

# l'évolution du travail

RAPPORT  
2023

# Méthodologie

## Sondage

En partenariat avec le groupe Angus Reid, Staples Professionnel a réalisé un sondage auprès des employés hybrides et des décideurs principaux du Canada pour comprendre les expériences et les perceptions liées à la répartition des journées de travail entre la maison et le bureau.

## Échantillon

L'échantillon du sondage comprend des employés hybrides et des décideurs principaux (employeurs) d'entreprises ou d'organisations de 5 employés ou plus dont les employés travaillent de manière hybride :

Échantillon d'employeurs : n = 311

Échantillon d'employés : n = 1006

## Période

Du 4 au 15 août 2023.



# État actuel du travail hybride

# État actuel du travail hybride

Si la plupart des travailleurs hybrides doivent se rendre au bureau chaque semaine, ils sont néanmoins très satisfaits de cet arrangement – quatre travailleurs sur cinq sont satisfaits de l'équilibre entre les jours à domicile et les jours au bureau dont ils disposent actuellement.

S'ils avaient le choix, la plupart (62 %) continueraient à travailler en mode hybride et seul un quart opterait pour un modèle entièrement à distance.

Cependant, de nombreux travailleurs hybrides considèrent qu'il est possible de mieux adapter le travail hybride à leurs besoins – alors que trois personnes sur dix travaillent actuellement le nombre idéal de jours à domicile par rapport au bureau, une proportion égale souhaite rééquilibrer la situation en augmentant le nombre de jours de travail à domicile.

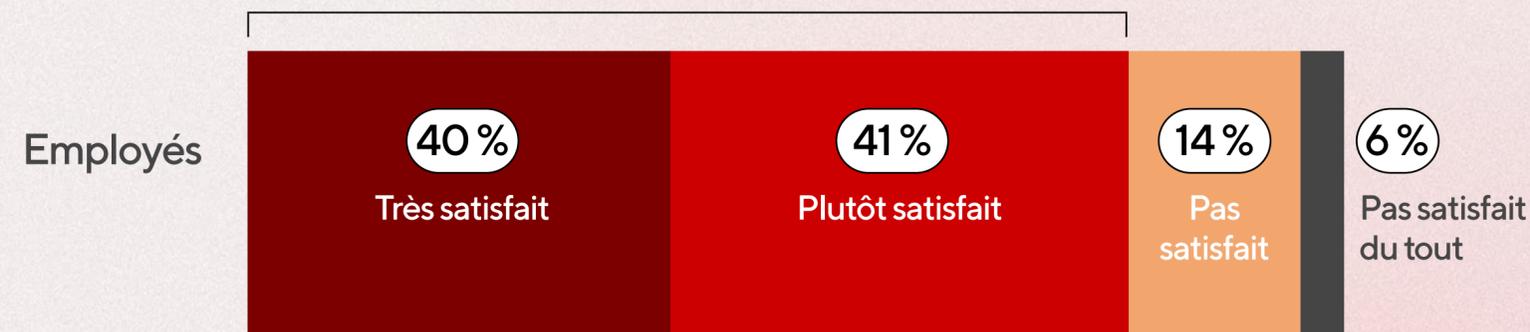


# État actuel du travail hybride

Les travailleurs hybrides sont très satisfaits de travailler à la fois au bureau et à la maison.

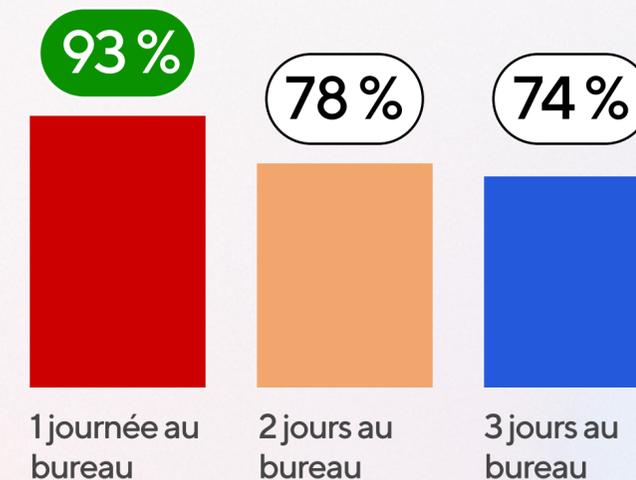
## Satisfaction à l'égard de l'équilibre actuel entre les jours à domicile et les jours au bureau

**81 %**  
Satisfait



## Satisfaction x Nombre de jours au bureau

Les employés qui se rendent au bureau un jour par semaine sont plus satisfaits de l'équilibre entre leurs jours de travail à la maison et au bureau.



● Significativement supérieur/inférieur à un niveau de confiance de 95 %.

# État actuel du travail hybride

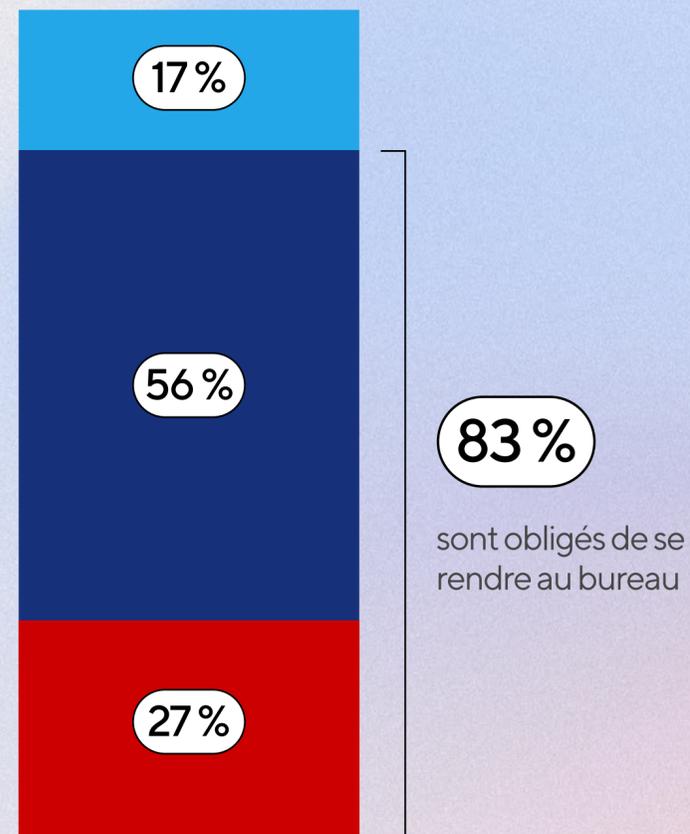
La plupart des travailleurs hybrides sont actuellement tenus de se rendre au bureau pendant au moins un certain nombre de jours. Un peu moins d'une personne sur cinq contrôle totalement le moment où elle entre.

## Contrôle des employés sur le choix des jours de présence au bureau

● Les employés ont un contrôle total sur le nombre et les jours.

● L'entreprise dicte le nombre de jours de présence au bureau chaque semaine.

● L'entreprise dicte les jours spécifiques où les employés travaillent au bureau.



## Que se passe-t-il lorsque les employés peuvent choisir?

Les employés qui ont le plein contrôle sur le nombre et les jours de leur présence au bureau sont à la fois plus heureux au travail et font état d'un esprit d'équipe plus fort au sein de leur entreprise.

**68%**

Décrivent l'esprit d'équipe de leurs employés comme bon (par rapport à 51 % pour les employés obligés de se rendre au bureau à des jours précis)

**70%**

Se disent heureux/très heureux la plupart des jours de travail (par rapport à 60 % pour les employés obligés de se rendre au bureau à des jours précis)

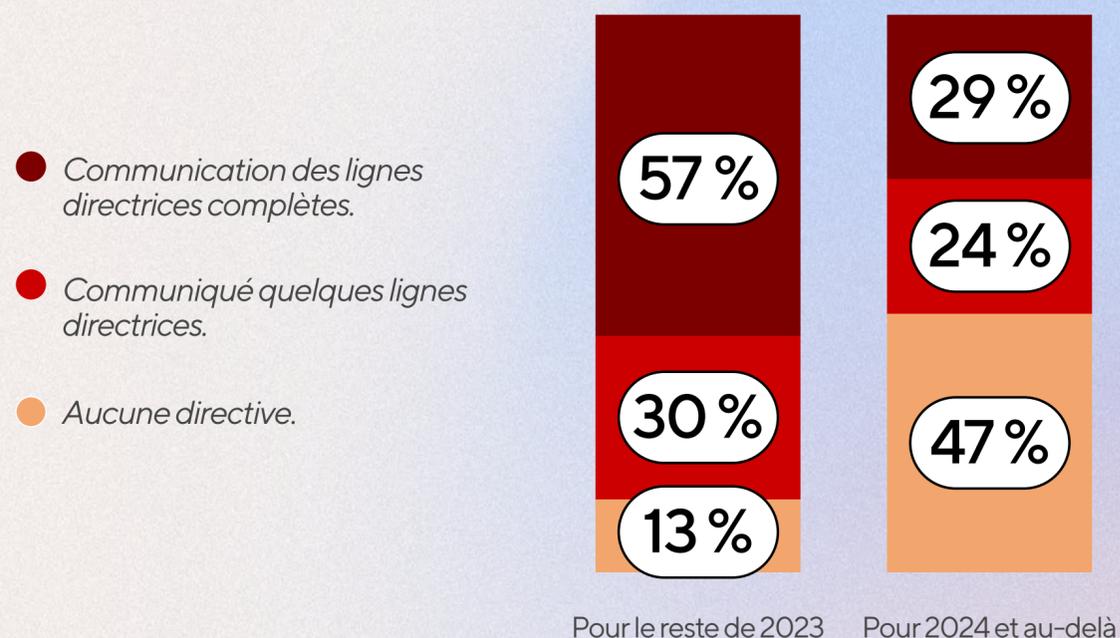
Les employés qui peuvent choisir leur présence au bureau sont également moins enclins à dire qu'ils sont plus heureux lorsqu'ils travaillent à domicile (45 % par rapport à 58 % pour ceux qui sont obligés de venir), et plus enclins à dire que le fait de travailler à domicile ou au bureau n'a pas d'incidence (30 % par rapport à 20 %).

# État actuel du travail hybride

Les employés hybrides sont pour la plupart informés du moment et de la fréquence de leur présence au bureau jusqu'à la fin de l'année 2023, bien qu'il y ait une incertitude pour l'année 2024.

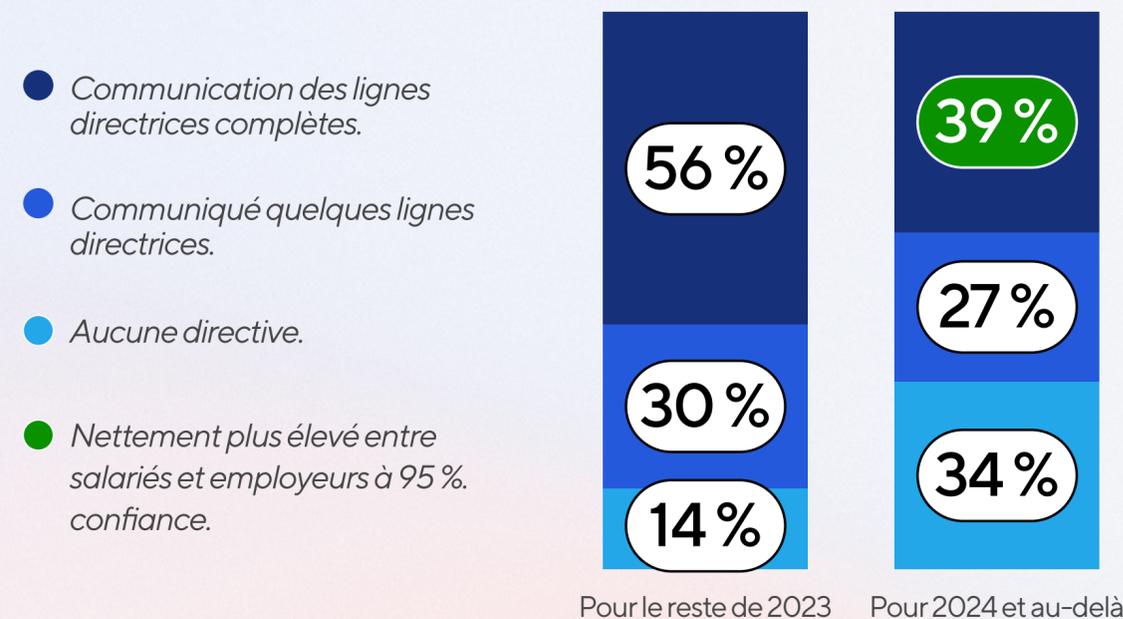
## Communication de l'employeur sur les directives relatives au travail hybride

Parmi les employés



## Le point de vue des employeurs

Les employeurs et les employés sont tout à fait d'accord sur la clarté des directives concernant le moment et la fréquence à laquelle les employés se rendront au bureau pour 2023, mais au-delà de cela, certains employés n'ont pas reçu la note – les employeurs sont plus susceptibles que les employés de déclarer que leur entreprise a communiqué des directives complètes sur le travail hybride pour 2024 et plus tard.



