



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.



## Baromètre n°3 COVID19 Empreinte Humaine Opinion Way

*Etat psychologique, risques psychosociaux et  
résilience des salariés français deux semaines après  
le déconfinement*

9 juin 2020

**Christophe NGUYEN**

Consultant associé - Président  
Psychologue du travail  
Enseignant

[Christophe.nguyen@empreintehumaine.com](mailto:Christophe.nguyen@empreintehumaine.com)  
06 82 39 29 15

**Jean-Pierre BRUN**

Expert conseil associé  
Professeur de management Laval Québec retraité

[Jeanpierre.brun@empreintehumaine.com](mailto:Jeanpierre.brun@empreintehumaine.com)  
06 43 68 20 98



## EMPREINTE HUMAINE

# NOTRE ECO-SYSTEME

- SAINT GOBAIN
- BAYER
- AREVA
- DANONE
- EULER HERMES
- WINCOR NIXDORF
- LA POSTE
- BPI
- SAGEMCOM
- ORANGE
- NIKON
- APEC

- NEXANS
- ERAMET
- BULL
- EADS
- MONDIAL ASSISTANCE
- SANOFI
- RENAULT
- S2E
- EDF
- FRANCE TV
- LOUIS BERGER
- LE NOBLE AGE

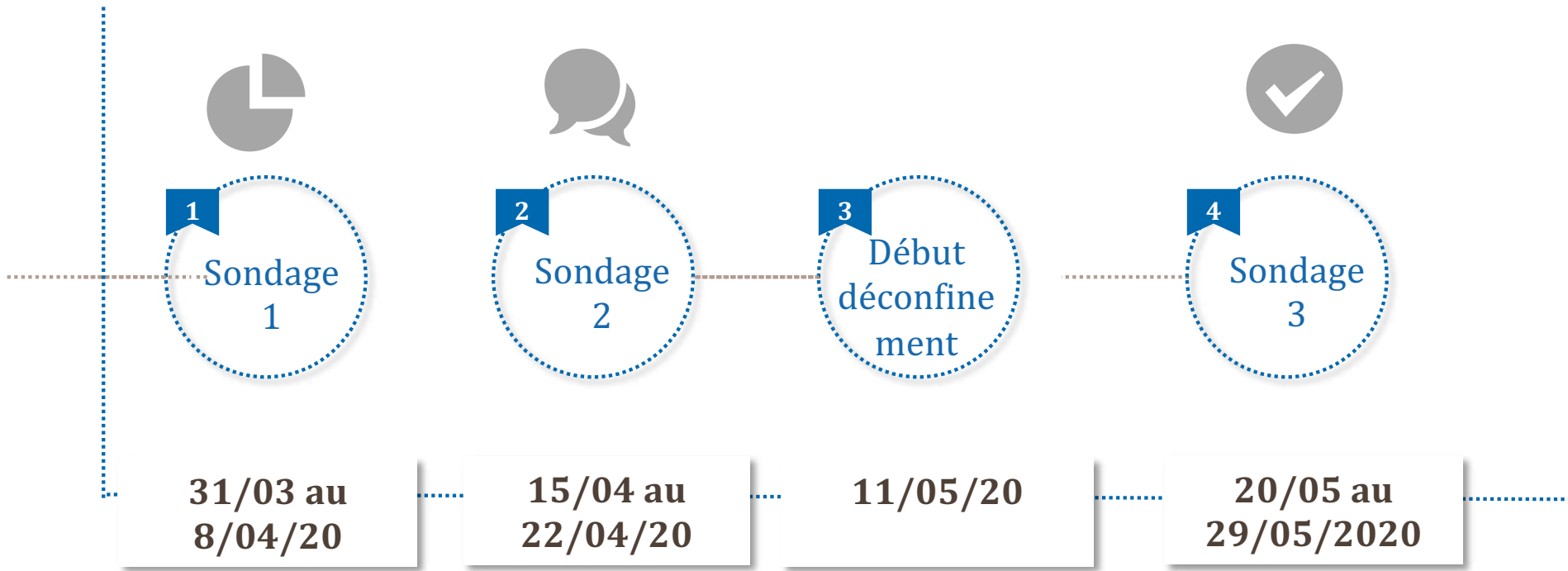


Cabinet classé "incontournable" parmi les cabinets de conseil en QVT et prévention RPS





- Quel est l'état psychologique des salariés français? Les niveaux de détresse psychologique après le déconfinement ont-ils évolués? Assistons-nous à d'autres troubles avec le temps?
- De nombreuses études montrent les effets pathogènes du confinement d'un point de vue psychologique. Quels sur les capacités de résilience des salariés français? Comment l'entreprise peut-elle le favoriser ?
- La question du télétravail a été cœur des discussions: il est apprécié par certains, décriés par d'autres. Quelle est la part liée au contexte dégradée ? Quels en sont les risques psychosociaux et les facteurs de bien-être?



2000 personnes  
représentative des  
salariés français



EMPREINTE HUMAINE

## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*La détresse psychologique reste importante*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Les télétravailleurs ont les mêmes taux de détresse psychologique que les autres salariés (chômage partiel, congés, dans les locaux de l'entreprise...)





