

Santé psychologique au travail : un enjeu prioritaire au Québec selon la seconde enquête annuelle de Cegid

L'enquête menée par la firme Léger révèle une amélioration du bien-être des employés québécois, mais des défis persistent

Montréal, le 16 décembre 2024 – Cegid, leader mondial des solutions de gestion infonuagiques pour les professionnels des ressources humaines (paie, gestion des talents), de la finance (ERP, trésorerie, fiscalité), de l'expertise comptable, du commerce de détail et de l'entrepreneuriat, révèle aujourd'hui les résultats de la deuxième édition de son enquête annuelle sur le bien-être au travail au Québec, réalisée en partenariat avec la firme de sondage Léger. Cette enquête, menée du 11 au 13 octobre 2024 auprès de 686 Québécois et Québécoises actifs sur le plan professionnel, révèle des progrès prometteurs au sein du monde du travail quant aux besoins humains, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les efforts pour créer des environnements plus inclusifs et adaptés aux différents groupes d'âge et niveaux professionnels dans les organisations.

Une nette majorité est à l'aise avec le dialogue sur le bien-être au travail

Dans le but d'amorcer cette étude portant sur le bien-être au travail, Cegid, en partenariat avec Léger, a posé la question suivante à des centaines de Québécois et Québécoises faisant partie de la population active : *Considérant votre situation professionnelle actuelle, dans quelle mesure êtes-vous à l'aise pour discuter de votre bien-être au travail avec votre employeur ?* L'étude révèle que 64 % des travailleurs québécois se sentent à l'aise de discuter de leur bien-être avec leur employeur. Cette tendance se manifeste particulièrement chez les personnes ayant un revenu annuel supérieur à 100 000 \$ (71 %), suggérant que le niveau de revenu a une influence sur la capacité à aborder ces sujets en milieu professionnel, possiblement en vertu d'un sentiment de confiance personnelle liée à l'expérience de travail et/ou à l'indépendance économique. Ces données soulignent l'importance révélatrice de développer des environnements de travail plus inclusifs qui encouragent le dialogue à tous les niveaux de l'organisation.

Des progrès sur le bien-être au travail

Les données 2024 montrent une évolution encourageante des principaux indicateurs de la satisfaction au travail. Le niveau d'énergie des employés atteint 5,8 sur 10 (contre 5,6 en 2023), tandis que le niveau de stress diminue à 5,5 (contre 5,8 en 2023), soit des chiffres qui semblent souligner une légère hausse de positivisme au sein de la main-d'œuvre. La productivité reste stable à 7,1 sur 10. Un constat important émerge : les employés se sentant à l'aise de discuter de bien-être avec leur employeur ont un plus haut niveau d'énergie (6,1 sur 10) et de productivité (7,4 sur 10), alors que ceux qui le sont moins ressentent un plus haut niveau de stress (6,5 sur 10). Il semble donc que le besoin humain de se sentir entendu, et de savoir qu'on sera entendu, joue un rôle essentiel sur le niveau d'énergie, la productivité ainsi que le stress ressenti. L'ouverture au bien-être est un élément que les entreprises doivent prendre en compte.

Des variations générationnelles significatives

L'enquête met en lumière des différences marquées selon les tranches d'âge. Les travailleurs de 55 ans et plus démontrent la meilleure productivité (7,7 sur 10), le niveau de stress le plus bas (4,6 sur 10) et même le niveau d'énergie le plus élevé (6,2 sur 10). Cela peut être le résultat de l'expérience professionnelle accumulée, qui rend habituellement les gens plus efficaces dans leur métier, et de la confiance en soi qui découle généralement de cette expérience accumulée. En revanche, les 35-54 ans affichent le niveau de stress le plus élevé (5,7 sur 10), possiblement en raison des responsabilités professionnelles, économiques et familiales.

combinées qui affectent généralement cette tranche d'âge. Fait particulier, le seul sujet où les 55 ans et plus ne détiennent pas le meilleur score est celui de l'aisance à discuter de bien-être, soit 60 % (contre 65 % pour les 18-34 ans et 64 % pour les 35-54 ans). Ces résultats soulignent la nécessité d'adapter les approches organisationnelles de bien-être selon les besoins propres aux différents groupes d'âge, qui sont à divers stades de leurs vies professionnelles et personnelles.