# État actuel du travail hybride

La plupart (62 %) des employés qui travaillent actuellement de manière hybride préfèrent cette formule à celle qui consiste à travailler à distance ou principalement au bureau. Seule une minorité d'un quart d'entre eux préféreraient passer (revenir) au travail entièrement à distance.

## Répartition préférée du travail à domicile par rapport au bureau

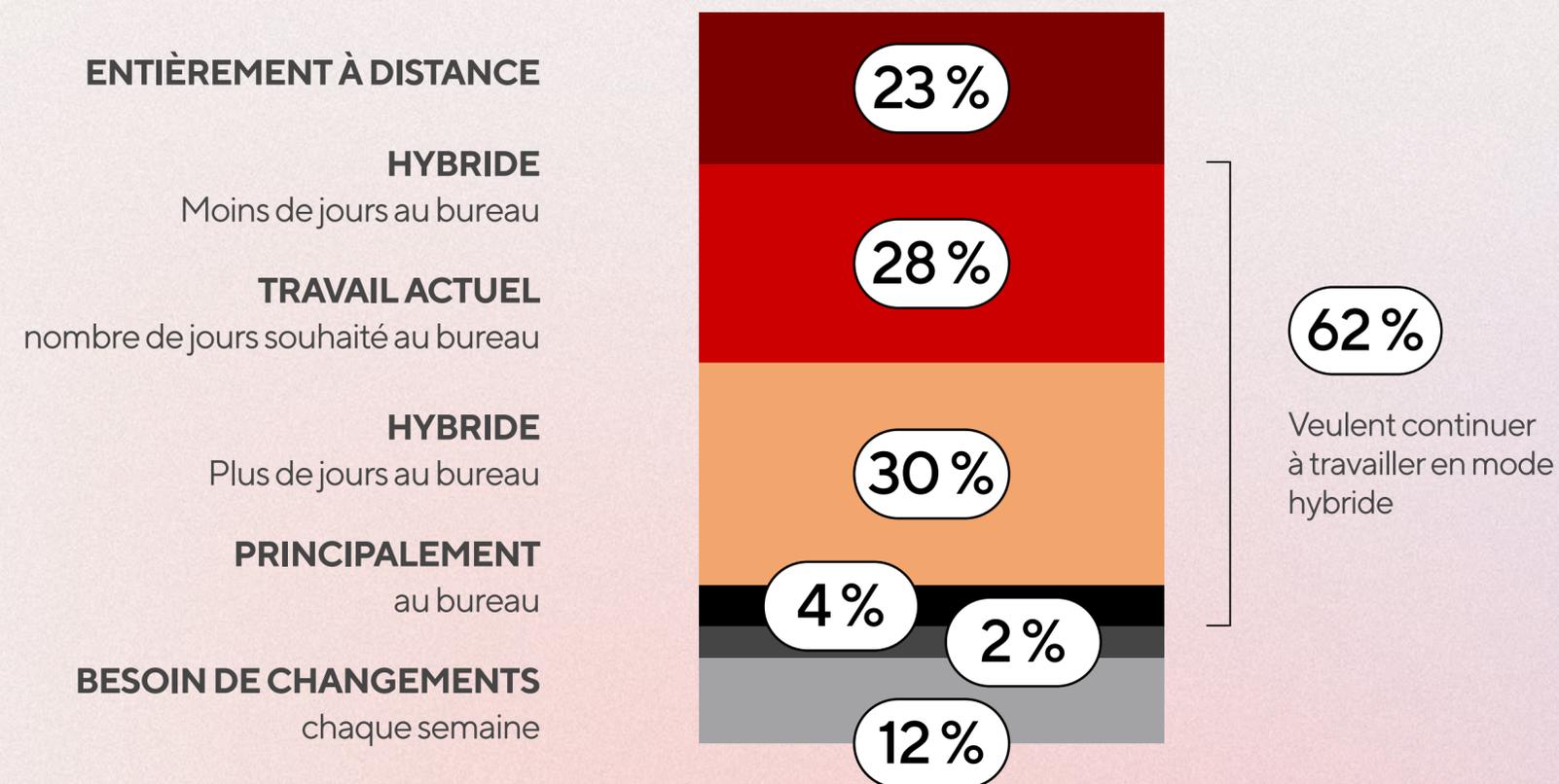


La moitié d'entre eux souhaitent venir au bureau un jour par semaine (27 %) ou deux jours (25 %). Seuls 9 % préféreraient venir 3 jours par semaine.

# État actuel du travail hybride

Si la plupart des travailleurs hybrides souhaitent avoir des journées à la maison et au bureau chaque semaine, seuls trois sur dix ont présentement un équilibre idéal entre le travail à la maison et au bureau. De plus, trois personnes sur dix souhaitent continuer à travailler en mode hybride, mais en réduisant le nombre de jours passés au bureau.

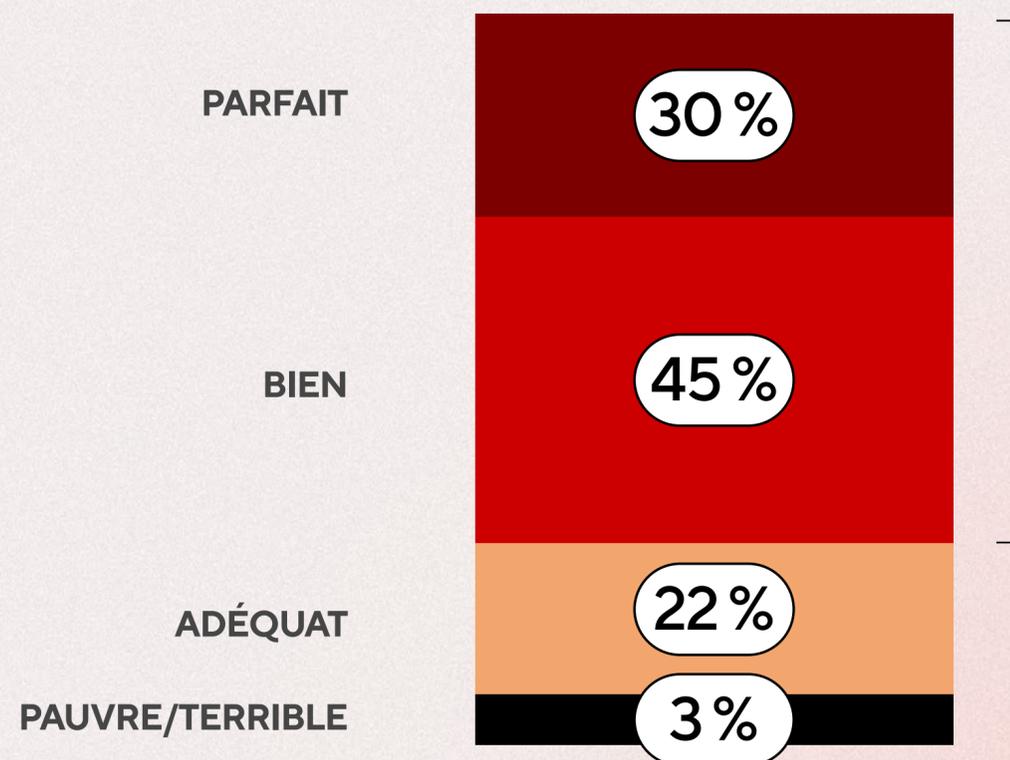
## Arrangement préféré par rapport au nombre de jours présentement passés à domicile et au bureau



# État actuel du travail hybride

Les travailleurs hybrides sont bien équipés pour travailler à domicile – les trois quarts d’entre eux déclarent que leur installation à domicile est bonne ou parfaite.

## Évaluation de l’installation actuelle du travail à domicile



74 %

Des travailleurs hybrides considèrent que leurs conditions de travail à domicile sont parfaites ou bonnes.

Les jeunes employés (<30 ans) sont moins susceptibles d’avoir une configuration parfaite/bonne pour travailler à domicile (63 %). Ce groupe démographique est plus susceptible d’habiter un appartement ou une copropriété, ou de vivre dans des logements partagés, ce qui rend plus difficile l’aménagement d’un espace de travail dédié.

## Comparaison avec le travail hybride en 2022 :

Les travailleurs hybrides de 2023 sont mieux équipés pour travailler à domicile – 66 % d’entre eux estimaient que leur configuration était parfaite/bonne en 2022, contre 74 % aujourd’hui.

Cette augmentation peut s’expliquer par le fait que certains travailleurs qui étaient auparavant entièrement à distance et qui avaient mis en place un système complet de travail à domicile reviennent maintenant au bureau sous une forme hybride.

# Le travail hybride et le bonheur

# Le travail hybride et le bonheur

Les travailleurs hybrides voient des avantages évidents dans le fait de pouvoir travailler à domicile. Ils constatent une meilleure productivité et même un niveau de bonheur plus élevé lors de leurs journées de travail à domicile.

Toutefois, la plupart des travailleurs hybrides ne choisissent pas de travailler à domicile en permanence, car ils ont constaté que le travail à domicile et le travail au bureau présentent tous deux des avantages particuliers. La possibilité de travailler à domicile ou au bureau permet aux employés de gérer au mieux l'équilibre

entre leur vie professionnelle et leur vie privée, tout en se sentant connectés et en établissant des relations avec leurs collègues.

Ayant constaté des gains de productivité en travaillant à domicile, les employés considèrent que le bureau est moins un lieu de travail productif qu'une occasion de nouer des liens avec leurs collègues. Cet attrait social pour les employés n'est pas pleinement apprécié par les employeurs qui sont presque deux fois plus susceptibles de dire qu'un meilleur apprentissage/mentorat est le principal avantage d'avoir des

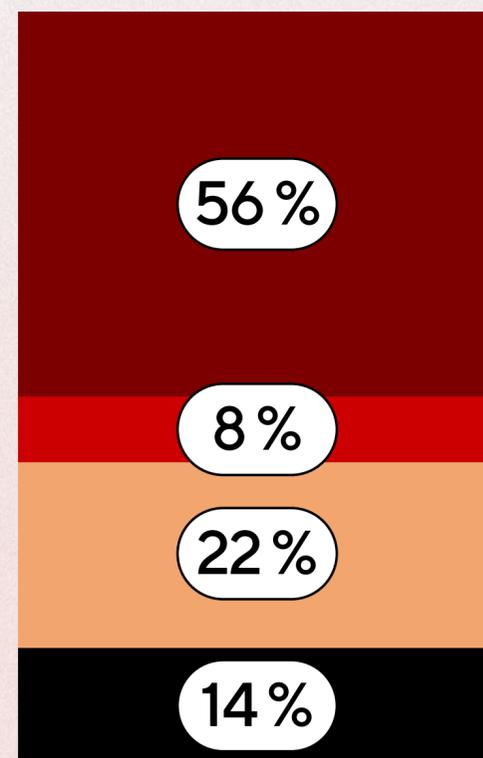
employés au bureau, et qui sous-estiment la valeur d'un changement d'atmosphère pour les employés.

# Le travail hybride et le bonheur

Les employés se disent plus heureux les jours où ils travaillent à domicile – plus de la moitié d’entre eux se disent plus heureux les jours où ils travaillent à domicile, par rapport à 8 % les jours où ils travaillent au bureau.

## Le bonheur au courant de la journée de travail en fonction du lieu de travail

VOUS SENTEZ-VOUS PLUS HEUREUX LES JOURS OÙ VOUS...