EMPREINTE HUMAINE

## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*Pas de santé physique sans santé mentale*

**PAS DE SANTÉ PHYSIQUE SANS SANTÉ PSYCHOLOGIQUE :  
LES SALARIÉS ÉTANT EN DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DÉCLARENT**

**1,5 À 3<sup>x</sup>** PLUS DE PROBLÈMES DE SANTÉ PHYSIQUE.

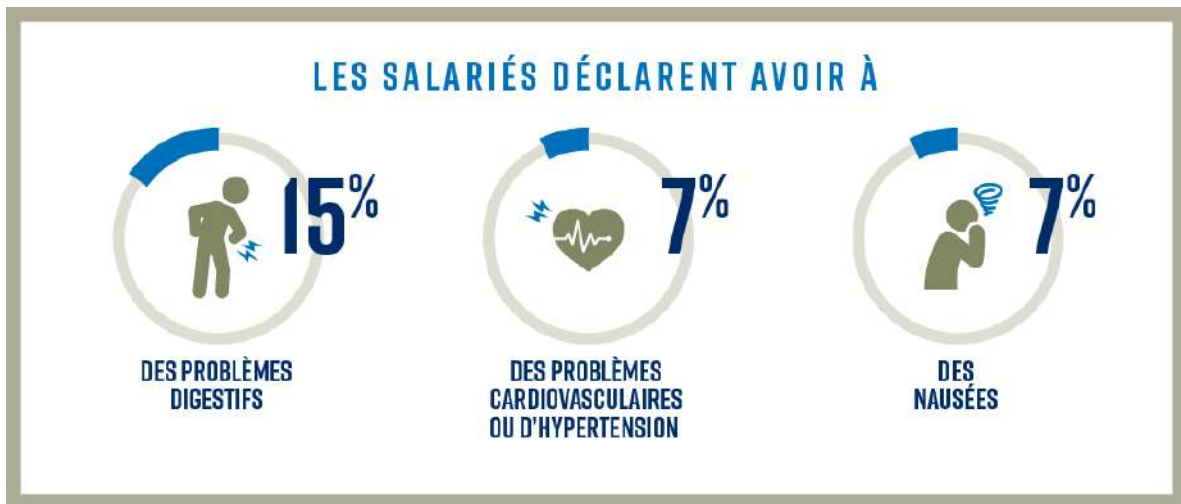


Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.



# DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*Pas de santé physique sans santé mentale*





EMPREINTE HUMAINE

## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*Malgré une confiance envers les mesures sanitaires, le déconfinement est source de peur pour 50% des salariés*



Même si 78% ont confiance dans les mesures de prévention sanitaires instaurées dans leur entreprise, **le déconfinement est source de peur pour 1 personne sur 2.**

**49%**

**DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE**  
(DONT 22% DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE)



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.







## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*De nouvelles tensions et craintes dans l'entreprise apparaissent*

### Le déconfinement a créé de nouvelles tensions au travail entre les personnes



Pour **41%** il y a **plus de tensions** entre les personnes dans l'entreprise avec le déconfinement.

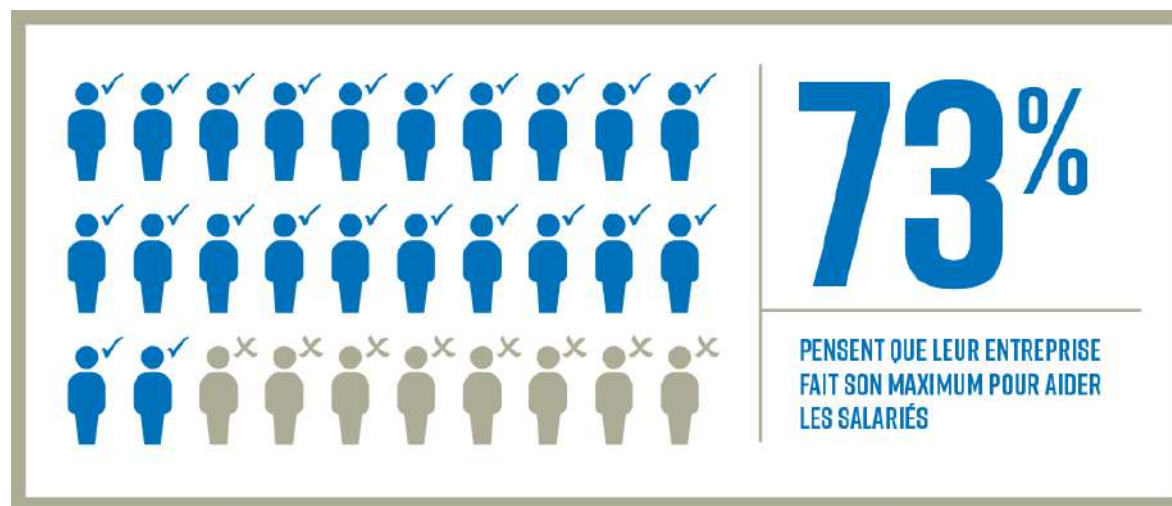
**57%** sont en détresse psychologique dont **25%** en détresse psychologique élevée



EMPREINTE HUMAINE

## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*L'aide apportée par l'entreprise*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

