs psychologique, le tum-over ou, comme nous l'avons vu dans les baromètres précédents, la question des nouveaux rapports au travail.





# 03

Des entreprises mettent des actions en place

Elles peuvent encore progresser en matière de prévention





# “ Les entreprises mettent en place des actions pour protéger la santé et la sécurité psychologique de leurs salariés, et peuvent encore progresser

Q7at13 : Les énoncés suivants présentent différents **dispositifs de prévention de santé et sécurité psychologique au travail** pouvant être mis en œuvre au niveau de votre organisation. En considérant votre emploi actuel, choisissez ce qui convient le plus à votre situation.

Base : ensemble (2000)

1

56%

Dans mon organisation, les managers toxiques sont recadré-es, voire sanctionné-es

2

54%

Le droit à la déconnexion est réellement appliqué (pas de réunions tardives, pas de mail où je dois répondre en dehors de mes horaires de travail)

3

47%

Les formations sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail sont accessibles pour l'ensemble des salarié-es

4

46%

Les objectifs peuvent être revus en fonction du stress et des risques psychosociaux

5

43%

Les collaborateurs et collaboratrices sont consulté-es sur ces sujets

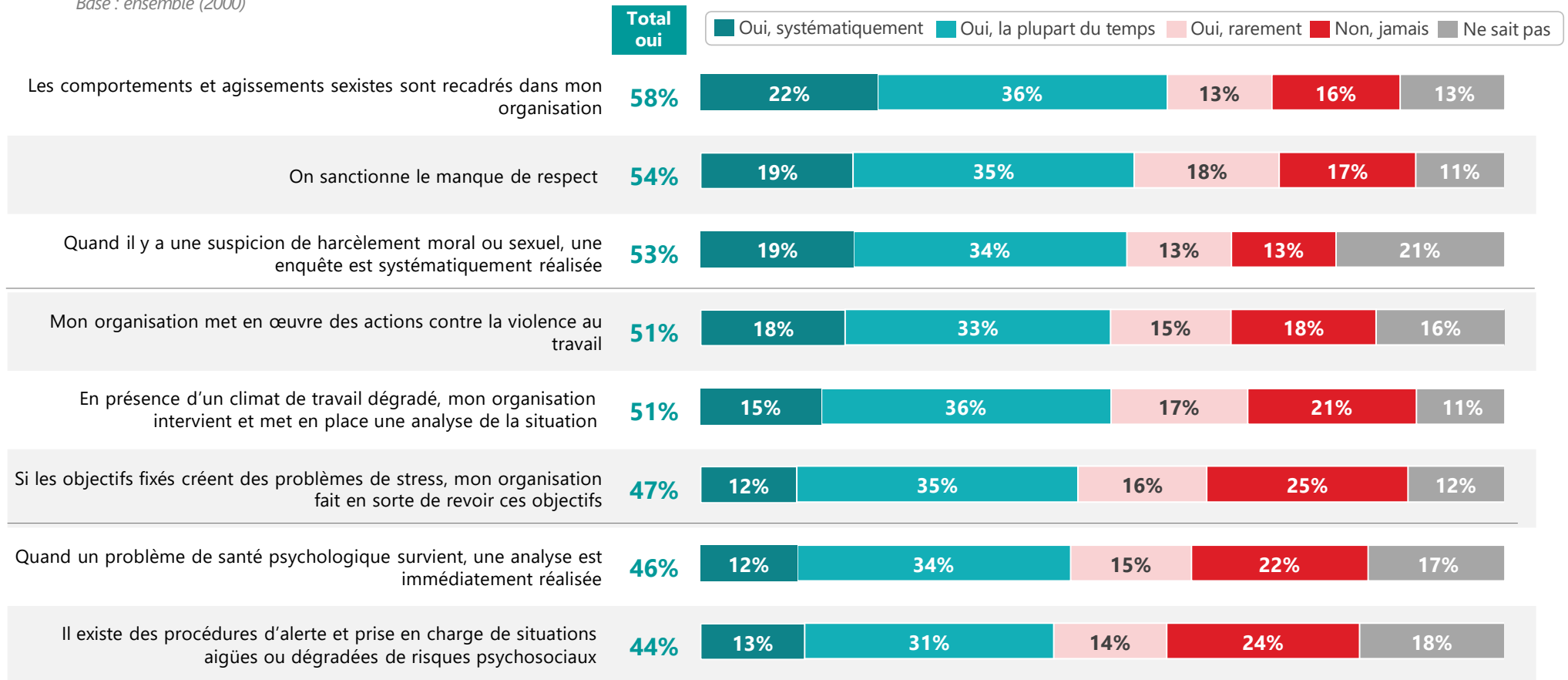
**1,4 à 1,6 X de meilleure santé mentale quand ces actions existent**



# Des marges de progression encore importantes quant aux mesures réellement prises par les entreprises en cas de situations dégradées

Q8t13 : Voici des affirmations concernant des **actions de prévention mises en œuvre dans le cadre de situations de travail dégradées**. Merci de nous indiquer dans quelle mesure elles arrivent au sein de votre organisation.