Employés

TRAVAIL À DOMICILE

TRAVAIL AU BUREAU

Le fait d'être à la maison ou au bureau n'a pas d'incidence sur le sentiment de bonheur que j'éprouve

TROP VARIÉ OU DIFFICILE À DIRE

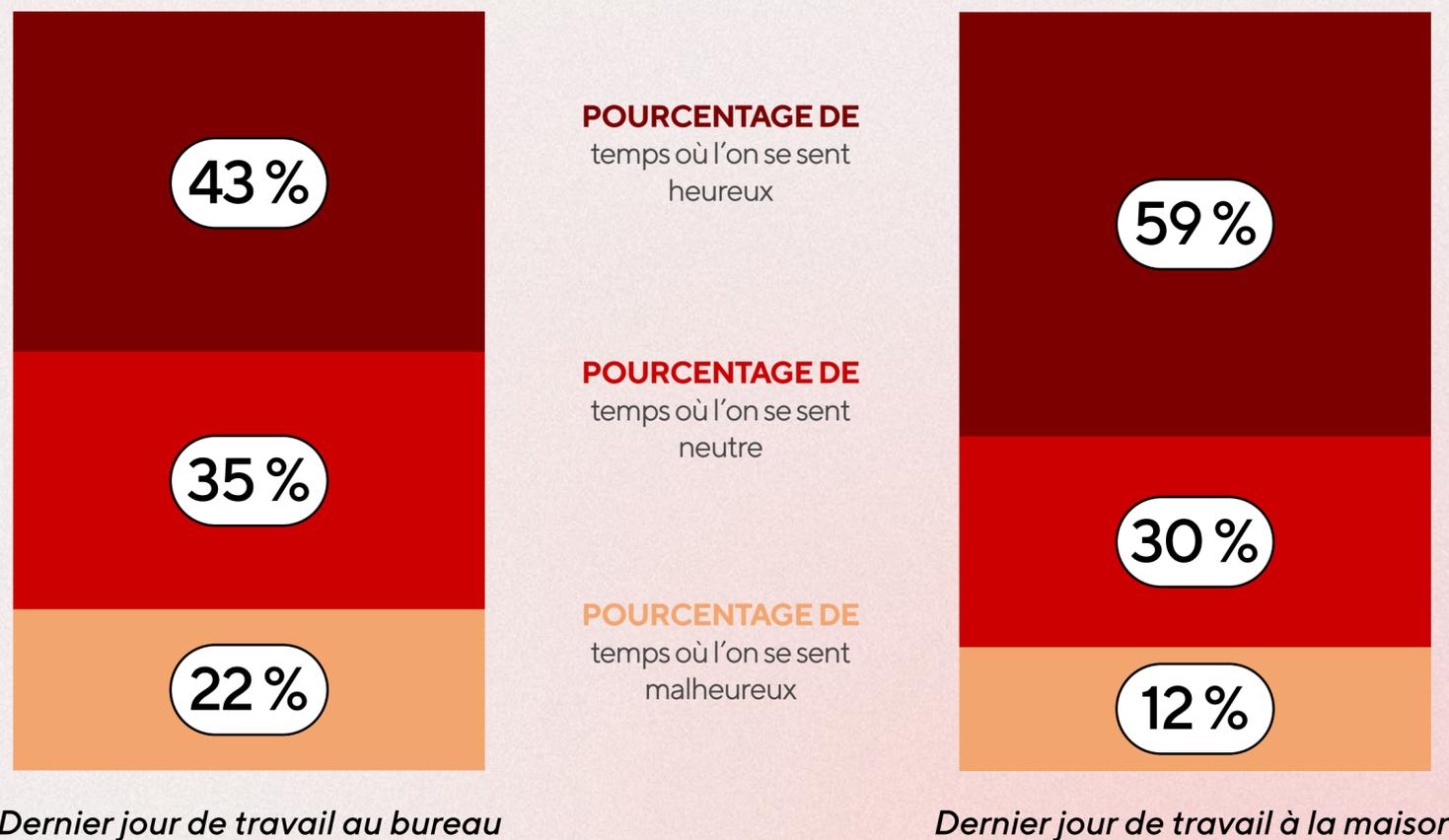
Les employeurs le constatent : 52 % d'entre eux affirment que leurs employés sont plus heureux lorsqu'ils travaillent à domicile, par rapport à 12 % seulement lorsqu'ils travaillent au bureau.

# Le travail hybride et le bonheur

Les employés déclarent se sentir heureux pendant une plus grande partie de la journée lorsqu'ils travaillent à domicile que lorsqu'ils travaillent au bureau.

## Sentiments lors du travail à domicile par rapport au bureau

Moyenne des employés



### Qui est le plus heureux au bureau?

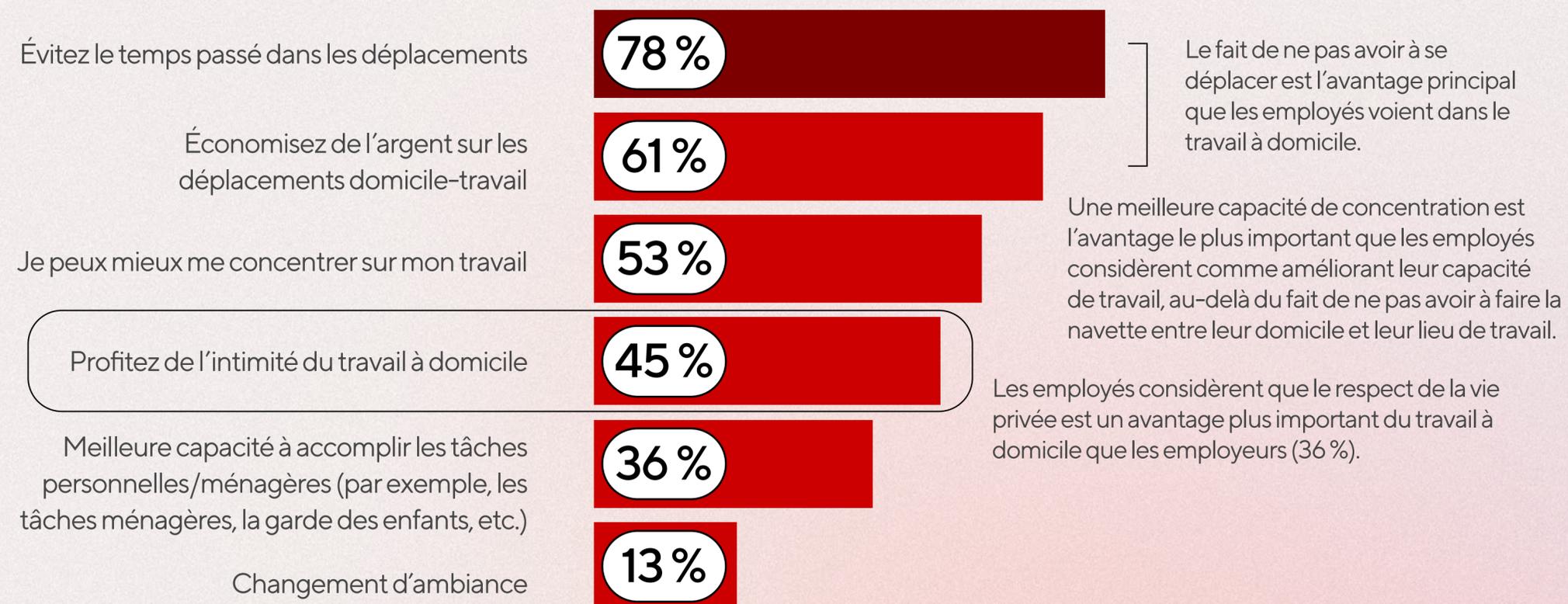
- Les employés sont plus heureux la plupart du temps au bureau s'ils :
  - Sont au Québec (58 %)
  - Sont de nouveaux employés qui travaillent dans l'entreprise depuis moins d'un an (51 %)
  - Ressentent peu ou pas d'épuisement professionnel (47 %)
  - Ont la possibilité de choisir le nombre de jours et les jours où ils viennent au bureau (50 %)

# Le travail hybride et le bonheur

Les trajets domicile-travail représentent un obstacle majeur pour les employés et les éviter est le principal avantage que les travailleurs hybrides voient dans le travail à domicile. En outre, les employés hybrides remarquent que le travail à domicile leur permet de mieux se concentrer.

## Les principaux avantages du travail à domicile

Classé parmi les 3 premiers



**Les employés qui travaillent à domicile plus souvent (4 ou 3 jours par semaine) sont plus enclins à souligner leur meilleure capacité de concentration à domicile (57%) que les employés qui viennent au bureau 3 jours par semaine (46%).**

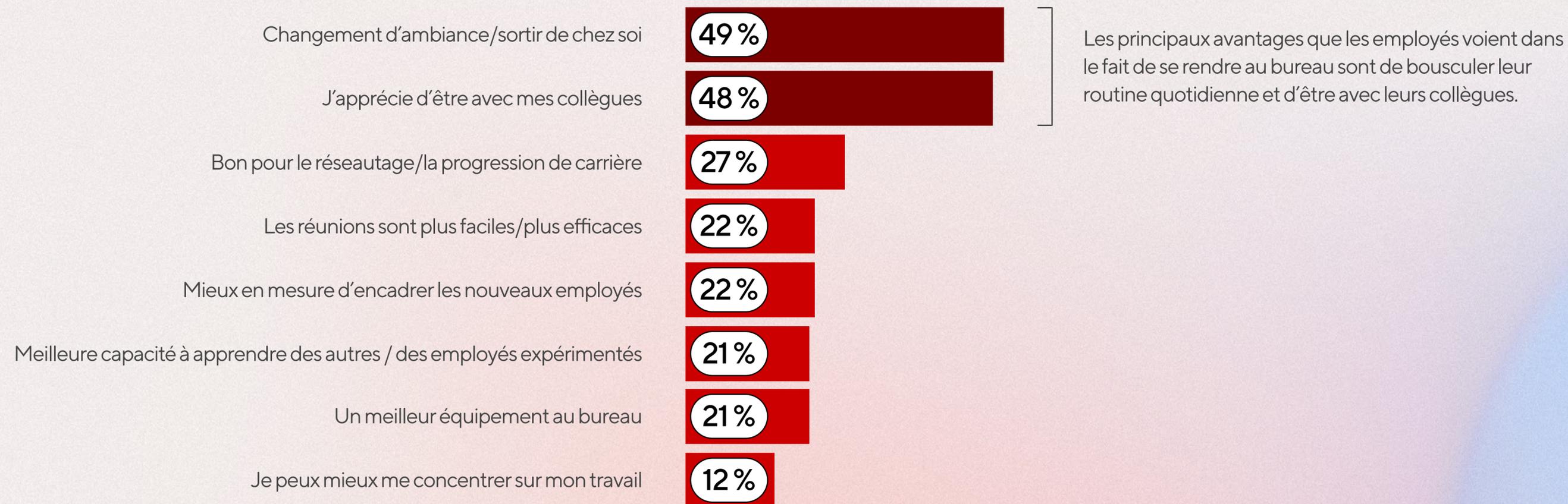
Les employés qui viennent 3 jours par semaine sont plus enclins à dire que le travail à domicile leur permet de changer d'atmosphère par rapport au bureau (18%).

# Le travail hybride et le bonheur

Les principaux avantages que les employés voient dans le fait de venir au bureau ne sont pas directement liés au travail – les employés apprécient le changement de rythme et la possibilité de travailler en personne avec leurs collègues.

## Les principaux avantages du travail au bureau

*Classé parmi les 3 premiers*

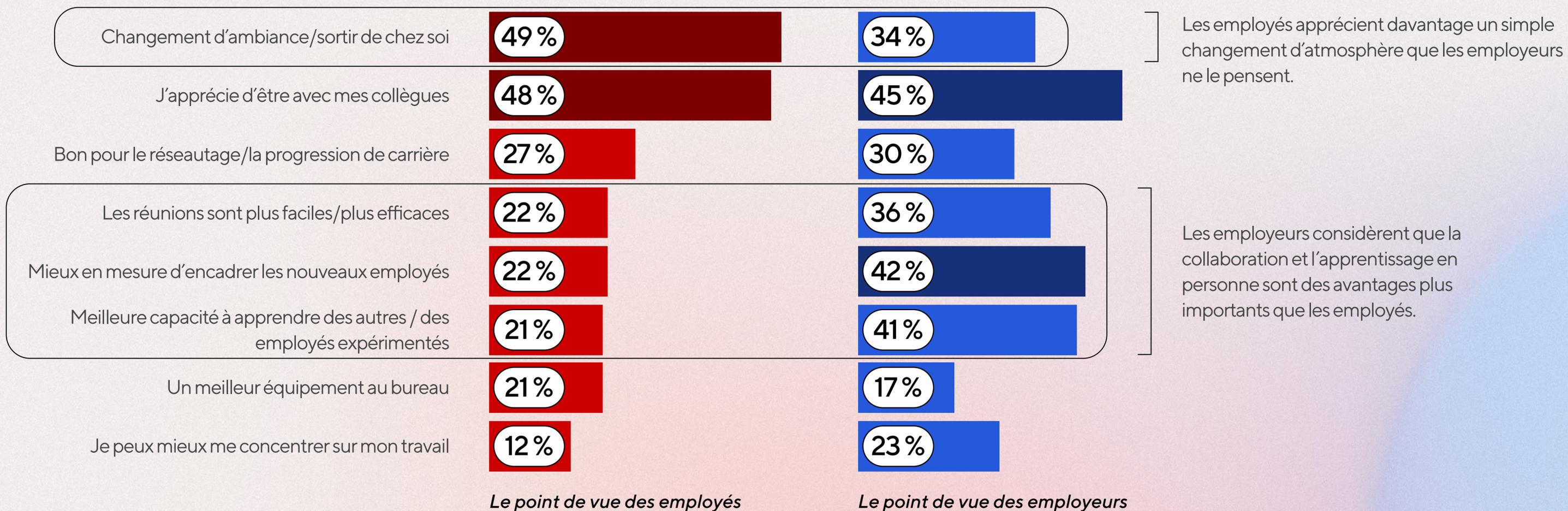


# Le travail hybride et le bonheur

Les employés et les employeurs ont des points de vue différents sur les raisons de se rendre au bureau – les employeurs surestiment l'intérêt de faciliter les réunions et d'apprendre des autres, tandis qu'ils sous-estiment le simple avantage d'un changement d'atmosphère.