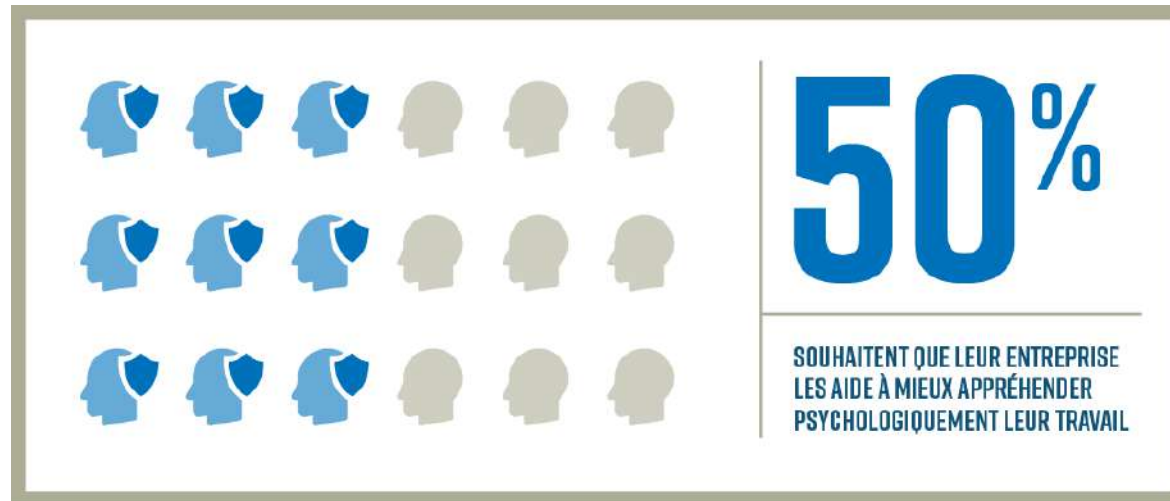




EMPREINTE HUMAINE

## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*1 salarié /2 veut que son employeur l'aide à mieux appréhender psychologiquement leur travail*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Ce ne sont pas de simples lignes d'écoute qui suffisent à aider





EMPREINTE HUMAINE

## DETRESSE PSYCHOLOGIQUE & DECONFINEMENT

*Plus la détresse psychologique est importante, plus la performance baisse  
Bien-être et efficacité sont liés*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

15 points de plus de performance déclarée  
quand les salariés en situation de bien-être





EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.



## La résilience : où en est-on et comment agir ?

**Christophe NGUYEN**

Consultant associé - Président  
Psychologue du travail  
Enseignant

[Christophe.nguyen@empreintehumaine.com](mailto:Christophe.nguyen@empreintehumaine.com)  
06 82 39 29 15

**Jean-Pierre BRUN**

Expert conseil associé  
Professeur de management Laval Québec retraité

[Jeanpierre.brun@empreintehumaine.com](mailto:Jeanpierre.brun@empreintehumaine.com)  
06 43 68 20 98



Plus de la moitié des salariés sont en train de faire  
**PREUVE DE RÉSILIENCE**

**53%**



DES SALARIÉS SONT  
 EN CROISSANCE  
 POST-TRAUMATIQUE  
 (CPT)\*

Déf : la manière dont on peut se transformer psychologiquement de façon positive après une épreuve et s'ouvrir à une autre vision de la vie (ses valeurs, ses priorités...) : meilleure attention portée à soi, plus d'ouverture aux autres, plus d'intérêt accordé aux relations, plus d'empathie, sens renforcé de ses forces personnelles... La CPT maintient la santé psychologique et protège notamment de la dépression, de syndrome post-traumatique.

Tous seront marqués mais tous ne seront pas traumatisés



EMPREINTE HUMAINE

## LA RESILIENCE, LA CROISSANCE POST TRAUMATIQUE

*La CPT protège et maintient la santé psychologique des salariés*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Evènement  
Potentiellement  
traumatique



Bien-être

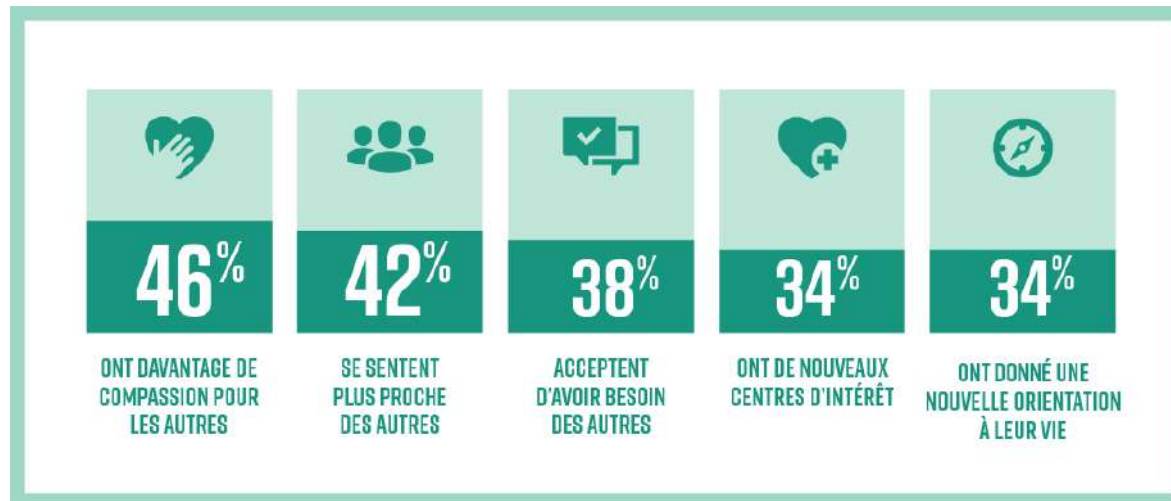
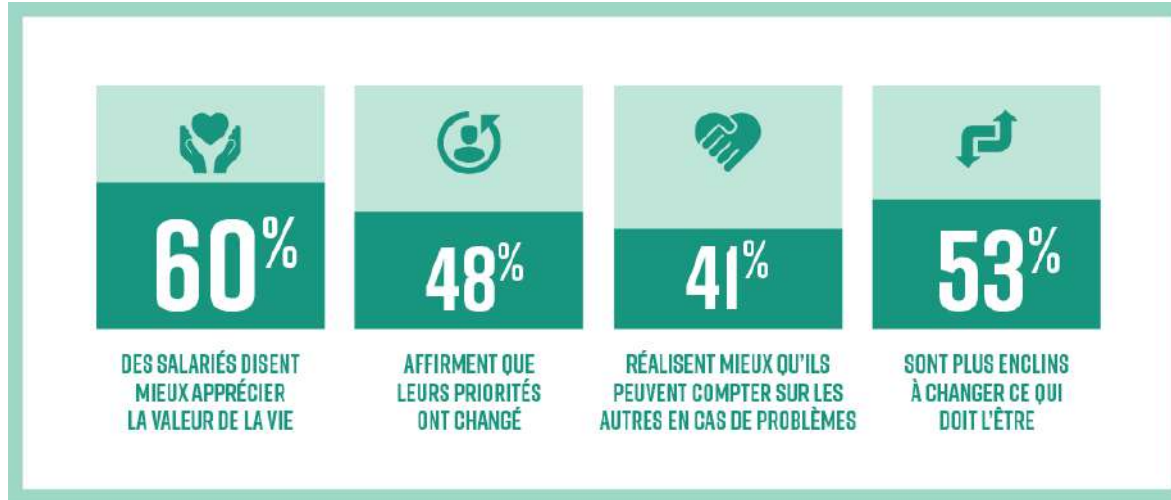
Détresse psychologique

