



Always Designing  
for People®

Communiqué de presse

## **Initiatives en faveur de la santé mentale, aménagement à domicile des postes de travail, communication transparente, reconnaissance...les entreprises françaises se sont mobilisées pour le bien-être de leurs salariés pendant la crise**

***Malgré une crise sanitaire qui a ébranlé la santé mentale et le bien-être des collaborateurs, les salariés reconnaissent les initiatives mises en place par leur entreprise :***

- Rester en bonne santé (19 %), faire face à une charge de travail (16 %) et gérer un stress (15 %) conséquents ont été les principaux défis qu'ont dû relever les collaborateurs français
- 58% des salariés affirment que leur entreprise a pris des mesures positives pour garantir leur santé et leur sécurité
- Près de la moitié des répondants (42 %) déclare avoir bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail à domicile durant la pandémie
- 46 % des travailleurs estiment que leur organisation a communiqué de manière transparente durant la crise
- Le bien-être au travail, c'est aussi que ses actions soient reconnues et appréciées par son manager, cela a été le cas pour 45 % des salariés pendant la crise

**Nanterre, le 23 septembre 2021** – Assises nationales de la santé mentale les 27 et 28 septembre, sommet mondial sur la santé mentale à Paris les 5 et 6 octobre, semaines d'information sur la santé mentale du 4 au 17 octobre... la question du bien-être psychique de chacun est plus que jamais au cœur des préoccupations. C'est notamment le cas pour les entreprises où certaines d'entre elles multiplient les initiatives autour du bien-être et de la santé mentale des salariés : semaines de sensibilisation, formation des managers voire des jours de congé supplémentaires. La généralisation du télétravail pendant la crise sanitaire et l'absence d'échanges en personne entre collègues qui en a découlé, ont mis à rude épreuve la santé mentale des collaborateurs, nombre d'entre eux ayant éprouvé des difficultés pour répondre aux exigences de leur travail selon **le dernier rapport d'ADP « [People at Work 2021 : l'étude Workforce View](#) » réalisée auprès de plus de 32 000 salariés dans 17 pays, dont 1 920 en France**. Ainsi parmi les 10 propositions de réponses, si rester en bonne santé ressort comme le plus grand défi que les employés français ont eu à relever durant la pandémie (19 %), ils ont dû aussi faire face à une charge de travail (16 %) et à un stress (15 %) plus importants.

Face à cette situation, outre l'adaptation rapide de leur organisation au travail à distance, les entreprises ont dû trouver des solutions pour lutter contre le manque de lien social et l'isolement de leurs collaborateurs. En France, 43 % des salariés affirment ainsi que leur employeur a déployé des actions pour veiller à leur santé mentale durant la pandémie du Covid-19. Cette mise en place de mesures en soutien à leur bien-être psychique est plus constatée chez les jeunes de 18-24 ans (52 %) que chez les 45-54 ans (36 %).

Parmi les autres initiatives prises par les entreprises afin de limiter l'impact de la pandémie sur le moral de leurs salariés, l'étude met en avant le recours au travail à temps partagé (33 %) où deux personnes occupent un même poste à temps partiel ou réduit, mais aussi des conseils financiers (29 %) qui peuvent être très utiles en période d'incertitude. En outre, certaines entreprises ont mis en place des équipements à domicile pour faciliter le travail à distance : près de la moitié des salariés français (42 %) déclarent en avoir bénéficié. Dans l'optique d'assurer une bonne santé physique de leurs collaborateurs, un certain nombre d'organisations ont en effet installé des écrans d'ordinateurs supplémentaires ou acheté des chaises de bureau leur garantissant ainsi un lieu de travail agréable depuis leur domicile. Ce constat est particulièrement notable dans le secteur de l'informatique et des

télécommunications, où les salariés déclarent à 69 % avoir bénéficié d'un équipement spécifique, mais aussi dans le milieu de la communication (57 %).

La reconnaissance de leur travail par leurs managers joue également un rôle essentiel dans le bien-être des salariés : 45 % affirment que leurs supérieurs ont été reconnaissants vis-à-vis de leurs contributions apportées dans le cadre de leur fonction. L'étude souligne enfin que près de la moitié (46 %) des travailleurs estiment que leur organisation a communiqué de manière transparente durant la crise, favorisant ainsi une meilleure compréhension et acceptation de la situation et participant ainsi à l'amélioration de leur bien-être. Seuls 22 % des répondants pointent un manque d'informations de la part de leur employeur.

*« Les entreprises ont toujours eu un rôle primordial à jouer vis-à-vis de la santé de leurs collaborateurs, notamment en veillant à ce que leur charge de travail soit adaptée et que les objectifs soient atteignables. Le poids émotionnel et psychologique de la crise a fortement pesé sur les salariés qui ont été éloignés physiquement de leurs collègues et managers pendant de longs mois. Pour les entreprises, le premier défi était de garantir la sécurité et la santé des collaborateurs ; une majorité de ces derniers reconnaît aujourd'hui que des mesures positives ont été prises en ce sens (58 % des salariés jugent ces actions comme appropriées).*

*Certaines organisations ont donc mis en place des mesures, qui tendent à se pérenniser, toujours dans le but d'améliorer l'expérience de leurs collaborateurs avec la prise en compte des problématiques liées au stress, au bien-être, à la productivité et au moral des équipes. Et je pense que cela passe d'abord et avant tout par la mise en place d'une communication ouverte et transparente favorisant les échanges entre salariés, managers et RH, pour sensibiliser, libérer la parole mais aussi former l'encadrement à l'identification de signaux faibles pour apporter les réponses appropriées.*

*Des échanges réguliers entre un collaborateur et son manager de proximité, des enquêtes ouvertes avec une restitution des résultats auprès de toute l'organisation ou encore la mise en place de programmes d'assistance ou de formations aux risques psycho-sociaux peuvent être des pistes de réflexion pour une meilleure prise en compte de la santé des collaborateurs dans les mois à venir », commente **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP pour la France et la Suisse.***

#### **A propos de l'étude**

« [People at Work 2021 : l'étude Workforce View](#) » explore les attitudes des salariés envers le monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et leurs espoirs concernant l'environnement de travail du futur. ADP Research Institute a interrogé 32 471 actifs dans 17 pays, dont 1 920 en France, entre le 17 novembre et le 11 décembre 2020.

#### **A propos d'ADP**

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, rémunération globale, paie et conformité, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [fr.ADP.com](http://fr.ADP.com)

#### **Service de presse ADP**

##### **Rumeur Publique**

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Romain Spinazzé - Tél : 06 89 98 01 91

Clara Troestler - Tél : 06 76 49 99 11

[adp@rumeurpublique.fr](mailto:adp@rumeurpublique.fr)