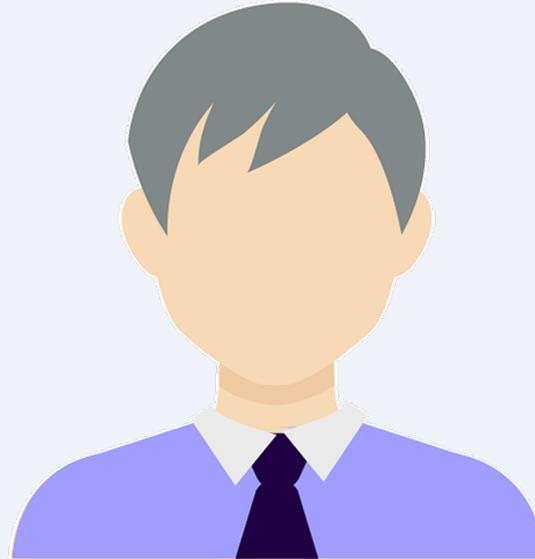
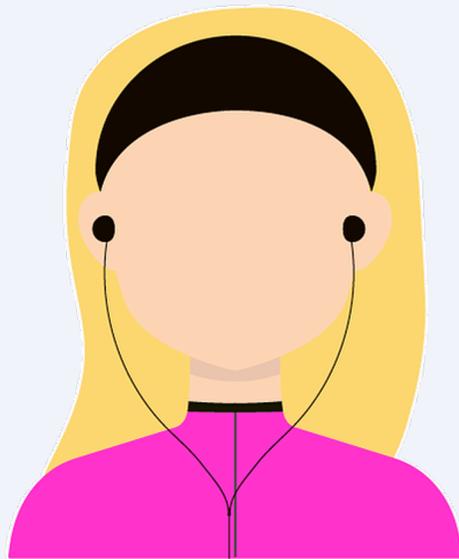
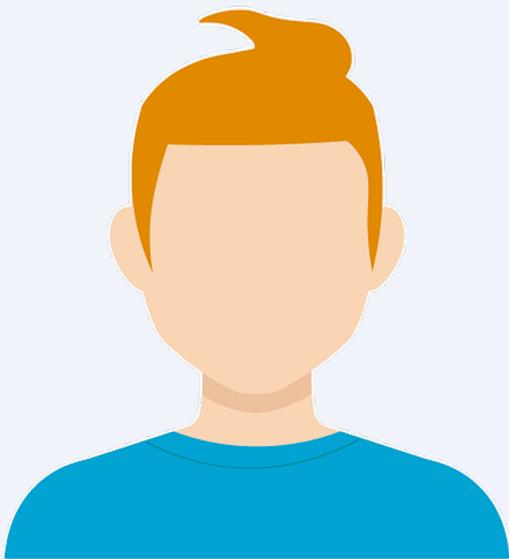


Faciliter le retour au bureau en développant une culture de sécurité psychologique

ECOBIZ Septembre 2021



Principaux résultats des sondages réalisés par Empreinte Humaine



Baromètre 2

5 - 6 semaines après le début du confinement

Confinement et état psychologique des salariés français



Avril 2020
31 mars au 8 avril 2020

Baromètre 4

Plusieurs mois après le premier déconfinement - Début des premières mesures de reconfinement 2

Crise COVID-19 : état psychologique, RPS, burn-out des salariés français



Mai 2020
20 au 29 mai 2020

Baromètre 6

1 an de crise covid

Etat psychologique des salariés français un an de crise COVID-19



Mai 2021
30 Avril au 10 Mai 2021



Avril 2020
15 au 22 avril 2020

Baromètre 1

2 - 3 semaines après le début du confinement

Confinement et état psychologique des salariés français



Baromètre 3

1 - 2 semaine après le premier déconfinement

Etat psychologique, risques psychosociaux, et résilience des salariés français

Octobre 2020
19 au 28 octobre



Baromètre 5

1 mois après le deuxième confinement

Etat psychologique des salariés français à la sortie du 2ème confinement, comment sont-ils en cette fin d'année ?

Mars 2021
1er au 10 Mars 2021



Baromètre 7

1 semaine après le début du 3ème déconfinement

A l'approche d'un troisième déconfinement, dans quel état sont les salariés français ?

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS FRANÇAIS RESTE IMPORTANTE

44%

dont 17 % en taux de détresse psychologique élevée (-3)

(- 1 pt par rapport à mars 2021)