## Les principaux avantages pour les employés qui viennent au bureau?

Classé parmi les 3 premiers

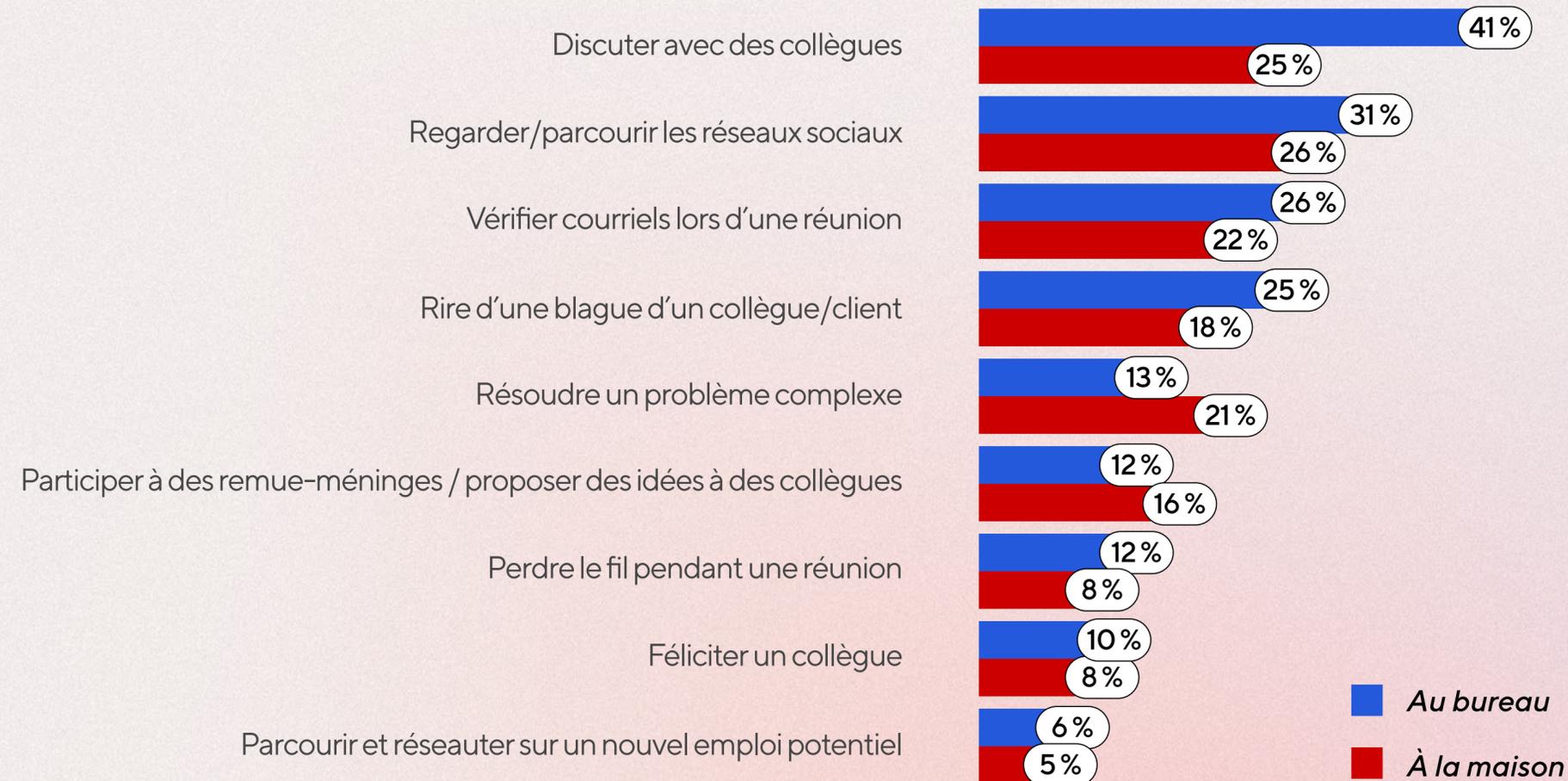


# Le travail hybride et le bonheur

Les interactions sociales sont plus fréquentes au bureau – les employés discutent davantage avec leurs collègues et sont plus enclins à rire aux plaisanteries. Par ailleurs, la résolution de problèmes en profondeur est plus fréquente pendant les jours de travail à domicile.

## Les interactions et comportements fréquents dans le cadre du travail à domicile par rapport au travail au bureau

*Avoir fait au moins trois fois par jour parmi les employés*



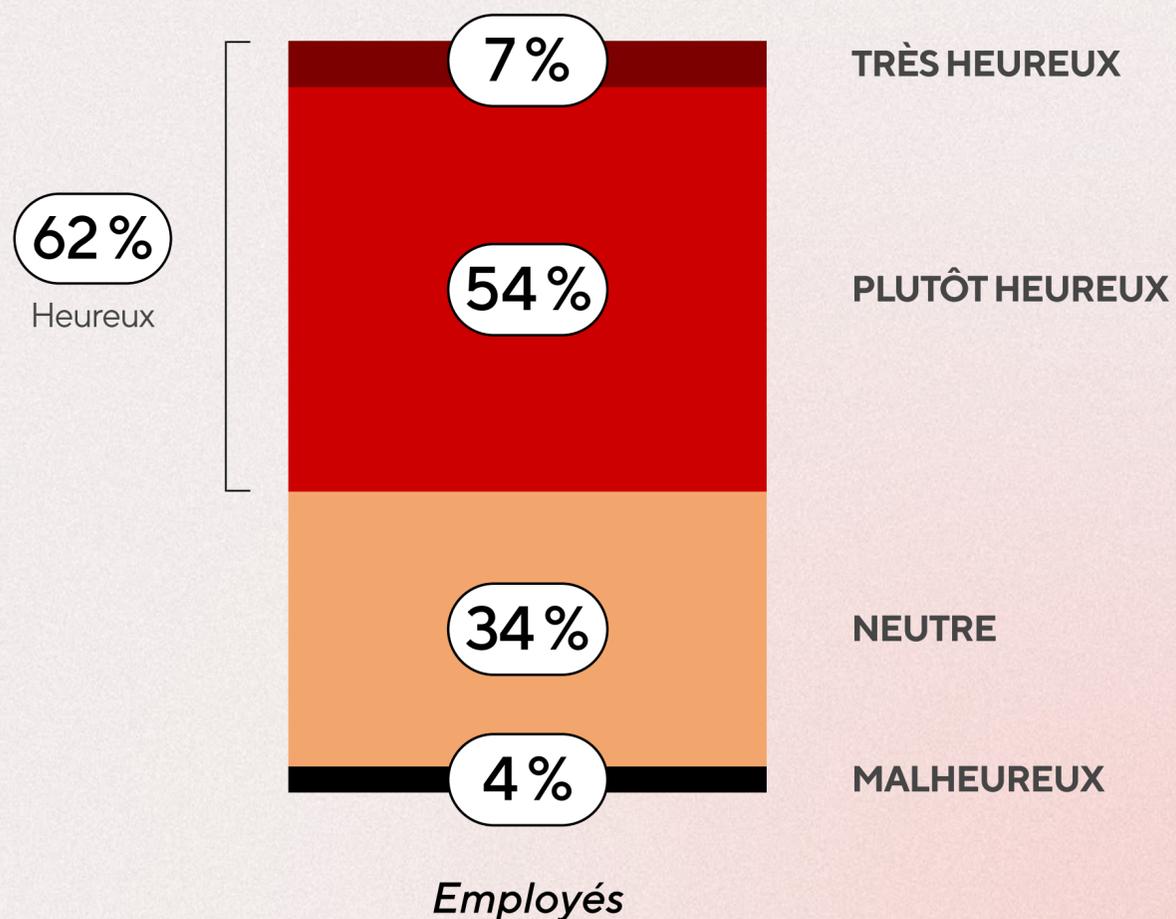
Base : Employés pensant à leur dernier jour au bureau (n = 489) et à leur dernier jour de travail à domicile (n = 591)  
B2. En pensant à votre dernier jour de travail [au bureau/à la maison], pour autant que vous vous en souveniez, combien de fois avez-vous...

○ Significativement plus élevé entre les employés et les employeurs avec un niveau de confiance de 95 %

# Le travail hybride et le bonheur

La plupart des employés se disent heureux la plupart du temps, qu'ils soient au bureau ou à la maison.

## Le bonheur au cours de la journée de travail, quel que soit le lieu de travail



## Bonheur par rapport au nombre de jours de bureau

Bien que les employés qui ne se rendent au bureau qu'un jour par semaine se disent plus satisfaits de cet arrangement que ceux qui s'y rendent plus souvent, l'incidence sur le bonheur quotidien n'est pas très importante.

Si les employés qui travaillent plus souvent à domicile sont plus satisfaits de leur situation, ils ne sont pas nécessairement plus heureux.

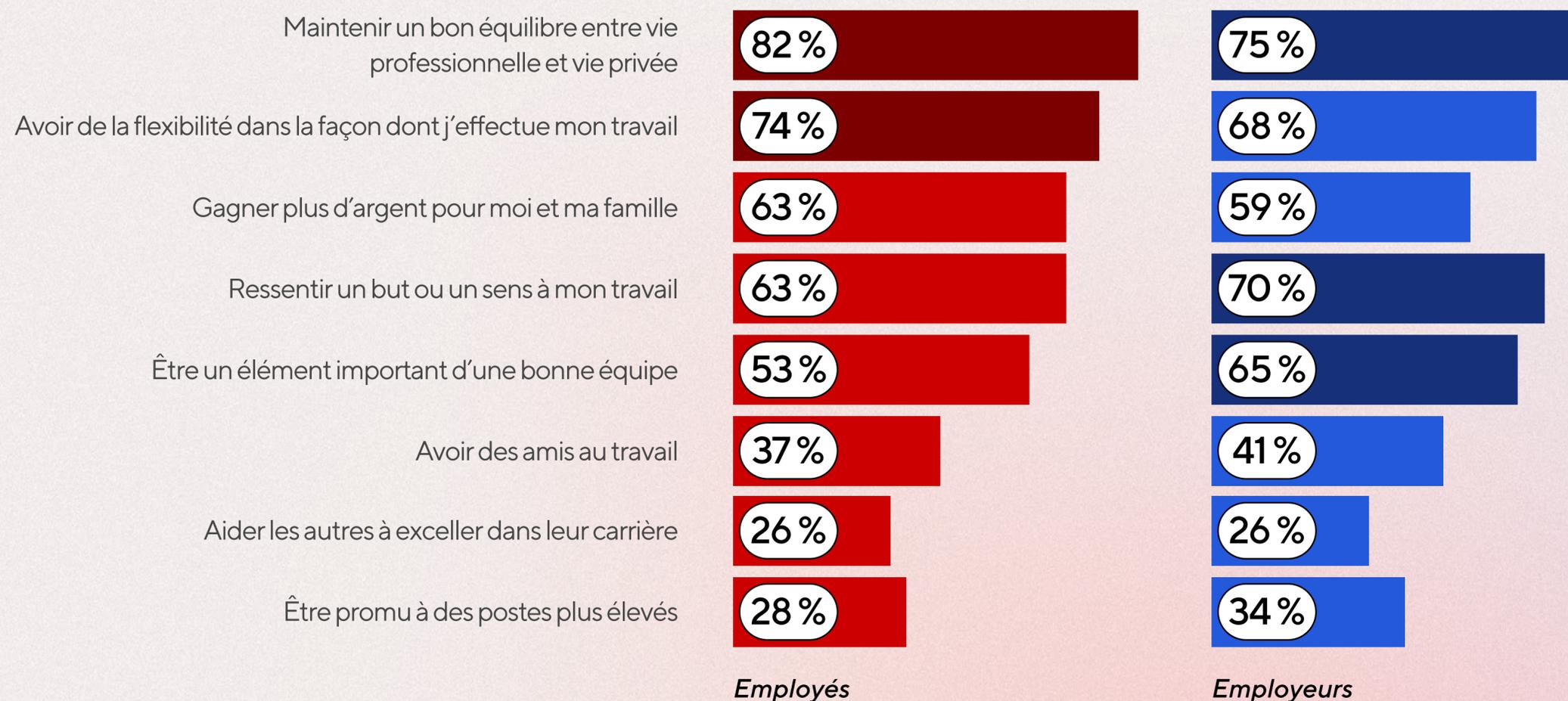


# Le travail hybride et le bonheur

La majorité des employés considèrent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité ont une incidence importante sur leur bonheur à long terme – plus que le fait de gagner plus d'argent et de trouver une raison d'être à leur travail.