CPT



# LA RESILIENCE, LA CROISSANCE POST TRAUMATIQUE

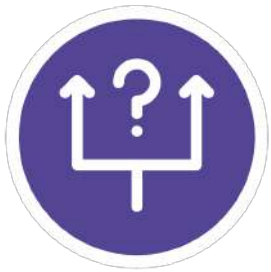
*Les changements psychologiques positifs sont à l'œuvre*



De nouvelles attentes



*Top 8 des facteurs de résilience organisationnelle*



Moins  
d'incertitude



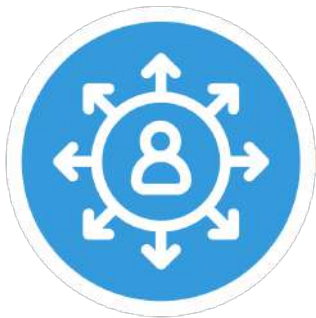
Equité



Critères adaptés  
d'évaluation  
du travail



Accompagnement  
humain  
du changement



Développement  
dans les tâches



Relations  
respectueuses



Sens au  
travail



Pratiques saines  
de management



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.



## Le télétravail : quels sont les facteurs de bien-être ? Et les risques psychosociaux?

**Christophe NGUYEN**

Consultant associé - Président  
Psychologue du travail  
Enseignant

[Christophe.nguyen@empreintehumaine.com](mailto:Christophe.nguyen@empreintehumaine.com)  
06 82 39 29 15

**Jean-Pierre BRUN**

Expert conseil associé  
Professeur de management Laval Québec retraité

[Jeanpierre.brun@empreintehumaine.com](mailto:Jeanpierre.brun@empreintehumaine.com)  
06 43 68 20 98



# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Pour être sain, le télétravail doit rimer avec choix*





## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Le télétravail actuel doit être encadré avec des règles collectivement partagées*



Evitons de reproduire les mêmes erreurs qu'avec l'arrivée des mails en entreprise: accompagnons et anticipons

Ce n'est pas tant le télétravail qui est un facteur de détresse psychologique, Il est une organisation du travail comme une autre mais son manque d'organisation



EMPREINTE HUMAINE

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*L'isolement dû au télétravail est une source importante de détresse psychologique*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

L'isolement coupe les capacité de résilience des salariés.





## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Le télétravail a créé plus de réunionite*



Les réunions augmentent du fait d'un besoin de coordination.

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Le télétravail actuel comporte des points positifs*



68% arrivent bien  
concilier vie pro/ perso  
(à nuancer)



65% ont des moyens  
suffisants



73% ont des  
rôles clairs



70% sont  
autonomes



6 à 7/10 du  
soutien  
de leurs collègues/  
managers

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Le télétravail peut être facteur de détresse psychologique quand il est une nouvelle forme de taylorisation*

Pour une majorité de télétravailleurs, ils vivent :

- un travail est haché, interrompu (60%)
- de l'infobésité (charge mentale) (66%)