LE BURN-OUT EXPLOSE

2 000 000

salariés sont en burn-out* sévère

C'est **2x** plus en 1 an

Il concerne

1,5 X

plus les managers

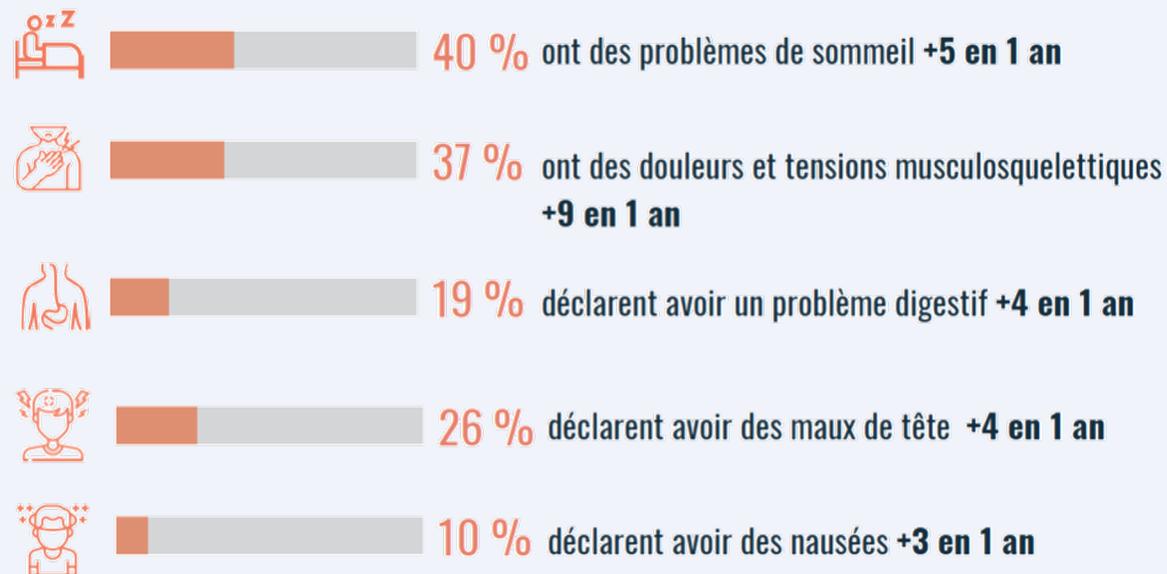
LES PLAINTES SOMATIQUES



Il n'existe pas de santé physique sans santé mentale



Encore une fois, l'étude montre les liens entre bien-être psychologique et psychique. Après plus d'un an, la santé physique se dégrade également. Pour les salariés :



Les personnes en DP ont **2x** plus de risque de déclarer un problème somatique

LES TELETRAVAILLEURS SONT TOUJOURS LES + EXPOSES



VS



46%

40%

des salariés en télétravail sont en DP

pour les salariés uniquement dans les locaux

Combien de jours/semaine les télétravailleurs français souhaitent faire après la crise ?



14 %

1 jour / semaine



29 %

2 jours / semaine



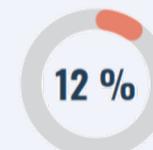
25 %

3 jours / semaine



10 %

4 jours / semaine



12 %

5 jours / semaine

78%

veulent 1 à 3 jours/semaine



LE MANAGEMENT EMPÊCHÉ DE BIEN MANAGER À DISTANCE 6 managers / 10



manquent de temps pour faire le travail technique et opérationnel (60% de DP)



sont frustrés de ne pas pouvoir mettre en place les pratiques de management qu'ils voudraient (60% de DP)



pensent devoir être plus proactifs pour aller vers leurs collaborateurs en télétravail (54% d DP)

LES ACTIONS DES ENTREPRISES ET LA CONFIANCE DES SALARIÉS : UN CONSTAT AMER



4 SALARIÉS / **10**

affirment avoir perdu confiance envers la direction générale de leur entreprise avec cette crise (59% de DP)

6 salariés sur 10



ont l'impression que leur direction ne se rend pas bien compte de l'état psychologique des salariés de l'entreprise et n'agit pas en fonction

2 SALARIÉS / **3**

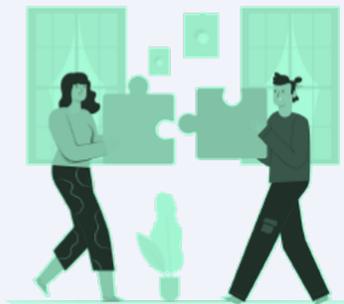
pensent que les entreprises n'assument pas les conséquences des dégâts psychologiques qu'elles provoquent



RETOUR DANS LES BUREAUX

7 salariés sur 10

pensent qu'il est nécessaire de revenir au bureau pour la cohésion d'équipe (un peu moins pour ceux en 100% télétravail : 6/10)



1 salarié sur 2

affirme que leurs collègues leur manquent (47% de DP)



Ils sont 6 télétravailleurs / 10 à le penser

Pour 4 salariés sur 10

les tensions entre les personnes apparues pendant cette crise vont être un frein au retour dans les bureaux (61% de DP)

1 salariés sur 3

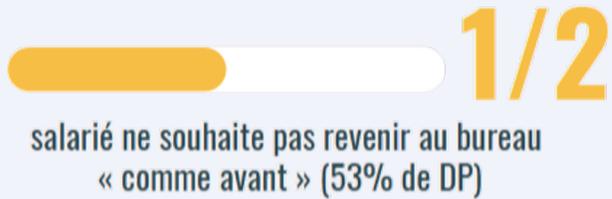
a peur des retrouvailles avec leurs collègues après l'éloignement physique (66% de DP)



La crise est révélatrice de nouveaux risques psychosociaux et a mis en lumière ce que les personnes attendent de leur travail en matière de santé psychologique.