## Incidence sur le bonheur à long terme

(% disant que l'incidence sur le bonheur est importante)



Si les employeurs et les employés sont généralement d'accord sur l'incidence de ces facteurs sur le bonheur à long terme, **les employeurs sous-estiment quelque peu l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de la flexibilité**, et surestiment l'incidence du fait de faire partie d'une bonne équipe et de trouver une raison d'être dans son travail.

# Gestion des défis du travail hybride

# Gestion des défis du travail hybride

Si les travailleurs hybrides et leurs employeurs sont d'accord sur les types de défis à relever lorsqu'ils partagent leurs semaines de travail entre le domicile et le bureau, leurs points de vue divergent sur la meilleure façon de gérer ces défis. Les employeurs sont convaincus que le regroupement des employés au bureau est le meilleur moyen de gérer les difficultés liées au travail, tandis que les employés ont appris que le travail à domicile et le travail au bureau présentent tous deux des avantages uniques.

Les employés considèrent qu'il est important d'être au bureau pour développer les relations et mieux coordonner les activités avec les collègues, mais ils se sentent également mieux à même de gérer leur temps et de rester au

courant des événements lorsqu'ils peuvent travailler à domicile.

Outre la suppression des trajets domicile-travail, les employés constatent une amélioration de leur productivité en effectuant un travail ciblé à domicile, et planifient et répartissent les tâches de la semaine entre le domicile et le bureau afin d'être le plus productifs possible.

Le fait de comprendre que le travail à domicile et le travail au bureau présentent tous deux des avantages pour différentes parties de leur travail a créé une forte appréciation de la flexibilité chez les employés hybrides. Presque tous les employés hybrides déclarent qu'il est raisonnable pour eux de choisir le moment

où ils effectuent leur travail, que ce soit à la maison ou au bureau, et indiquent également que cette flexibilité quant au moment où ils travaillent est l'une des choses qui améliorerait le plus leur expérience au bureau.

# Gestion des défis du travail hybride

La motivation et la gestion de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont des défis majeurs pour les employés hybrides.

## Les 10 principaux défis auxquels sont confrontés les employés

Parmi les employés



### Comparaison avec le travail hybride en 2022 :

Les principaux défis auxquels seront confrontés les employés hybrides en 2023 n'ont pas changé de manière substantielle au cours de l'année écoulée. Si les préoccupations relatives à la motivation et à la gestion des exigences du travail ne se sont pas améliorées, elles ne se sont pas aggravées non plus.

Si les trajets domicile-travail constituent un défi plus important en 2023, le fait de passer plus de temps à travailler dans un modèle hybride permet d'établir de meilleures relations, et moins de travailleurs hybrides ont du mal à nouer des relations sociales au travail.

# Gestion des défis du travail hybride

Les employeurs comprennent fortement les difficultés rencontrées par leurs employés hybrides pour concilier vie professionnelle et vie privée – six employeurs sur dix affirment que leurs employés sont confrontés à ce défi.

## Les 10 principaux défis auxquels sont confrontés les employés

*Le point de vue des employeurs*



### Qu'est-ce que les employeurs voient différemment?

Si les défis auxquels les employeurs voient leur personnel confronté correspondent généralement au point de vue des employés, les employeurs surestiment la prévalence de certains d'entre eux.

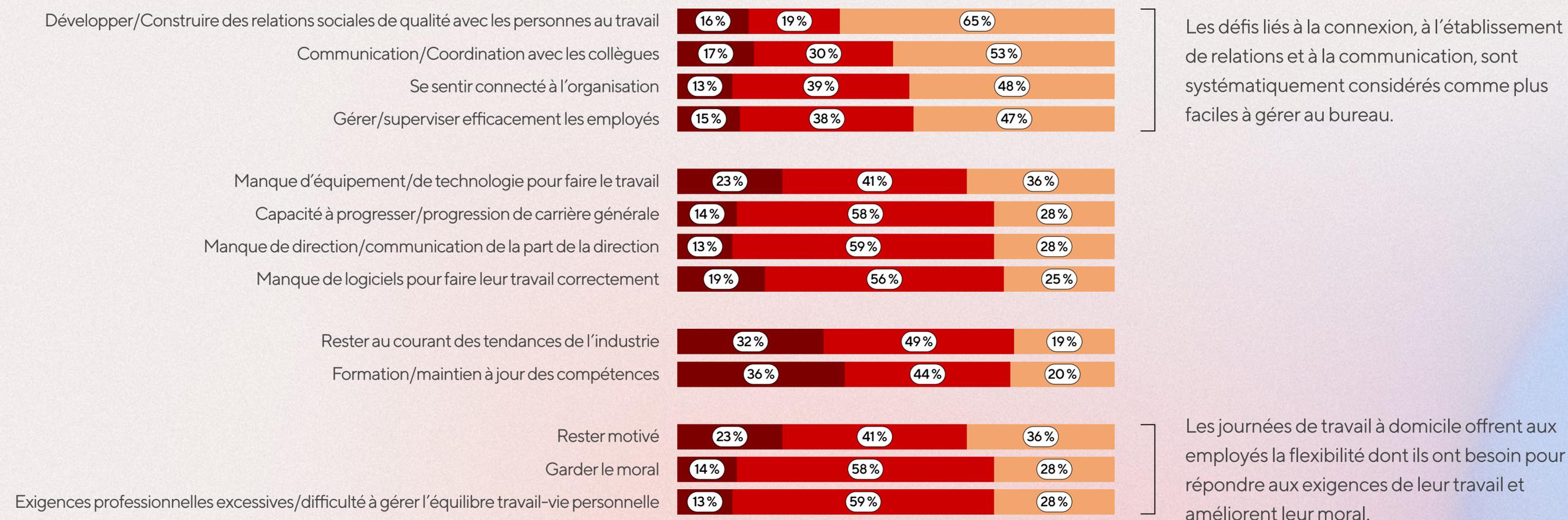
Les employeurs sont plus enclins à penser que leurs employés ont des difficultés à se connecter à l'organisation et à leurs collègues.

# Gestion des défis du travail hybride

Les employés considèrent que les journées de travail à domicile leur permettent de répondre aux exigences de leur travail et d'améliorer leur moral, ce qui présente l'avantage supplémentaire de leur donner le temps de se perfectionner et de se tenir au courant des tendances du secteur.

## Les défis sont-ils mieux gérés en travaillant à la maison ou au bureau?

Parmi les employés

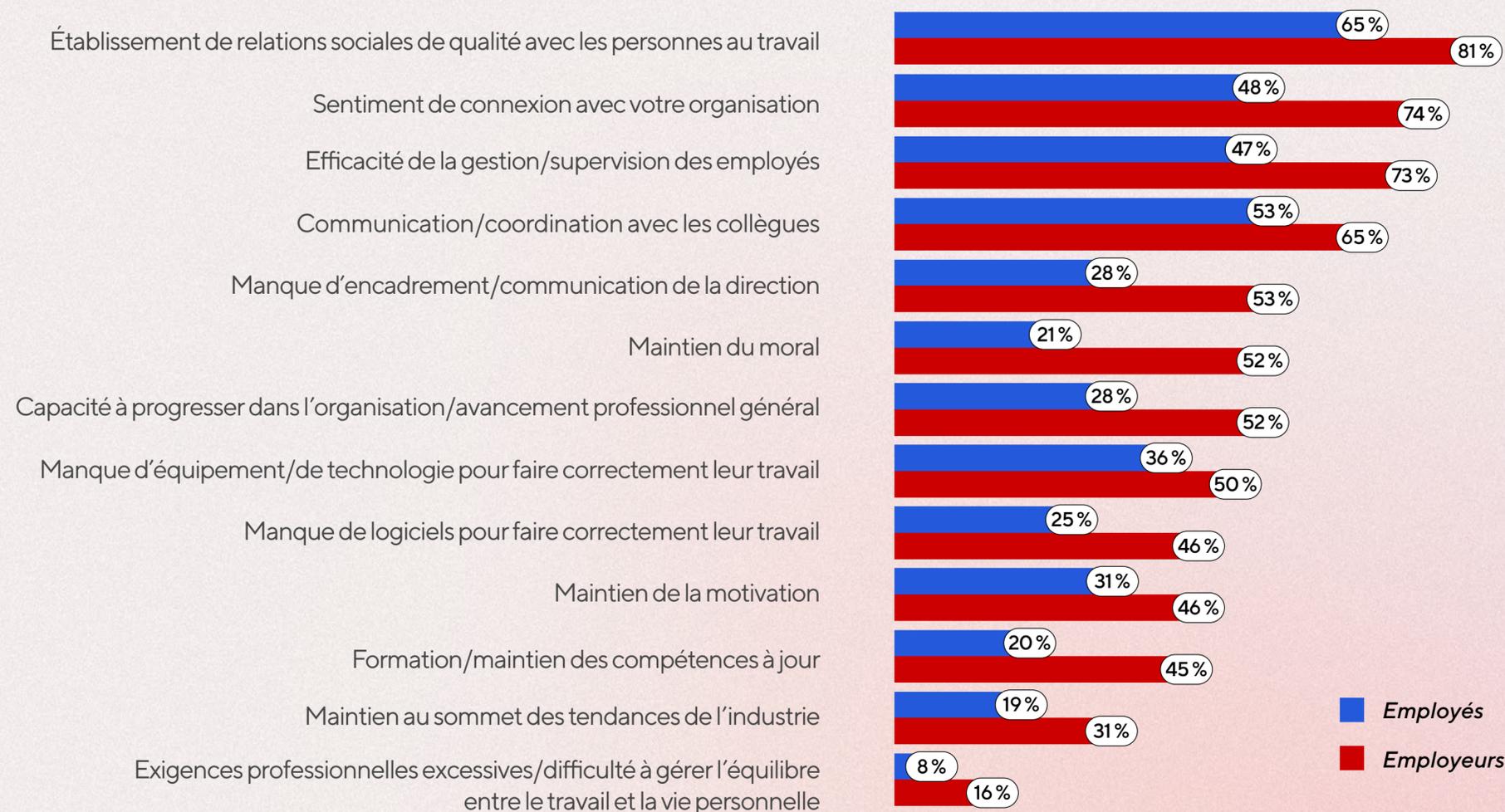


# Gestion des défis du travail hybride

Les employeurs sont plus enclins à considérer que pratiquement tous les défis sont mieux gérés au bureau – en particulier ceux qui concernent les relations et la communication.

## Les difficultés professionnelles les plus faciles à gérer au bureau

% Plus facile à gérer au bureau



Les employeurs sont plus enclins à dire que tous les défis sont mieux gérés au bureau.

### Qu'est-ce que les employeurs voient différemment?

Les employeurs ont tendance à croire que le bureau est un meilleur endroit pour les employés pour gérer les problèmes qu'ils rencontrent au travail, et sont notamment plus de deux fois plus susceptibles que les employés de dire que le travail au bureau est le meilleur moyen de gérer le moral.

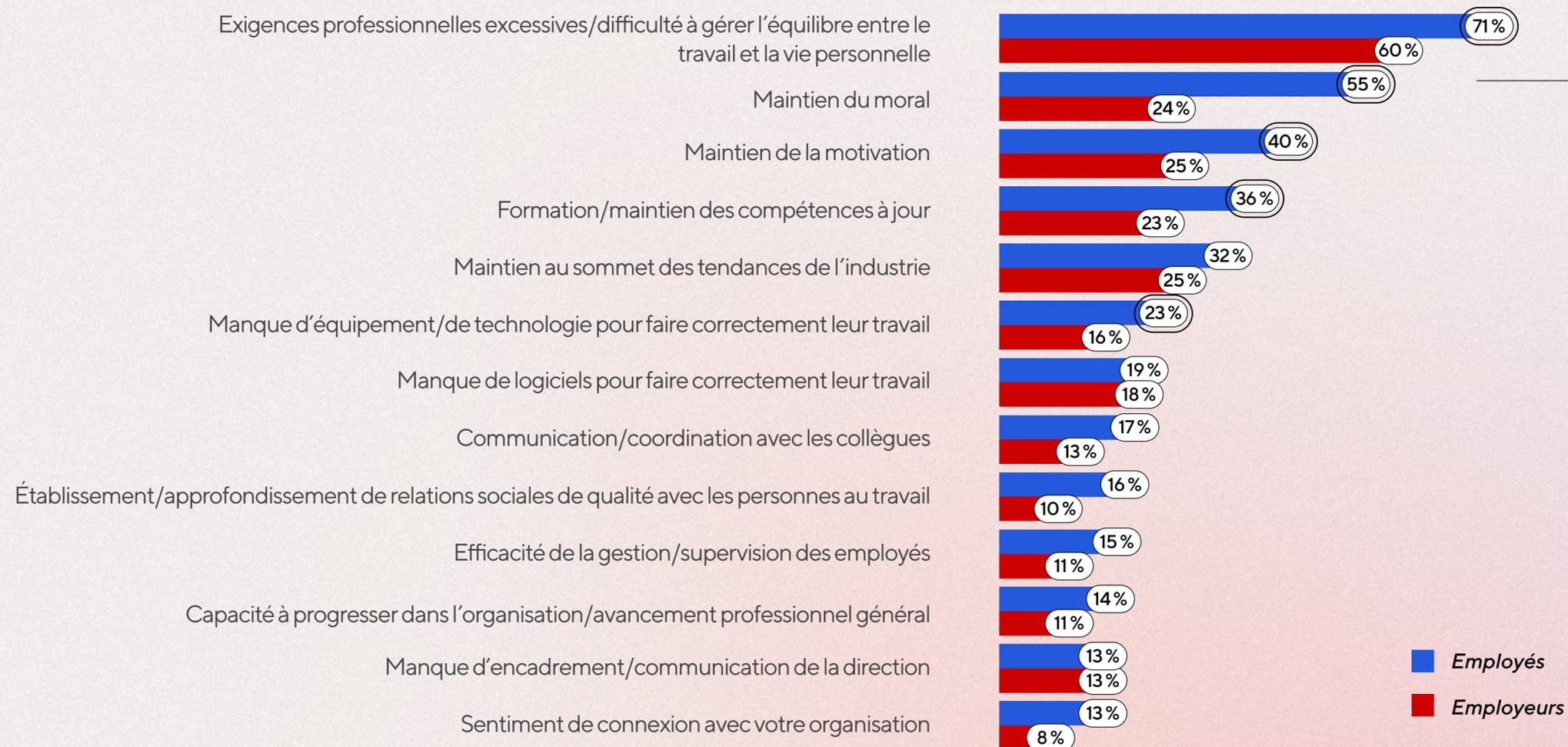
Les employeurs peuvent confondre la cohésion et les liens personnels entre les employés avec le moral – les employés reconnaissent que le bureau est plus propice à l'amélioration des relations, mais ils comptent sur la flexibilité du travail à domicile pour garder le moral.

