

#pasquedesrobots

comment le travail influence-t-il
notre santé mentale ?

www.minds-ge.ch



minds

Promotion de
la santé mentale
Genève





Au travail, de nombreuses émotions peuvent cohabiter. On peut se sentir à l'aise, bien dans ses baskets, en sécurité, serein.e, confiant.e, galvanisé.e ou même euphorique. Mais il arrive aussi de se sentir découragé.e, pas reconnu.e, stressé.e, voire perdu.e... Pourquoi notre travail a-t-il autant de pouvoir sur notre état d'esprit et notre moral?

Le travail, une activité omniprésente ?

Le travail occupe une place fondamentale dans nos vies. En Suisse, le temps partiel gagne du terrain mais la majorité de la population active travaille encore à 100%. En Suisse, en 2020 :

7'608 milliards

d'heures sont travaillées par les personnes actives en 2020

41.8 heures

sont travaillées / semaine par les personnes actives à 100 %

68%

de la population est dite "active"



Qu'est-ce qu'une personne active ?

Selon le Bureau International du Travail (BIT), les personnes actives sont :

les personnes indépendantes, les personnes travaillant dans l'entreprise familiale, les personnes salariées, les apprenti.e.s, les personnes au chômage



La plupart d'entre nous passe au moins un tiers de sa vie au travail.

Un chiffre loin d'être anodin. Parler du travail et de ses conditions, c'est donc parler de santé mentale.

Le travail, au coeur de nos besoins ?

Lorsqu'on se sent bien au travail, on se sent mieux tout court! Mais pourquoi? Comment ça marche? Pourquoi notre travail a-t-il autant d'impact sur notre bien-être?

C'est parce que le travail est profondément connecté aux besoins humains fondamentaux. Les besoins essentiels

de l'être humain et le travail entrent en quelque sorte en résonance. Avoir un salaire décent, c'est répondre à nos besoins physiologiques de base (se nourrir, boire et dormir) pour nous permettre d'accéder à d'autres besoins tout aussi essentiels: se sentir en sécurité, apprécié.e, reconnu.e et accompli.e.

La pyramide des besoins et le travail

Abraham Maslow crée la théorie de la pyramide des besoins en 1943. La pyramide rend visible une hiérarchie des besoins fondamentaux des êtres humains. Chaque étage de la pyramide correspond à un besoin. Le besoin le plus bas doit être assuré avant de pouvoir remplir les besoins les plus élevés. Par exemple, il faut pouvoir assurer notre survie (manger et boire) avant de s'inquiéter de notre bien-être émotionnel.

Le travail peut contribuer à gravir chaque étage de la pyramide en répondant à nos besoins fondamentaux. Plus le travail répond à nos besoins, plus il nous fait du bien !



Le travail, au cœur de nos besoins

IMPACT SUR NOTRE
SANTÉ MENTALE



LES BESOINS FONDAMENTAUX
DE L'ÊTRE HUMAIN

COMMENT LE TRAVAIL
RÉPOND-IL À NOS BESOINS?



Nous avons placé le travail au cœur de nos besoins fondamentaux en tant qu'êtres humains

Le travail, ami ou ennemi ?

Quel impact le travail a-t-il sur notre santé mentale ? Peut-il contribuer à notre bien-être ?

Les enquêtes de l'observatoire de minds le confirment : la réalisation de chaque besoin de la pyramide améliore notre santé mentale.

Lorsque le travail permet de :

- > subvenir à nos besoins primaires (logement, nourriture, etc.)
- > se sentir en sécurité, sans angoisse du lendemain
- > ressentir un sentiment d'appartenance
- > se sentir respecté.e

On constate :

- > une amélioration du bien-être émotionnel et psychologique
- > un sentiment d'être mieux soutenu.e et de mieux soutenir son entourage
- > une diminution de la souffrance psychologique



**enquête
de minds** sur 541
genevois.e

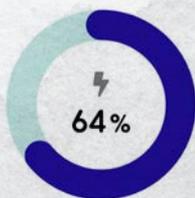


La souffrance au travail

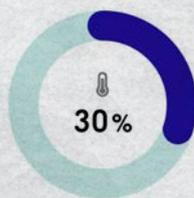
Le travail peut nous faire du bien. Mais il peut aussi nous faire du mal. La souffrance au travail est commune en Suisse.