Base : ensemble (2000)





Christophe Nguyen

1/2 déclare que le droit à la déconnexion est réellement appliqué. Cette mesure de prévention, assez connue et emblématique, doit encore être discutée dans les organisations pour s'assurer de son applicabilité et pour éviter un affichage de façade qui participe parfois au discrédit des démarches de prévention.

D'une manière générale, on constate qu'entre 44 et 58% des salarié·es pensent bénéficier d'actions de prévention positive pour leur sécurité psychologique comme la sanction de comportements d'irrespect ou de sexisme au travail, l'analyse des situations lorsqu'un problème de santé mentale au travail survient.

Les résultats montrent qu'1 salarié·e sur 2 considère dans leur organisation, les managers toxiques sont recadré·es, voire sanctionné·es. Si les pratiques managériales de proximité ont évolué positivement ces dernières années par la prise en compte de la question des risques psychosociaux et de la santé mentale au travail, il reste encore des marges de progression en matière de culture de la sécurité psychologique.





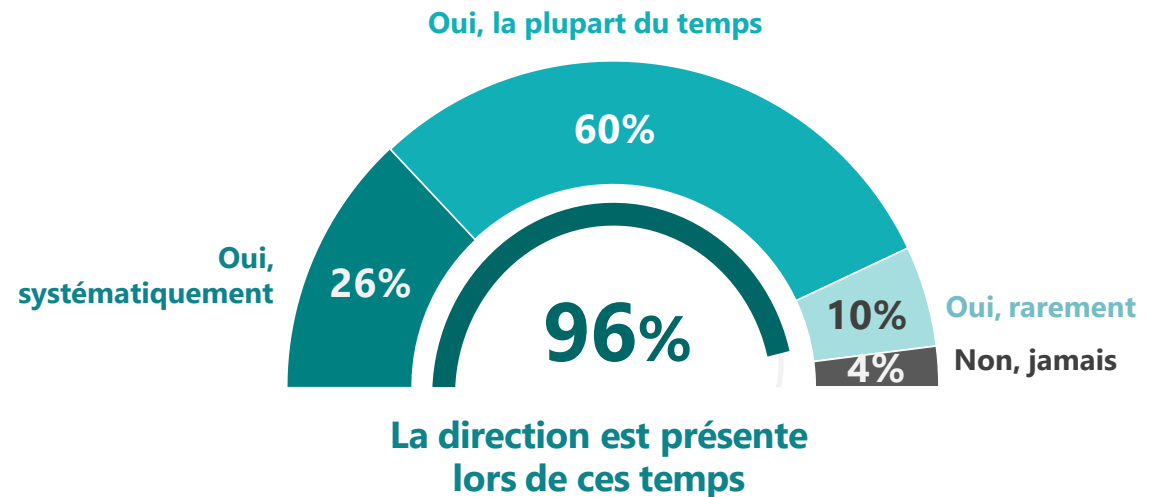
## Moins de 2 entreprises sur 5 accordent du temps pour des actions de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux

Les énoncés suivants présentent différents dispositifs de prévention de santé et sécurité psychologique au travail pouvant être mis en œuvre au niveau de votre organisation. En considérant votre emploi actuel, choisissez ce qui convient le plus à votre situation. *Base ensemble (2000)*

Vous nous avez dit que des temps étaient libérés dans votre organisation pour réaliser des actions de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux. Lors de ces temps, **la direction est-elle présente** (prise de parole lors de formations, présence à des moments où on parle de ces sujets...) ? *Base : des temps sont libérés pour réaliser des actions de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux (788)*



**Des temps sont libérés pour réaliser des actions** de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux





## Les rôles spécifiquement dédiés à la santé mentale dans les organisations sont peu fréquents

Les énoncés suivants présentent différents dispositifs de prévention de santé et sécurité psychologique au travail pouvant être mis en œuvre au niveau de votre organisation. En considérant votre emploi actuel, choisissez ce qui convient le plus à votre situation. *Base ensemble (2000)*

Quels sont plus précisément **les rôles spécifiquement dédiés à la question de la santé mentale** qu'il existe dans votre organisation ?

*Base : il existe des rôles spécifiquement dédiés à la question de la santé mentale dans l'organisation (811)*

*Plusieurs réponses possibles*



Il existe **des rôles spécifiquement dédiés** à la question de la santé mentale dans l'organisation

Des personnes avec **un rôle officiel de référents, capteurs santé, bienveillants, ou autres** **67%**

Des **comités pluridisciplinaires** (composés de la médecine du travail, partenaires sociaux, RH...) **58%**

Un **comité de pilotage spécifique** à la question de la santé mentale **47%**

Autres **2%**

# “ Des conditions de travail qui empêchent les salarié·es de bien faire leur travail et impactent leur santé psychologique

Parmi les énoncés suivants, quels sont les éléments que vous vivez actuellement et qui vous empêchent le plus de bien faire votre travail ?