# Gestion des défis du travail hybride

Alors que la majorité des employeurs et des employés considèrent que les journées de travail à domicile sont optimales pour gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les employeurs sous-estiment considérablement l'incidence des journées de travail à domicile sur le moral des employés.

## Les difficultés professionnelles les plus faciles à gérer à domicile

% Plus facile à gérer à domicile



Les employés sont **deux fois plus nombreux** à déclarer qu'il est plus facile de garder le moral les jours où ils peuvent travailler à domicile.

Base : Les bases varient selon les déclarations  
 B7. Pour chacun des défis auxquels vous êtes actuellement confronté dans le cadre de votre travail, est-il plus facile à gérer les jours où vous travaillez à domicile ou au bureau?

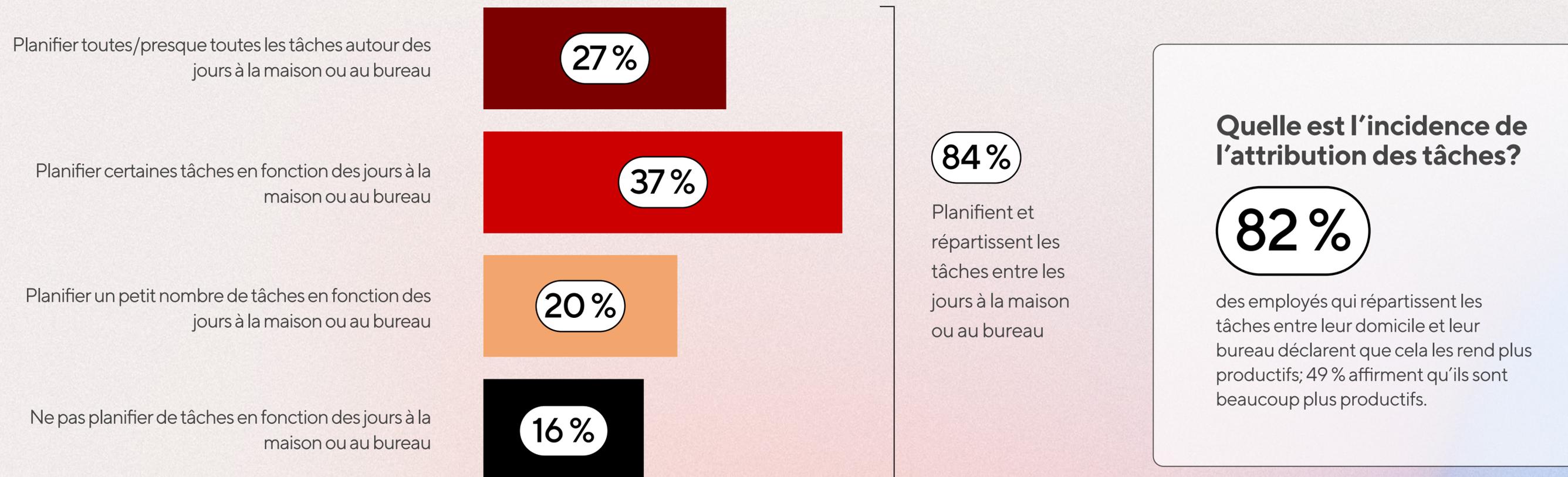
○ Significativement plus élevé entre les employés et les employeurs avec un niveau de confiance de 95 %

# Gestion des défis du travail hybride

La plupart des employés répartissent les tâches entre leur domicile et leur bureau et sont ainsi plus productifs.

## Planification des tâches lorsque l'on travaille à domicile ou au bureau

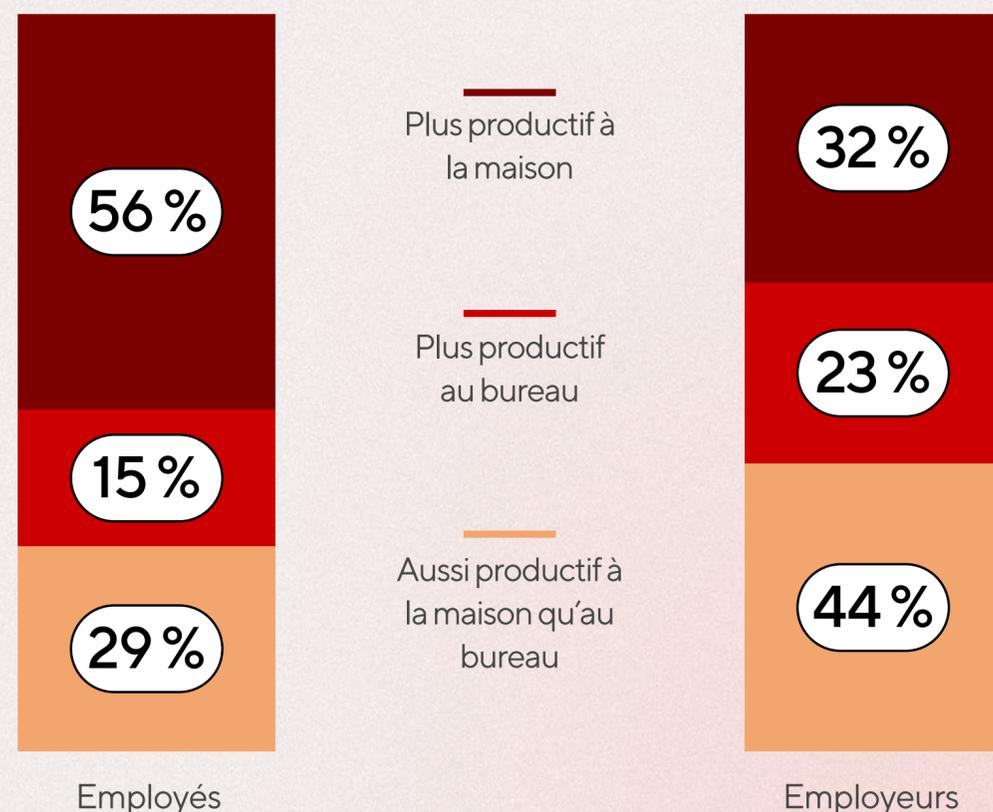
Parmi les employés



# Gestion des défis du travail hybride

Plus de la moitié des employés déclarent être plus productifs à la maison qu'au bureau, mais les employeurs ne sont pas du même avis.

## Plus productifs à la maison ou au bureau?



## La productivité au bureau augmentera-t-elle avec le temps?

La plupart des employés et des employeurs répondent par la négative : 82 % des employés qui constatent qu'ils sont plus productifs à la maison affirment que leur productivité au bureau n'augmentera pas lorsqu'ils s'habitueront à travailler plus souvent à la maison.

Les employeurs, en revanche, sont plus optimistes : ils sont plus enclins à penser que la productivité des employés au bureau s'améliorera s'ils y travaillent plus souvent.

### La productivité au bureau va-t-elle s'améliorer?

Parmi ceux qui déclarent qu'ils/leurs employés sont plus productifs à la maison

**82%**  
Employés  
Non, il n'y aura pas d'amélioration

**66%**  
Employeurs  
Non, il n'y aura pas d'amélioration

# Gestion des défis du travail hybride

Les employés hybrides apprécient fortement les avantages spéciaux les jours où ils sont au bureau. Entre-temps, le besoin de flexibilité demeure et les employés auront une meilleure expérience s'ils sont au bureau à l'heure qui leur convient et s'ils disposent d'un espace pour travailler de manière concentrée, à l'abri des distractions.

## Améliorations de l'expérience au bureau

Classé dans les trois premiers parmi les employés



### Comparaison avec le travail hybride en 2022 :

Les travailleurs hybrides continuent d'accorder une grande importance à des avantages simples, comme un dîner gratuit ou une heure de convivialité, en guise de remerciement lorsqu'ils sont au bureau.

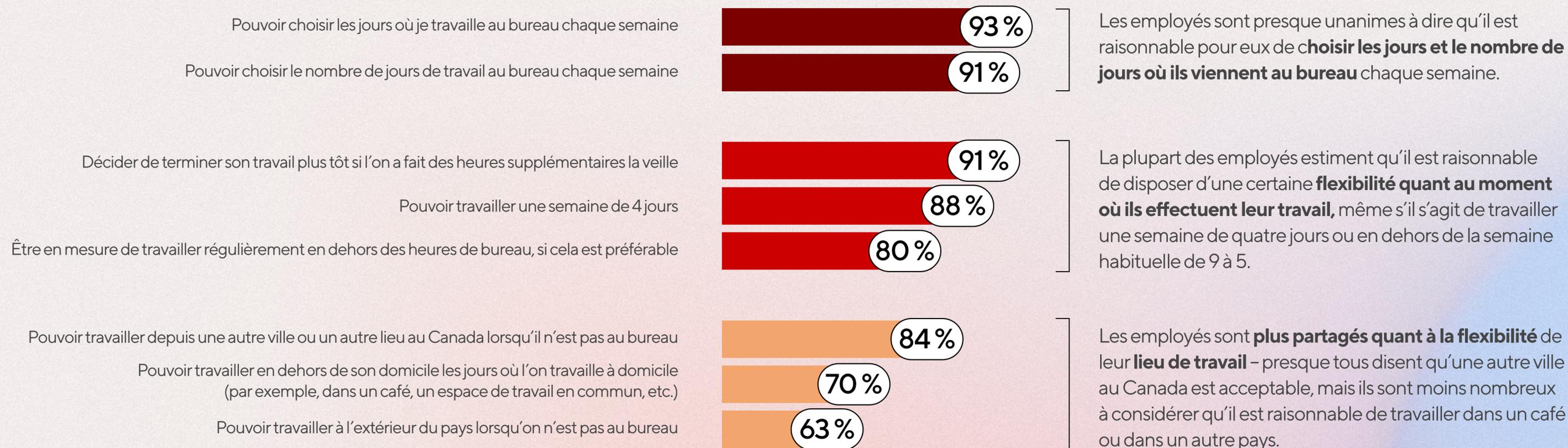
Ce qui a changé par rapport à 2022, alors que de plus en plus d'employés travaillent selon des modèles hybrides, c'est que les employés souhaitent davantage choisir leurs jours de présence au bureau et disposer d'un espace de travail dédié, exempt de distractions.

# Gestion des défis du travail hybride

Les employés sont unanimes à penser que la flexibilité quant à l'heure à laquelle ils arrivent au bureau et à l'heure à laquelle ils effectuent leur travail est une attente raisonnable.