Un certain nombre de risques peuvent diminuer notre bien-être, en s'attaquant à nos besoins fondamentaux.

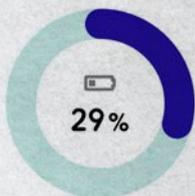
En Suisse au travail, chez les personnes actives :



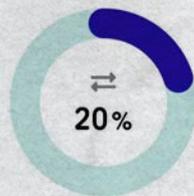
Des personnes sont exposées à au moins une situation* menaçant leur bien-être psychologique



Des personnes souffrent d'un niveau de stress critique



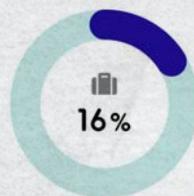
Des personnes sont épuisées émotionnellement



Des personnes ressentent une perte de sens



Des personnes se sentent en contradiction avec leurs valeurs



Des personnes craignent de perdre leur emploi

Sources: Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2020
Job Stress Index 2020 de promotion santé Suisse
Enquête suisse sur la santé (ESS). Conditions de travail et état de santé, 2012-2017

* sur 9 situations menaçant le bien-être psychologique selon l'OFS



Les facteurs psychosociaux au travail, c'est quoi ?

Ce sont **les conditions de travail** qui ont une influence sur notre santé mentale. Chaque facteur peut devenir **une ressource OU présenter un risque** pour notre bien-être. Par exemple, une bonne ambiance de travail avec des collègues solidaires fait du bien. Mais une mauvaise ambiance nous fait du mal.

Il existe **32 facteurs psychosociaux** selon l'Office fédéral de la statistique



Pour agir en faveur du bien-être de toutes et de tous, il faut transformer les conditions de travail en ressources plutôt qu'en risques

Pas tous égaux

Tous les individus ne sont pas exposés aux mêmes risques pour leur santé mentale. Chez les personnes actives, ces risques varient en fonction de nombreux facteurs: l'âge, le genre, le secteur d'activités, le statut migratoire, etc.

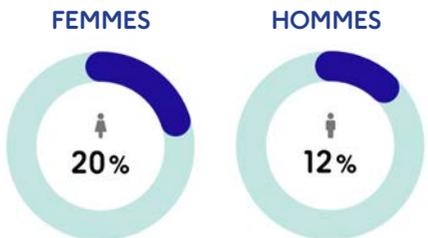
Panorama des inégalités en quelques chiffres :



LE GENRE

Les femmes et les hommes ne souffrent pas de la même manière. Les femmes sont plus susceptibles de souffrir de surcharge émotionnelle ou encore de fatigue de compassion.

Les hommes, eux, souffrent davantage de forte pression ou de pression temporelle. C'est-à-dire: la pression ressentie lorsque la quantité de temps disponible pour réaliser une tâche est inférieure à la quantité de temps nécessaire.



Surcharge émotionnelle ou fatigue de compassion, en fonction du genre



Pression au travail en fonction du genre





Qu'est ce que la fatigue de compassion ?

Vous entendez des récits d'expériences difficiles ou êtes témoins d'événements traumatiques qui vous affectent ? Il est possible que vous souffriez de « fatigue de compassion », un état de stress et d'épuisement souvent associé aux domaines professionnels du « care » (métiers de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement) qui requièrent de l'attention et de l'empathie. Les femmes, beaucoup plus nombreuses dans les métiers du care, souffrent plus souvent que les hommes de fatigue de compassion.

Source : OSAR – organisation suisse d'aide aux réfugiés



L'ÂGE

Les jeunes actifs sont de manière générale moins satisfaits dans leur travail. Cependant, les 45-54 ans souffrent plus souvent de forte pression.

15-24 ANS

14%

35-44 ANS

11%

45-54 ANS

9%

55-64 ANS

7%

Personnes peu satisfaites ou très peu satisfaites de leur travail en Suisse, en fonction de l'âge



LE NIVEAU DE FORMATION

Notre niveau de formation, aussi, a un fort impact sur notre santé mentale au travail. De manière générale, les personnes les plus formées sont plus satisfaites au travail que les personnes les moins formées.