Base : ensemble (2000)



55%

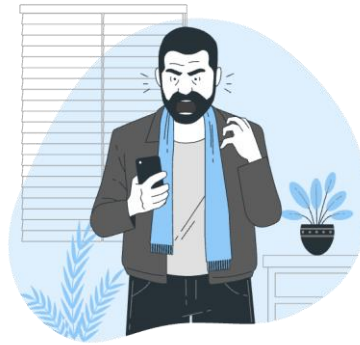
Le manque de temps

1,7 X plus de détresse psychologique chez eux/elles

# “ Des conditions de travail qui empêchent les salarié·es de bien faire leur travail et impactent leur santé psychologique

Parmi les énoncés suivants, quels sont les éléments que vous vivez actuellement et qui vous empêchent le plus de bien faire votre travail ?

Base : ensemble (2000)



## 46%

Ne pas pouvoir dire non à une charge de travail alors qu'il/elle est déjà débordé·e

**1,9 X** plus de détresse psychologique chez eux/elles



# “ Des conditions de travail qui empêchent les salarié·es de bien faire leur travail et impactent leur santé psychologique

Parmi les énoncés suivants, quels sont les éléments que vous vivez actuellement et qui vous empêchent le plus de bien faire votre travail ?

Base : ensemble (2000)



## 49%

Avoir des outils de travail qui ne fonctionnent pas ou inadéquats

**1,6 X** plus de détresse psychologique chez eux/elles

# “ Des conditions de travail qui empêchent les salarié·es de bien faire leur travail et impactent leur santé psychologique

Parmi les énoncés suivants, quels sont les éléments que vous vivez actuellement et qui vous empêchent le plus de bien faire votre travail ?

Base : ensemble (2000)

50%

Devoir faire de la « quantité » au détriment de la « qualité » du travail

37%

Être contraint·e de travailler (ou de faire un travail) d'une façon qui heurte leur conscience



**1,8 à 2 X** plus de détresse psychologique chez eux/elles

## “ Des conditions de travail qui empêchent les salarié·es de bien faire leur travail et impactent leur santé psychologique

Parmi les énoncés suivants, quels sont les éléments que vous vivez actuellement et qui vous empêchent le plus de bien faire votre travail ?

Base : ensemble (2000)

50%

Le manque de retour sur le travail qu'ils/elles font



40%

La peur des reproches ou du blâme en cas d'erreur

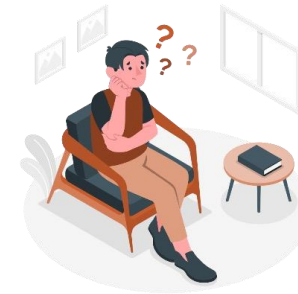
**1,9 à 2 X** plus de détresse psychologique chez eux/elles

# “ Des conditions de travail qui empêchent les salarié·es de bien faire leur travail et impactent leur santé psychologique

Parmi les énoncés suivants, quels sont les éléments que vous vivez actuellement et qui vous empêchent le plus de bien faire votre travail ?  
Base : ensemble (2000)

33%

vivent un sentiment d'inutilité



1,8 X plus de détresse psychologique chez eux/elles



Christophe Nguyen

Au-delà des mesures à des niveaux individuels ou managériaux qui se sont bien développées, de nombreuses études montrent le rôle central de la charge de travail et son intensification dans la question de la santé mentale au travail.

Le manque de temps, l'incapacité à dire « non » quand on est surchargés ou les outils inadéquats, dysfonctionnels sont des facteurs évidents de stress qui empêchent de réaliser un travail qu'on estime de qualité.

Le sentiment de devoir compromettre la qualité de son travail pour réaliser une quantité attendue de travail (50%) est aussi un facteur de plus en plus présent dans les organisations et qui pèse fortement sur le bien-être psychologique. Tout comme réaliser un travail contraire à sa conscience (37%), qui est également un facteur forcément pathogène psychologiquement.

Le manque de retour sur le travail fait (50%) induit un sentiment de manque de reconnaissance mais aussi de perte de sens, 1/3 vit un sentiment d'inutilité au travail. Enfin, 40% travaillent avec une peur de reproches ou de blâme en cas d'erreur.

Travailler à l'élimination de la présence de ces facteurs contribue non seulement à moins de problèmes de santé mentale au travail mais aussi à une plus grande efficacité du travail. Ce sont dans les conditions et l'organisation du travail, en particulier sur la question de la charge de travail, souvent mal ou non mesurée dans les entreprises, que les marges de progrès sont les plus importantes pour la prévention des risques psychosociaux. C'est la prévention primaire. C'est aussi là qu'elle sera la plus efficace et assurément elle est la plus complexe pour les entreprises à mettre en œuvre.





# 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 risques psychosociaux et qualité de vie au travail & d'Opinion Way .



[www.empreintehumaine.com](http://www.empreintehumaine.com)



[linkedin.com/company/empreinte-humaine](https://linkedin.com/company/empreinte-humaine)