## Caractère raisonnable des attentes liées au travail

% Oui parmi les employés



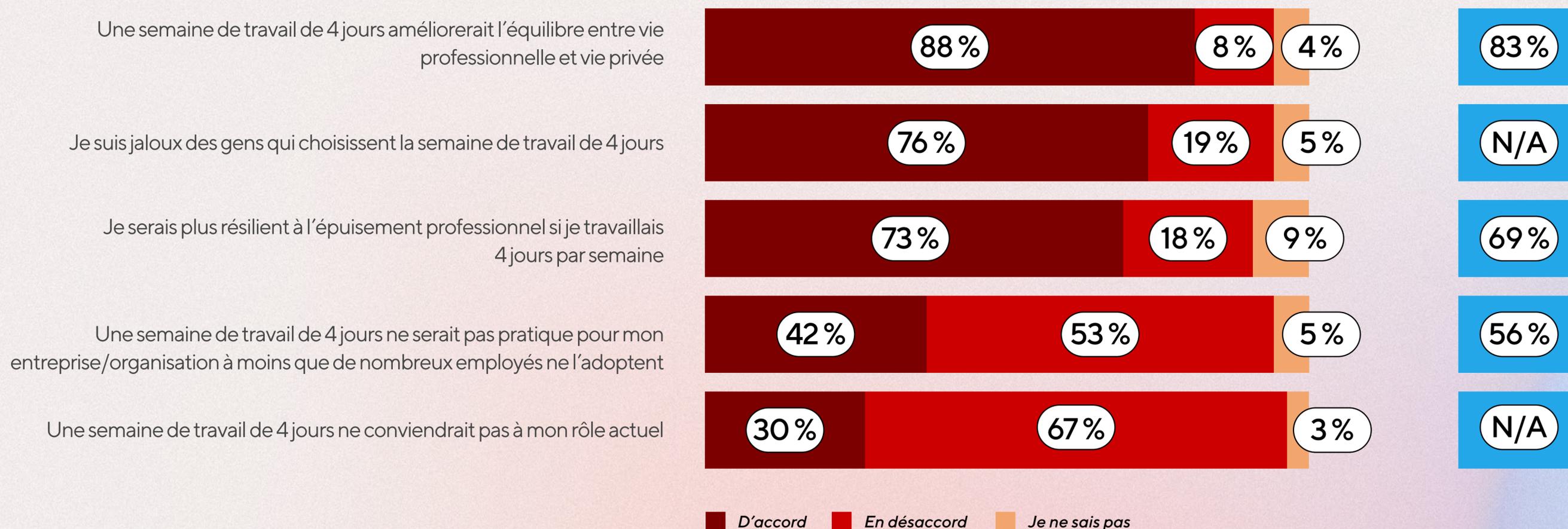
# Gestion des défis du travail hybride

Les employés sont largement d'accord pour dire qu'une semaine de travail de quatre jours améliorerait l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; les trois quarts d'entre eux déclarent que cela les rendrait plus résistants à l'épuisement professionnel.

## Attitudes à l'égard d'une semaine de travail de quatre jours

Parmi les employés

Employeurs  
% d'accord



# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

Les employés considèrent les exigences professionnelles excessives et la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme un défi majeur pour eux, ce qui a des conséquences significatives sur leur rendement et leur attitude vis-à-vis du travail. Près de la moitié des employés (47 %) déclarent être victimes d'au moins un certain épuisement professionnel et ces employés sont deux fois plus susceptibles de se sentir épuisés, de s'épuiser et de parler de leur travail de manière négative. Les entreprises dont les employés s'épuisent de manière persistante ont des employés qui ont moins d'énergie et d'engagement dans leur travail, et qui sont plus susceptibles de changer d'emploi.

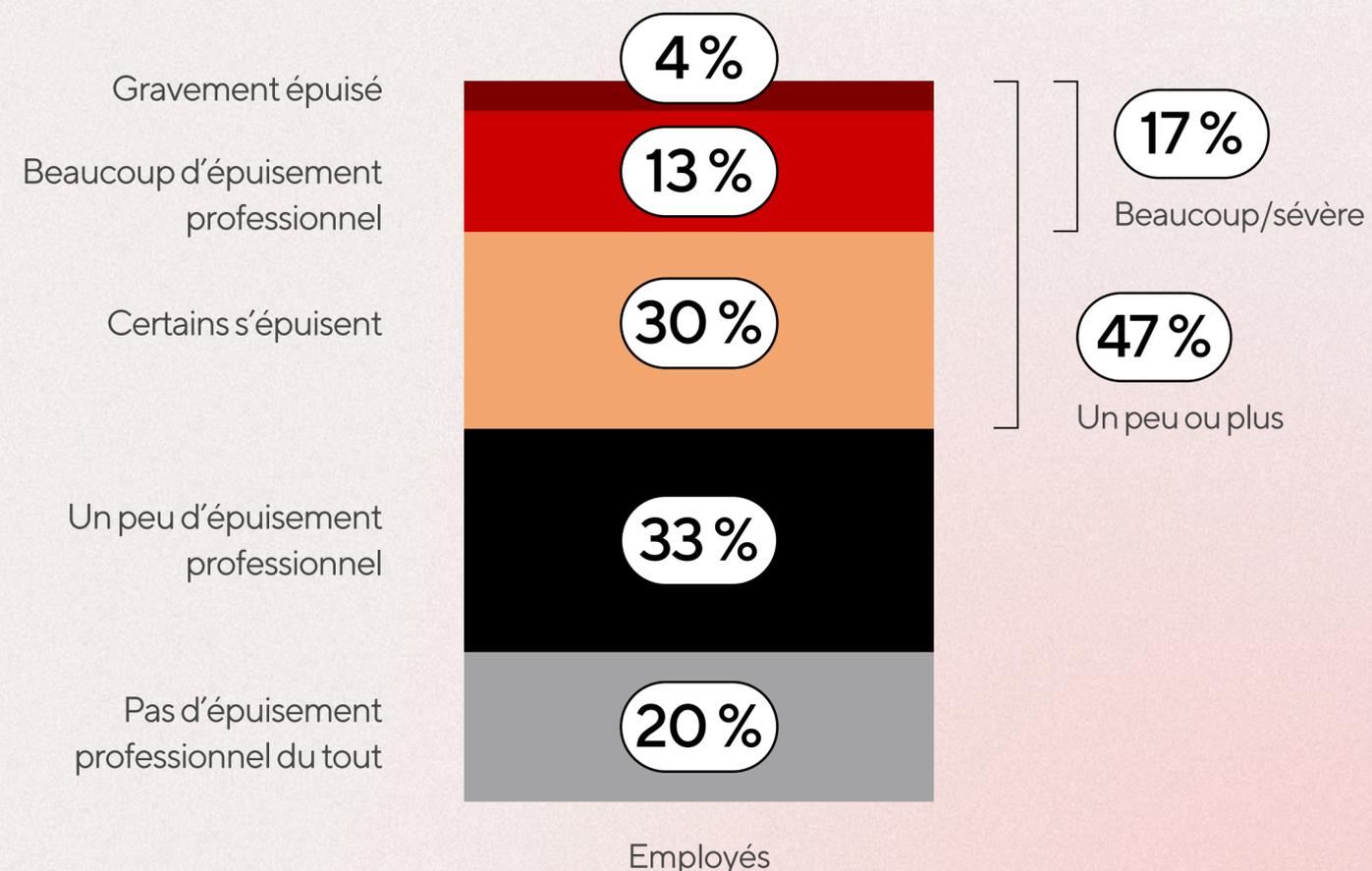
Beaucoup d'employeurs et d'employés comprennent la nécessité d'une collaboration pour lutter contre l'épuisement professionnel, un peu plus de la moitié d'entre eux estimant qu'il incombe à la fois aux dirigeants et aux employés de gérer l'épuisement professionnel, mais les deux groupes ont également tendance à assumer plus de responsabilités qu'ils ne le devraient. Les employés sont plus enclins à dire qu'il est de leur responsabilité de gérer l'épuisement professionnel, et les employeurs sont plus enclins à dire qu'il est de la responsabilité de la direction de gérer l'épuisement professionnel.

Ces attentes quant à la responsabilité de l'épuisement professionnel témoignent d'une volonté de s'attaquer au problème à la fois chez les employés et les employeurs, volonté qui pourrait être manquée si les deux groupes essayaient de gérer le problème chacun de leur côté.

# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

Près de la moitié des employés font état d'un certain niveau d'épuisement professionnel; 17 % d'entre eux déclarent que ce niveau est élevé ou grave. Dans le même temps, les employeurs estiment que trois employés sur dix dans leur entreprise connaissent des niveaux importants d'épuisement professionnel.

## Expériences d'épuisement professionnel chez les employés



**36 %**  
Moyenne

Les employeurs estiment qu'environ 36 % des employés de leur entreprise sont actuellement en situation d'épuisement professionnel

**Les employés de longue date signalent des niveaux d'épuisement plus élevés**, le seuil des trois ans étant celui où les niveaux d'épuisement augmentent (52 % des employés ayant plus de trois ans d'ancienneté dans leur entreprise actuelle font l'expérience de l'épuisement, contre 34 % des employés plus récents).

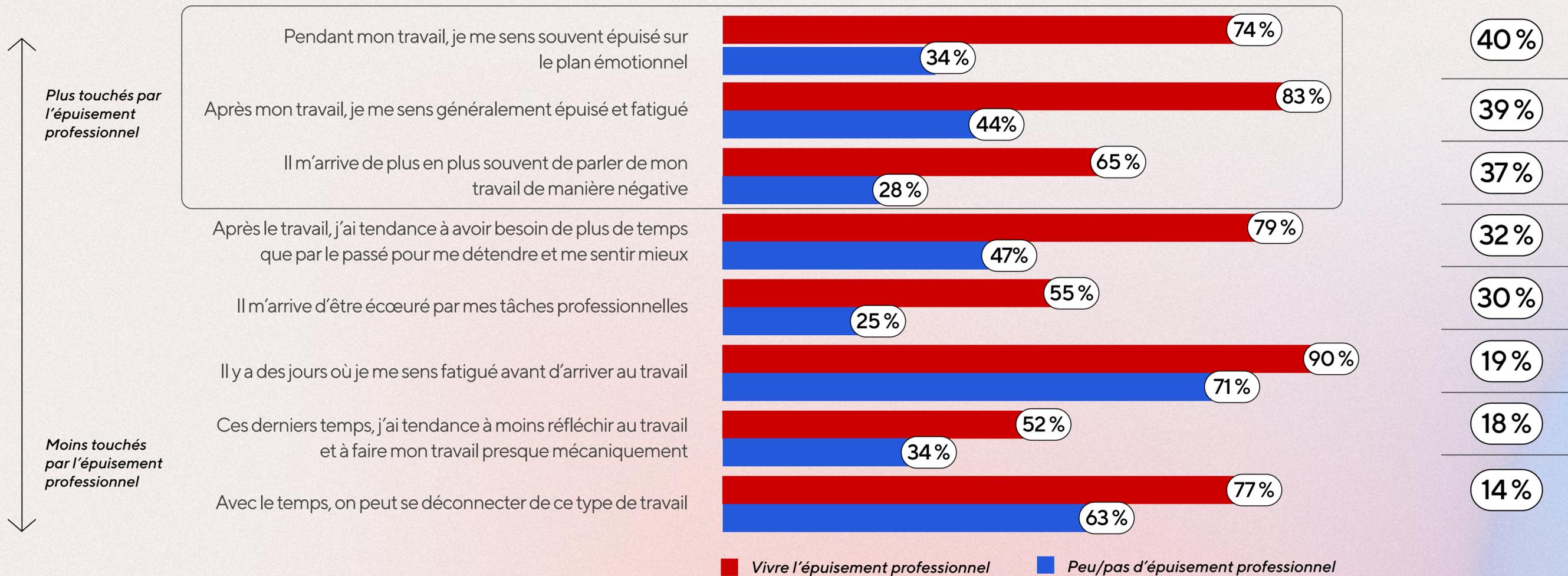
# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

Les 47 % d'employés qui constatent un épuisement professionnel sont deux fois plus nombreux à se sentir émotionnellement vidés, épuisés ou à parler de leur travail de manière négative.