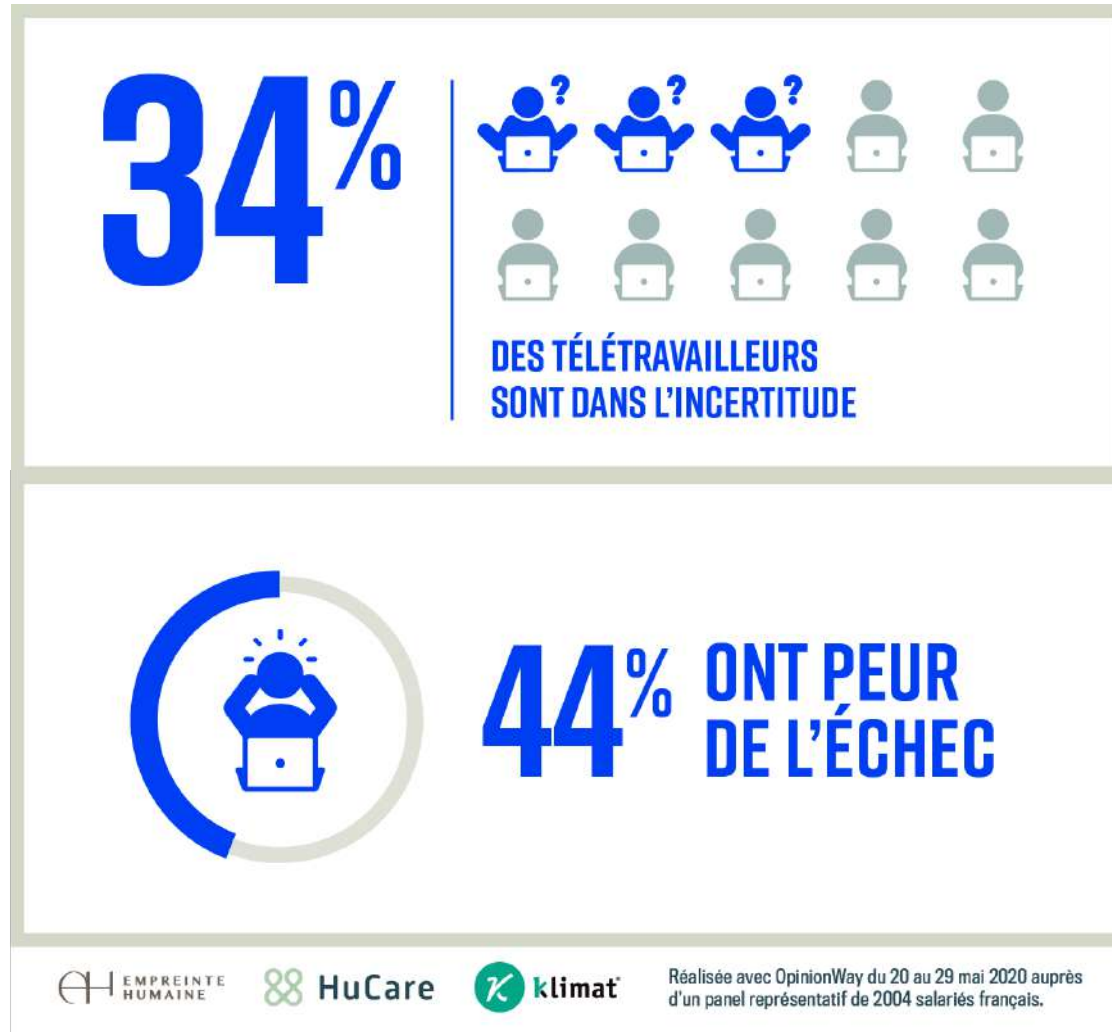
**Au-delà des problèmes liés au télétravail confiné, ce télétravail peut être un facteur de détresse psychologique quand il porte les caractéristiques négatives d'une néo-taylorisation du travail**

**IL EST URGENT D'AGIR POUR REPENSER SON ORGANISATION**



Il faut repenser l'organisation d'un certain télétravail actuel si on souhaite le pérenniser.