Les souhaits de retour dans les locaux



des télétravailleurs à 100%



chez les non télétravailleurs

L'accompagnement des entreprises en termes de bien-être sera primordiale pour l'engagement de leurs salariés



Pour **66,4%** des salariés, la façon dont l'entreprise se préoccupe de leur bien-être conditionnera leur engagement au travail lors du déconfinement



DES ATTENTES PLUS FORTES POUR LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL

65%

Des salariés n'accepteront plus de travailler dans des environnements de travail négatifs pour leur santé psychologique



UN MEILLEUR MANAGEMENT LEUR DONNERAIT PLUS ENVIE DE REVENIR



UN MEILLEUR CLIMAT LES INCITERAIT PLUS À REVENIR

Le climat de sécurité psychologique en entreprise



Qu'est-ce que le climat de sécurité psychologique ?

Le climat de sécurité psychologique est la perception collectivement partagée de la politique, des pratiques et des procédures organisationnelles qui favorisent la protection de la santé psychologique des travailleurs.

Elle découle en grande partie des pratiques de gestion et de management.



Le climat de sécurité psychologique est la clé de voûte de l'engagement des salariés !

Comment ancrer une culture de sécurité psychologique en entreprise ?



Quelques actions en faveur de la culture de sécurité psychologique en entreprise



Sécuriser les managers : formations pratiques saines de management, la reconnaissance au travail, accompagner le retour dans les locaux, le travail hybride, indicateurs de santé psychologique au travail, ...



Sécuriser le télétravail : donner confiance dans le télétravail, encadrer les usages numériques et accroître la valeur ajoutée du travail en présentiel



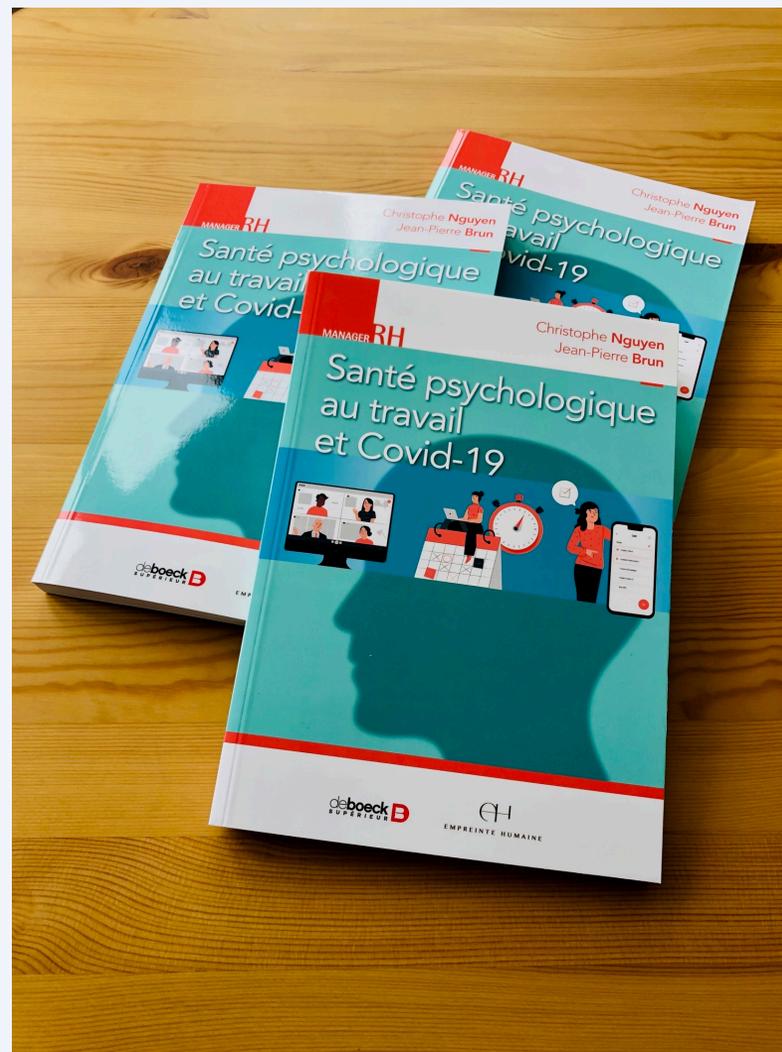
Sécuriser l'individu : programme de prévention de la santé mentale pour rendre les personnes autonomes dans la prévention de leur santé psychologique, leur permettre d'identifier leurs facteurs de risque et de protection



Sécuriser le collectif : Renforcer le collectif, la cohésion d'équipe et l'entraide, les liens sociaux

Il vient de sortir !

*« Santé psychologique
au travail et Covid 19 : le
pouvoir des bonnes
pratiques »*



Prenez bien soin de vous...