SCOLARITÉ OBLIGATOIRE



DEGRÉ SECONDAIRE



DEGRÉ TERTIAIRE



Personnes peu satisfaites ou très peu satisfaites de leur travail en Suisse, en fonction du niveau de formation



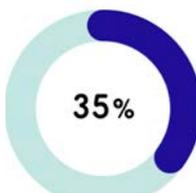
SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le type de métier exercé est un grand facteur d'inégalité. Les professionnels des métiers du soins, du social et de l'enseignement sont de loin les plus touchés dans leur santé mentale.

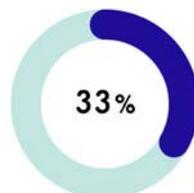
SANTÉ ET ACTION SOCIALE



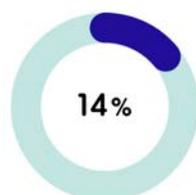
ENSEIGNEMENT



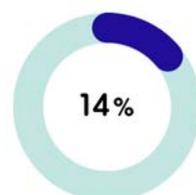
ADMINISTRATION PUBLIQUE



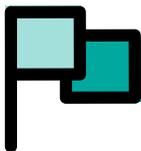
INDUSTRIE



CONSTRUCTION



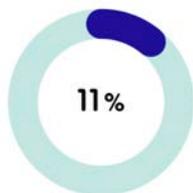
Personnes dont le bien-être psychologique est menacé par au moins 3 conditions de travail, en fonction du secteur d'activité



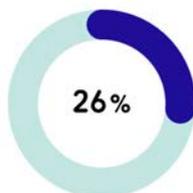
NATIONALITÉ

Les personnes de nationalité étrangère sont globalement moins satisfaites dans leur travail. Les étrangères et étrangers sont aussi beaucoup plus nombreux.ses à craindre de perdre leur emploi actuel.

SUISSES.ESES



ÉTRANGERS.ÈRES



Personnes redoutant de perdre leur emploi, en fonction de la nationalité

“La crise sanitaire nous l’a rappelé avec force : les métiers du soin souffrent d’un manque criant de reconnaissance sociale et financière”

— Louie Media

Prévenir plutôt que guérir

Comment faire pour que les gens se sentent bien au travail ? Comment garantir que notre travail contribue à notre santé mentale ?

Il faut agir sur les conditions de travail : optimiser les ressources et minimiser les risques.

Que pouvons-nous faire ? Voici quelques exemples d'actions individuelles, collectives et politiques :



ACTIONS INDIVIDUELLES

Mettons en avant les objectifs visés par les tâches
Permettons la créativité de chacun.e

Exprimons de la gratitude quand nos collègues font du bon travail !

Soyons soutenant.e.s envers nos collègues et nos employé.e.s !

Soyons transparent.e.s avec nos collègues et employé.e.s

Assurons-nous que nos collègues prennent des pauses pendant le travail

AGIR POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS HUMAINES



ACTIONS COLLECTIVES & POLITIQUES

BESOINS HUMAINS ESSENTIELS

BESOINS D'ACCOMPLISSEMENT DE SOI

BESOINS DE RECONNAISSANCE

BESOINS D'APPARTENANCE

BESOINS DE SECURITE

BESOINS PHYSIOLOGIQUES

Assurons un revenu de base inconditionnel
Promouvons des cultures de travail autonomes

Reconnaissons la valeur de tout travail
Valorisons et rémunérons mieux les métiers du soins et du social
Favorisons le travail flexible (horaires, lieu,...)

Cultivons des cultures d'entreprises bienveillantes

Minimisons les contrats précaires

Instaurons des salaires minimums
Exigeons des bonnes conditions de travail pour tou.te.s

“Plutôt que de concentrer toute notre attention sur l’extinction de feux individuels, nous commençons à prêter attention aux facteurs plus larges qui contribuent à ces flambées.”