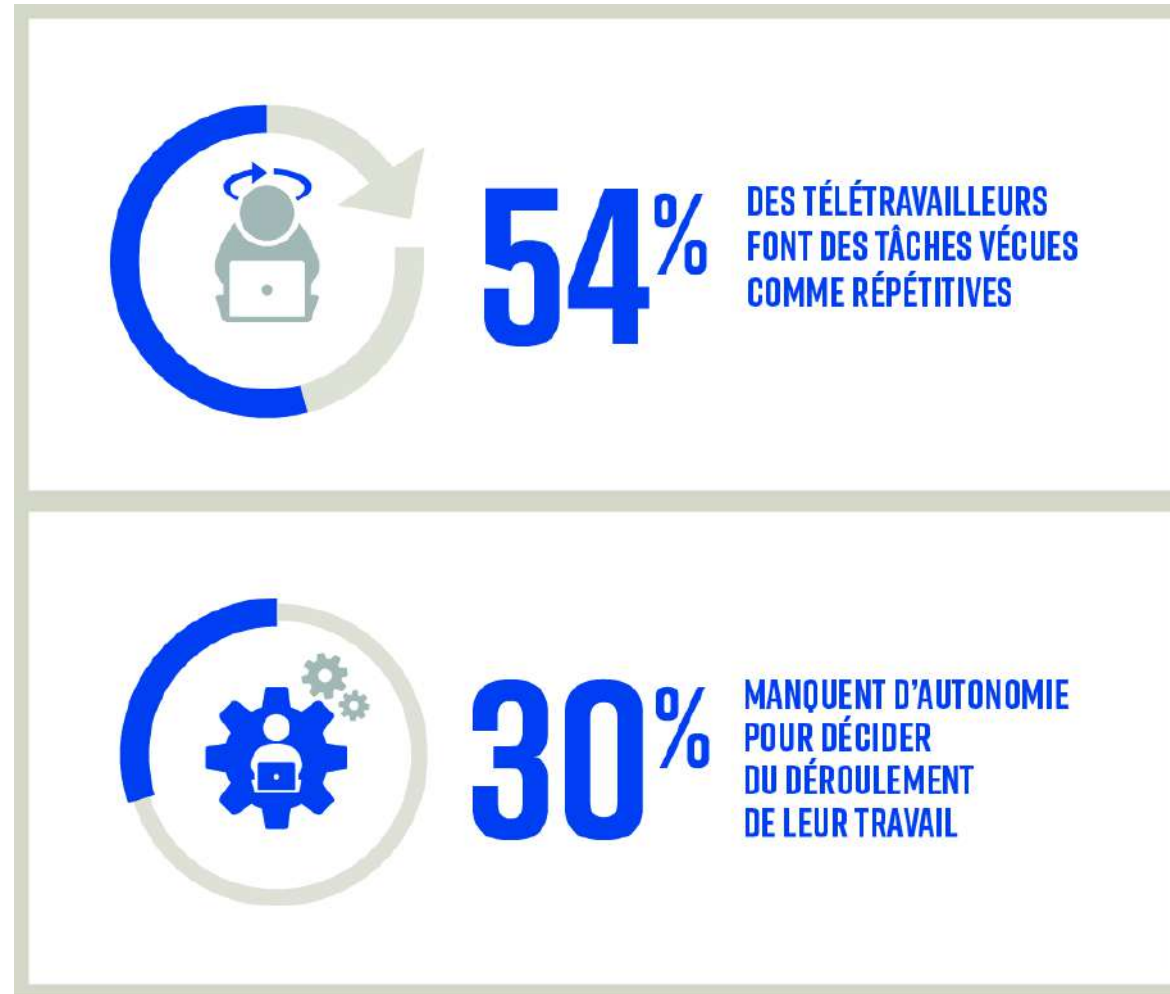




EMPREINTE HUMAINE

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TÉLÉTRAVAILLEURS

*Les RPS des télétravailleurs ressemblent aux conséquences négatives du taylorisme*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

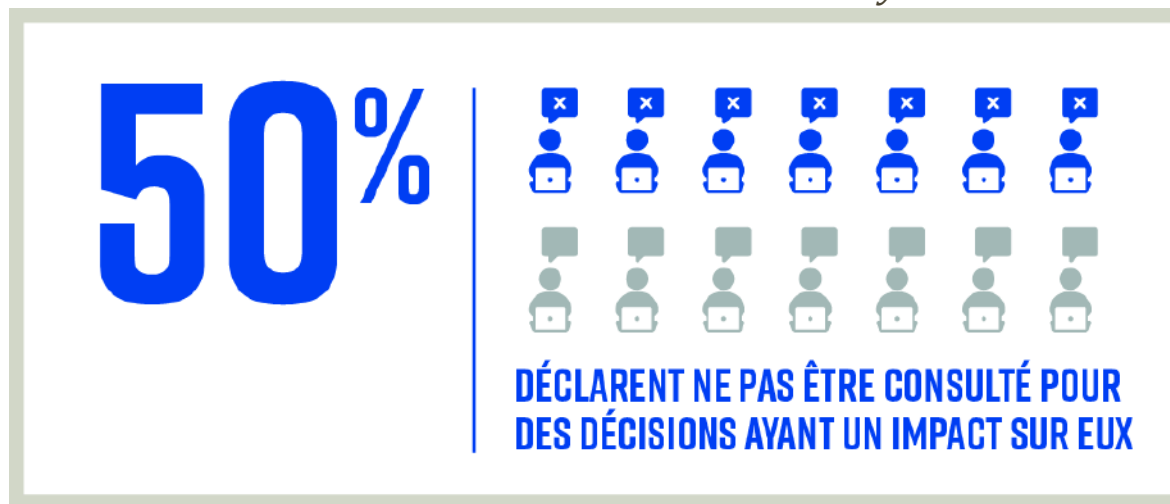
Un travail ralenti car en attente du travail d'autres personnes, services (54%)



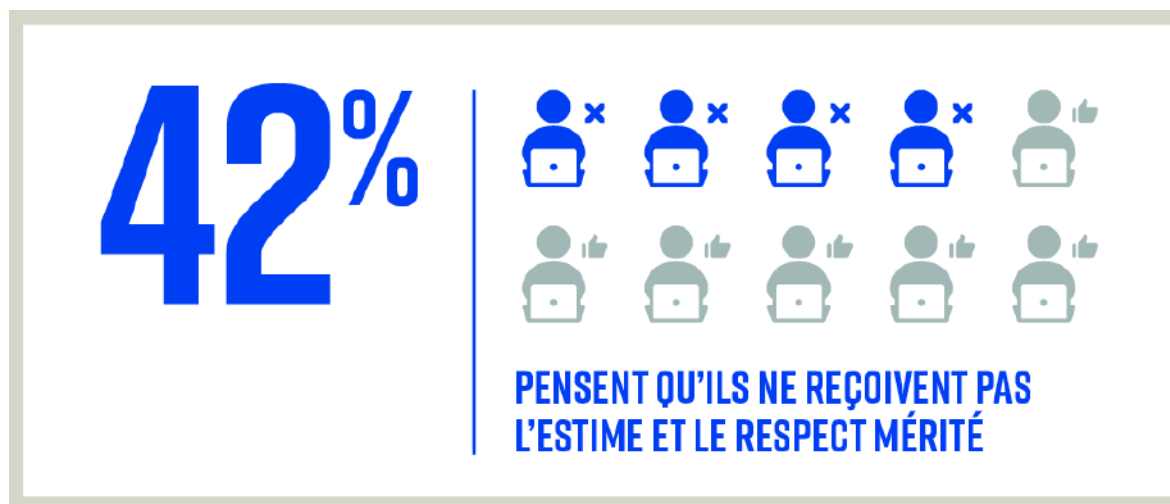


## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Les RPS des télétravailleurs ressemblent aux conséquences négatives du taylorisme*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.