L'engagement des employeurs évalué positivement

L'étude révèle une progression encourageante dans l'évaluation des efforts des employeurs québécois en matière de bien-être. En effet, selon ces résultats, les entreprises québécoises semblent être davantage à l'écoute de leurs employé(e)s. Quatre catégories se distinguent : l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (horaire, flexibilité, télétravail, etc.), les valeurs de l'entreprise (équité, égalité, ouverture, etc.), l'ambiance de travail (bienveillance, collaboration, aménagement, etc.) et la reconnaissance (salaire, plan de carrière, respect, etc.). L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle obtient la meilleure note (7,0 sur 10), suivi par les valeurs de l'entreprise (6,9 sur 10) et l'ambiance de travail (6,7 sur 10). La reconnaissance, bien qu'en dernière position, montre néanmoins l'amélioration la plus significative, passant de 6,0 en 2023 à 6,5 en 2024. Ces résultats suggèrent que les employeurs qui continuent d'investir dans ces domaines pourraient voir une augmentation de la satisfaction et de l'engagement des employés, des aspects bénéfiques pour la productivité et la rétention des talents au Québec.

Fluctuations entre hommes et femmes

Cet exercice a également permis de constater que certains éléments affectant le bien-être sont perçus différemment selon le genre de la personne répondante. Par exemple, les hommes ont rapporté un score moyen supérieur en termes d'énergie au travail (6,0 contre 5,6 pour les femmes), un niveau de stress légèrement moins élevé (5,4 contre 5,6) ainsi qu'une meilleure aisance à discuter de leur bien-être (65 % contre 62 %). À l'inverse, les femmes ont démontré un niveau de productivité légèrement plus élevé que les hommes (7,2 contre 7,1).

Un enjeu prioritaire pour l'avenir

« Les résultats de notre étude 2024 démontrent une évolution positive dans la prise en compte du bien-être au travail. Néanmoins, les disparités observées selon les revenus et les générations soulignent la nécessité de poursuivre les efforts. La santé psychologique devient d'ailleurs un enjeu majeur, notamment avec la loi 27 au Québec qui vise à identifier et prévenir les risques psychosociaux à partir d'octobre 2025 », a déclaré Marc-André Nataf, directeur général de Cegid Amérique du Nord.

Des pistes d'amélioration possibles via des solutions technologiques

Cegid a mené cette enquête dans le but de mieux informer le milieu des ressources humaines sur les tendances parmi le personnel, afin qu'il puisse mieux comprendre les besoins des collaborateurs ainsi que les domaines nécessitant plus d'attention. La santé psychosociale devenant une préoccupation centrale au sein du monde du travail, et sachant que la Loi 27 sera appliquée au Québec dès octobre 2025, les entreprises doivent repenser leurs approches en matière de bien-être au travail. Pour accompagner cette évolution, certaines technologies et soutiens s'avèrent être des solutions de grande valeur pour les équipes RH.

Cegid propose des solutions de mesure et d'amélioration continue de l'expérience employé, toutes basées dans le nuage. L'approche scientifique mise en avant par Cegid permet aux responsables des ressources humaines de mesurer en continu les facteurs de risques psychosociaux et les leviers d'engagement, ainsi que d'entamer des actions concrètes via des recommandations personnalisées basées sur les données. En facilitant le dialogue entre gestionnaires et employés autour des enjeux de qualité de vie au travail, Cegid souhaite aider les organisations à créer des environnements de travail plus sains et harmonieux, afin de veiller à la santé mentale de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, tout en répondant à l'évolution de leurs attentes. L'objectif est de mieux les connaître afin de répondre à leurs besoins.

À propos de Cegid

Cegid est un chef de file des solutions de gestion infonuagiques pour les professionnels des secteurs de la finance (trésorerie, fiscalité, PGI), des ressources humaines (paie, gestion des talents), des secteurs de l'expertise comptable, du commerce de détail et de l'entrepreneuriat. Au Canada, les activités de Cegid se concentrent sur la gestion des ressources humaines. Avec un modèle d'affaires entièrement basé sur l'infonuagique, Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la numérisation des entreprises, de la TPE aux grandes entreprises, pour une expérience supérieure, distinctive et mémorable en France comme à l'international. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, associée à sa forte capacité d'innovation, la maîtrise des nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle et une connaissance unique du réglementaire. Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et révèle toute la valeur des métiers de ses clients en leur apportant des solutions utiles et innovantes.

Forte de son ambition internationale et de ses 750 000 clients, Cegid compte aujourd'hui 5 000 collaborateurs et vend ses solutions dans 130 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 852 M€ (au 31 décembre 2023). Pascal Houillon a rejoint Cegid en mars 2017, il en est le PDG.

Plus d'informations : www.cegid.com

Suivre Cegid sur les réseaux sociaux :



Contacts presse :

Drakkar Digital

Simon Faucher

simon.faucher@drakkar.com

+1 514-402-3873

Cegid - Responsable marketing – Amérique du Nord

Olivia Duplan

oduplan@cegid.com

+1 514-287-0145