— Dr. Justin D. Henderson (traduit de l'anglais)



RÉFÉRENCES:

- Acheson, D. (1998). Independent inquiry into inequalities in health: report. Great Britain.
- Bambra, C. et al., (2007), The psychosocial and health effects of workplace reorganisation 2: A systematic review of task restructuring interventions, *Journal of epidemiology and community health*, V.61, N.12, pp. 1028-1037.
- Bambra, C. et al., (2009), Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organizational changes to the psychosocial work environment, *Preventive medicine*, V.48, N.5, pp. 454-461.
- Bambra, C., (2010), Yesterday once more? Unemployment and health in the 21st century, *Journal of Epidemiology & Community Health*, V.64, N.3, pp. 213-215.
- Demaegdt, C., (2020), Centralité du travail et sublimation, *Topique*, V.148, N.1, pp. 29-40.
- Egan, M. et al., (2007), The psychosocial and health effects of workplace reorganisation 1: a systematic review of interventions that aim to increase employee participation or control, *Journal of epidemiology and community health*, V.61, N.11, pp. 945-954.
- Faragher, B. et al., (2005), The Relationship Between Job Satisfaction and health: A Meta-Analysis, *Occupational and environmental medicine*, V. 62, pp. 105-112.
- Girard, D., (2009), Conflits de valeurs et souffrance au travail, *Éthique publique*, V. 11, N. 2, pp. 129-138.
- Gonik, V. (2021). Le bonheur au travail: une nouvelle obligation ? Dans S. Le Garrec (Dir.), *Les servitudes du bien-être au travail* (pp. 15-32). Toulouse: Éditions érès.
- Haefliger, P. et al., (2016), Concept cantonal de promotion de la santé et de prévention 2030, Genève, URL: <https://www.ge.ch/document/1374/telecharger>
- Holt-Lunstad, J., (2018), Fostering Social Connection in the Workplace, *American journal of Health Promotion*, V.32, N.5, pp. 1307-1312.
- Lässig Bondallaz, V. (2021). L'ESPA en bref 2020. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).
- Marquis, J-F., GESV, (2021). Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2020. Accidents de travail et autres problèmes de santé liés au travail. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).
- Morin, E. et Forest, J., (2007), Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail, *Gestion*, V. 32, N. 2, pp. 31-36.
- Office fédérale de la statistique (OFS), (2021), Heures de travail, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/heures-travail/heures-effectives-travail.html>
- Office fédérale de la statistique (OFS), (2017), Enquête suisse sur la santé 2017, URL: <http://www.portal-stat.admin.ch/sgb2017/files/fr/00.xml>
- Pereira, A., Dubath, C. et Trabichet, A.-M., (2021), Les déterminants de la santé mentale: Synthèse de la littérature scientifique (minds 01/2021). Genève: minds – Promotion de la santé mentale à Genève.
- Petersen, A. et Willig, R., (2004), Work and Recognition: Reviewing New Forms of Pathological Developments, *Acta Sociologica*, V.47, N.4, pp. 338-350.
- Promotion Santé Suisse, (2020), feuille d'information 48, Job Stress Index 2020, Monitoring des indicateurs du stress chez les personnes actives en Suisse.
- Schuler, D., Tuch, A. et Peter, C., (2020). La santé psychique en Suisse. Monitoring 2020 (Obsan Rapport 15/2020). Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.
- Travail.Suisse, (2021), CP "Baromètre Conditions de travail 2021" – Analyse des principaux résultats.
- Vasey, C. (2012). Burn-out: le détecter et le prévenir. Archamps: Éditions Jouvence.

- Waddell, G. et Burton, A. Kim (2007). Is work good for your health and well-being ? The Stationery Office (TSO).
- Le Garrec, S. (Dir.). (2021). Les servitudes du bien-être au travail. Toulouse: Éditions érès.
- Leka, S. et Jain, A., (2017), Mental Health in the Workplace in Europe, EU Compass for Action on Mental Health and Well-being, Consensus paper, 40 p.
- Marquis, J-F., GESV, (2019). Enquête suisse sur la santé (ESS). Conditions de travail et état de santé, 2012-2017. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).





Découvrir le dossier complet :
Le travail, c'est la santé ?



SCAN ME

minds

les dossiers

Changer de regard
sur la santé mentale