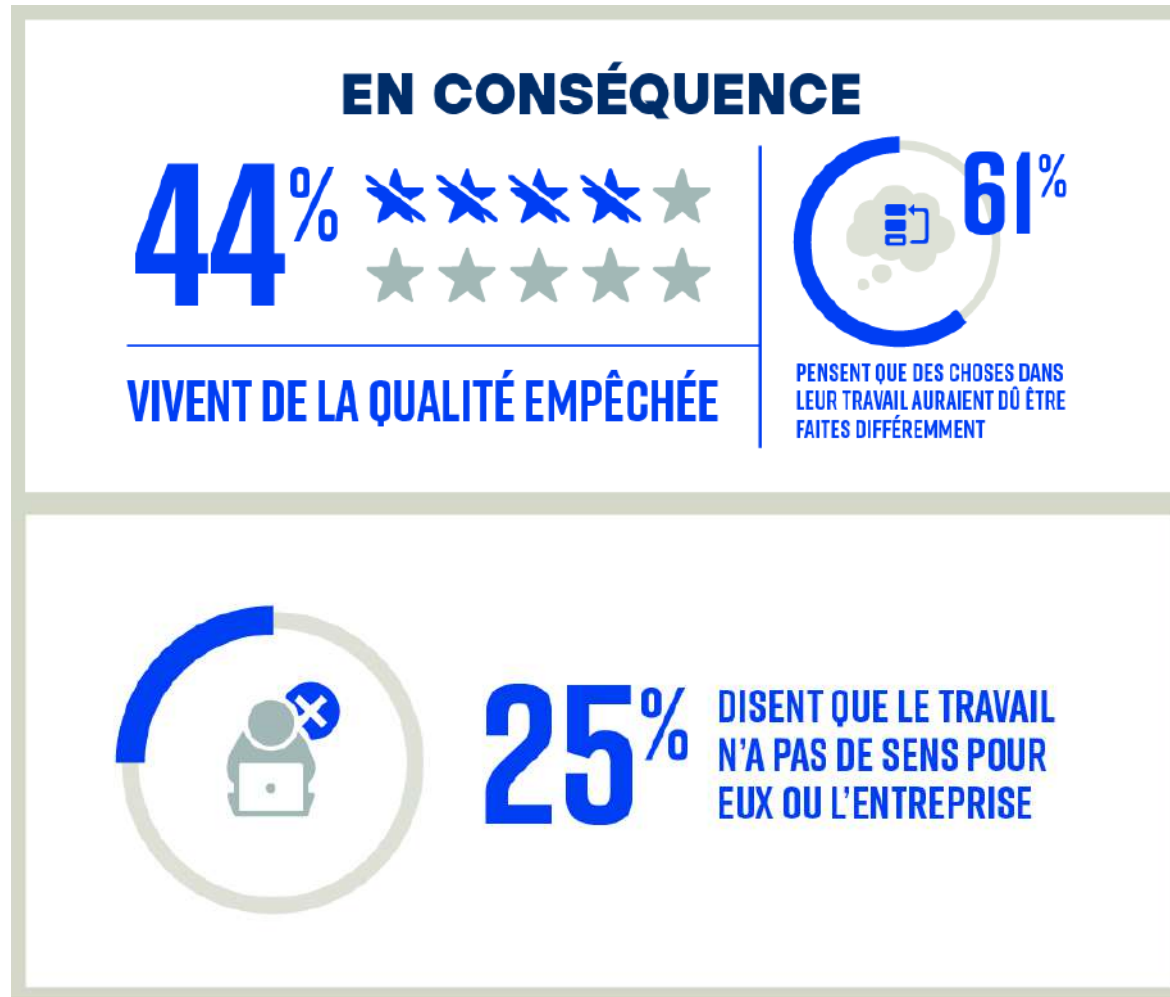
Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.





## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Les télétravailleurs peuvent ressentir la frustration d'un travail non abouti*



C'est habituellement un facteur positif pour la santé psychologique





EMPREINTE HUMAINE

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*Les comportements inadaptés et des tensions peuvent apparaître*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Comportements inacceptables

Sur-sollicitations qui peuvent être harassantes, moindre vigilance et stress.

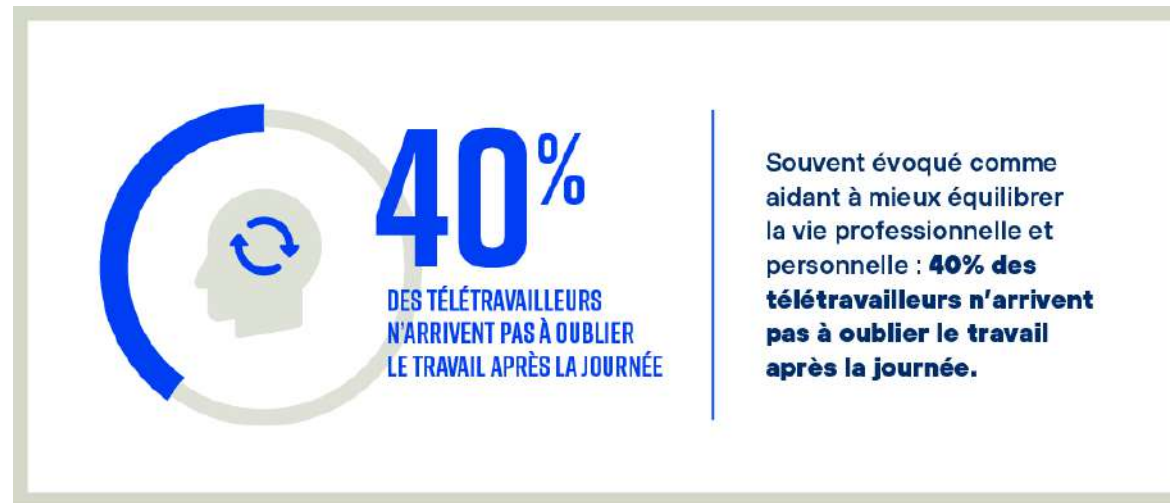
Attente de bienveillance.

Aussi, il peut ne plus y avoir de régulation sociale du collectif





*Le blurring est à l'œuvre*



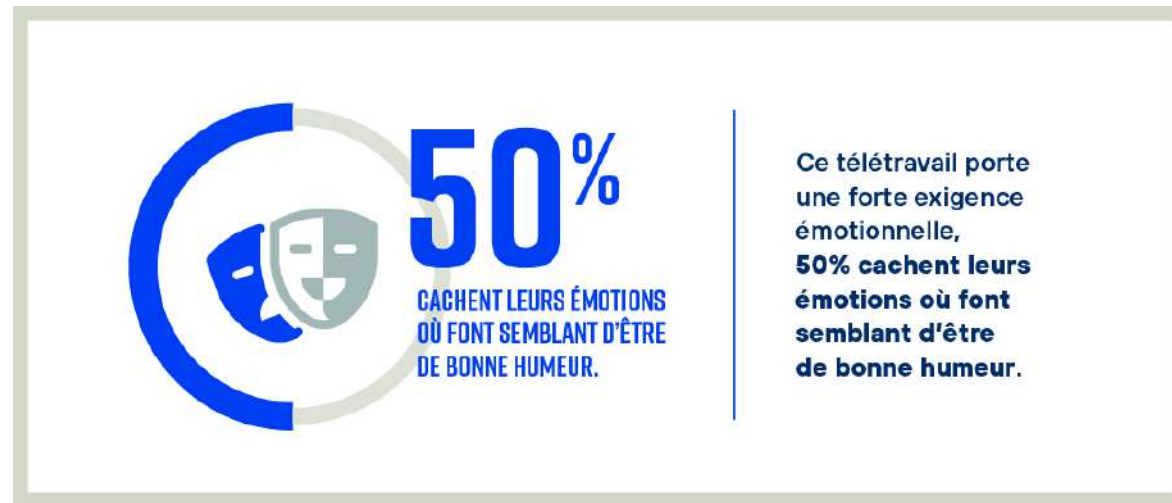
Si le télétravail permet de concilier vie pro/perso d'un point de vue « opérationnel » (enfant, maison etc) avec le déconfinement, il peut être difficile au télétravailleur de le faire psychologiquement. La distanciation psychologique avec le travail est un enjeu



EMPREINTE HUMAINE

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

*½ vit de la facticité émotionnelle*



Réalisée avec OpinionWay du 20 au 29 mai 2020 auprès  
d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Une facticité émotionnelle à l'œuvre et pèse sur la santé psychologique.  
Il est nécessaire de fournir des espaces d'expression bienveillants.



## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

### EMPREINTE HUMAINE

- Le télétravail peut être source de bien-être et de santé psychologique, d'engagement quand il est bien accompagné.
- Le télétravail doit reposer sur des principes de confiance/ autonomie, responsabilisation et conciliation entre conception et exécution du travail et donc participation aux décisions, autonomie, développement dans les tâches... pour participer à un meilleur équilibre des vies et permettre un travail dans lequel le télétravailleur peut se reconnaître et être fier etc
- Il peut être bien vécu comme cela aujourd'hui pour beaucoup de salariés malgré de forte amplitude horaires et un travail bousculé, haché.
- Toutefois, on a vu qu'une forme de télétravail pouvait être à l'inverse des principes positifs pour concilier bien-être et efficacité au travail. On voit qu'il génère un risque psychosocial fort quand il est néo-taylorisé et le management ou les relations ne sont pas adaptés.
- La qualité empêchée vécue par les télétravailleurs est une source majeure de détresse psychologique, il est urgent de repenser l'organisation du télétravail au regard de ce fait.
- Les négociations pour encadrer le télétravail doivent être éclairées avec ces résultats et ne pas se limiter à un encadrement juridique ou à des chartes.
- Il faut également permettre des espaces de dialogue sécuritaire aux salariés pour partager le vécu réel et prévenir les risques liés à la facticité émotionnelle.
- Cette nouvelle organisation massive du télétravail induit des opportunités et des nouveaux comportements attendus, de nouveaux risques. Les entreprises doivent pouvoir proposer des organisation du travail favorisant la résilience

Des propositions concrètes seront données par Empreinte Humaine dans les prochains jours







EMPREINTE HUMAINE



## 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.