## Expériences et perceptions négatives

Parmi les employés

Épuisement professionnel par rapport à aucun épuisement



Plus touchés par l'épuisement professionnel

Moins touchés par l'épuisement professionnel

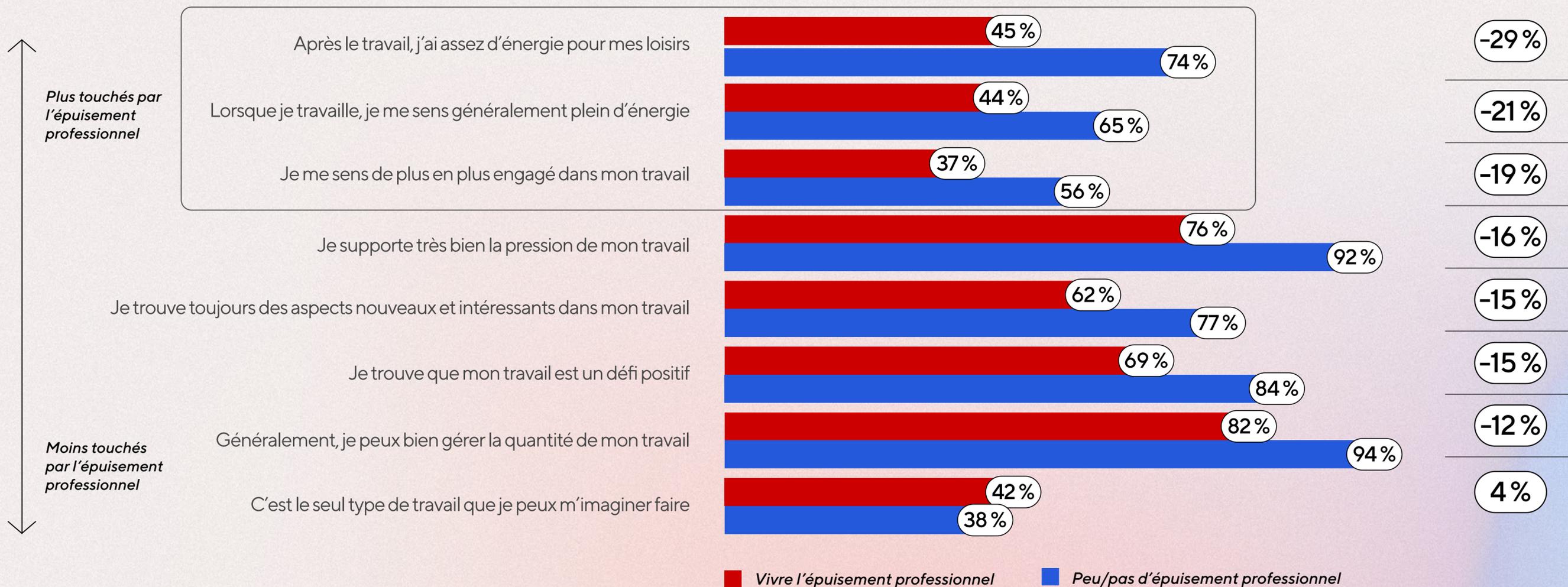
# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

Les employés qui ne souffrent pas ou peu d'épuisement professionnel sont plus motivés pour leurs loisirs personnels et leur travail. Ils sont également plus engagés dans leur travail.

## Expériences et perceptions positives

Parmi les employés

Épuisement professionnel par rapport à aucun épuisement



Plus touchés par l'épuisement professionnel

Moins touchés par l'épuisement professionnel

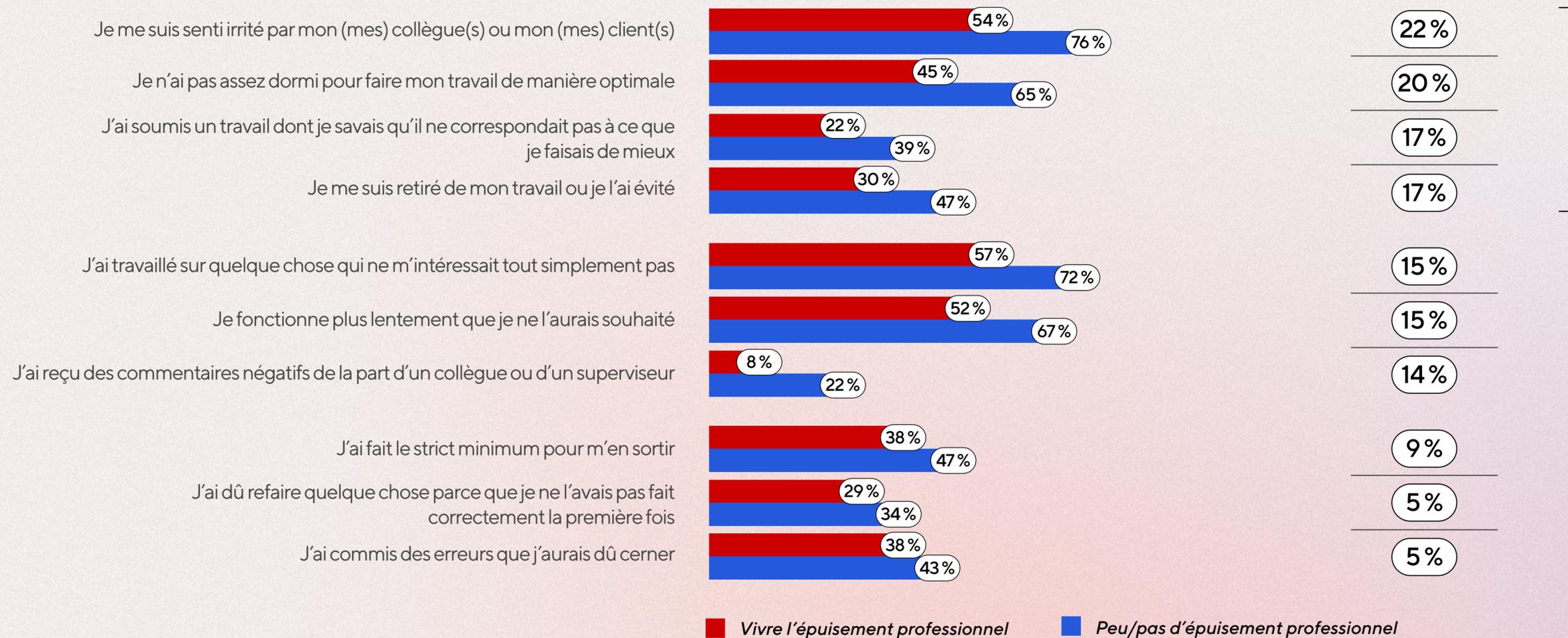
# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

Si tous les employés font état d'expériences négatives ou d'un désengagement dans leur travail, ceux qui souffrent d'épuisement professionnel sont beaucoup plus nombreux à se battre. L'épuisement des employés nuit à la culture et à la productivité de l'entreprise, car les employés deviennent plus irritables et s'investissent moins dans leur travail.

## Conséquences de l'épuisement professionnel

% d'expériences au courant de la dernière semaine

Épuisement professionnel par rapport à aucun épuisement

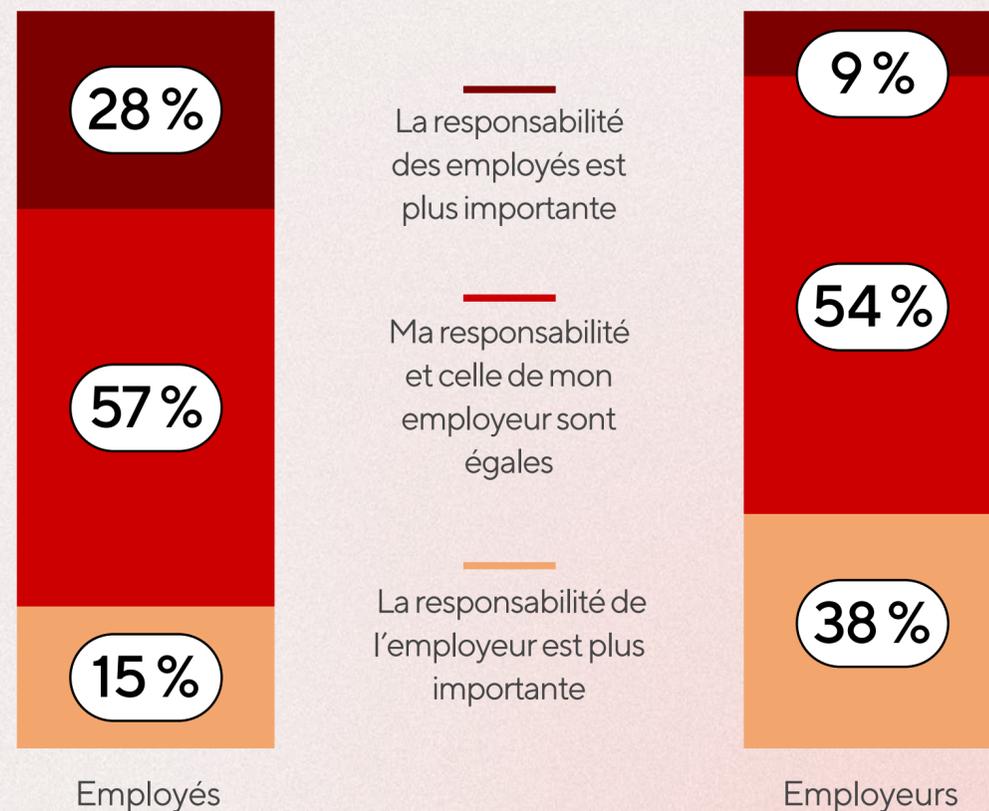


Les effets les plus importants de l'épuisement professionnel se manifestent par une humeur négative, de la fatigue et une diminution de la qualité ou de l'enthousiasme au travail.

# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

De nombreux employés et employeurs considèrent que la responsabilité de la gestion de l'épuisement professionnel est partagée par les employés et les employeurs. Toutefois, si les employés sont plus enclins à souligner leur propre responsabilité, les employeurs sont également plus enclins à se désigner eux-mêmes (la gestion) comme responsables.

## La responsabilité première de la gestion de l'épuisement professionnel



### À qui incombe la responsabilité?

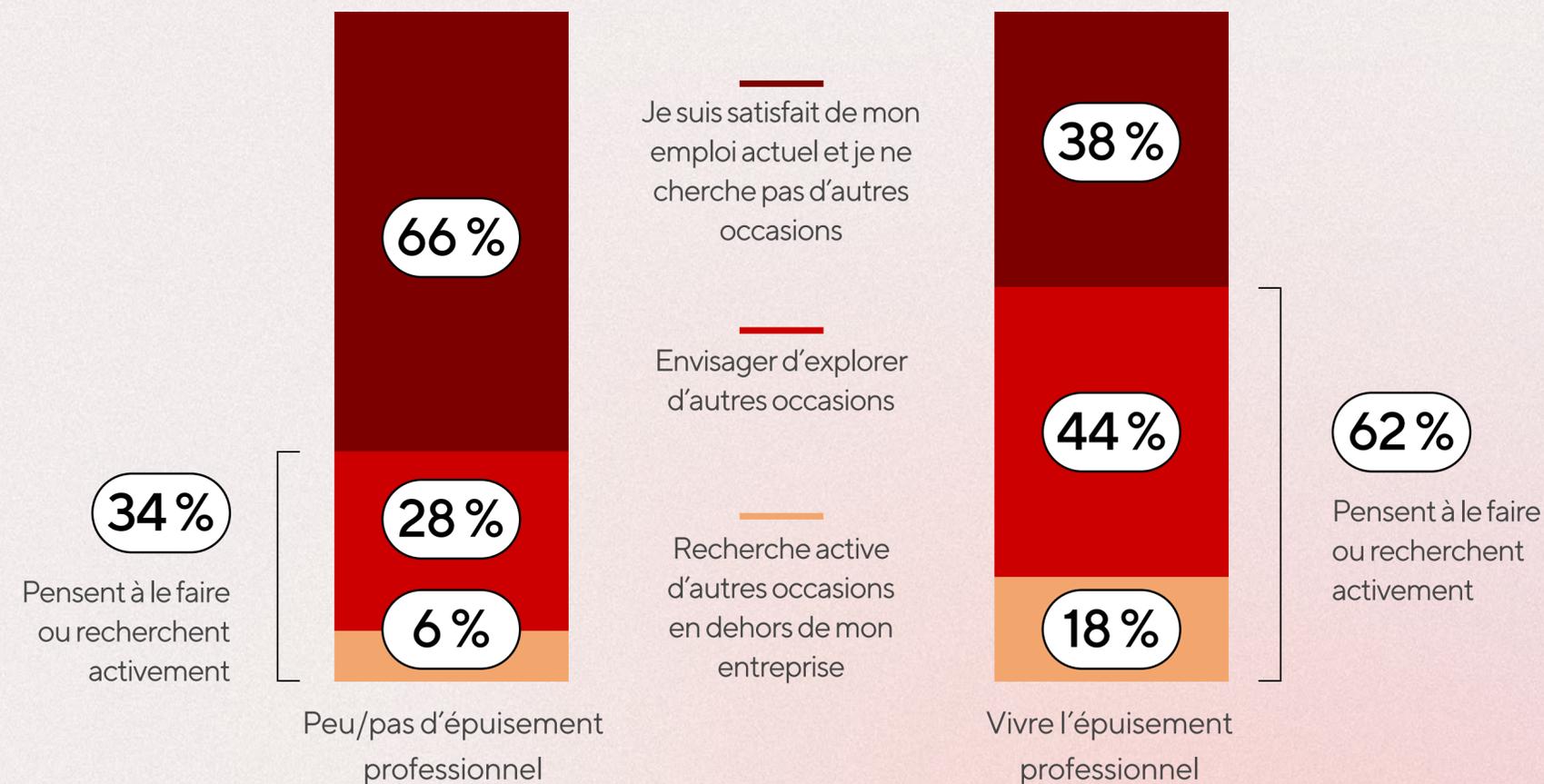
Les employés et les employeurs ont tendance à porter eux-mêmes le fardeau de la lutte contre l'épuisement professionnel.

Bien que les conversations sur l'épuisement professionnel puissent être moins fréquentes, cette dynamique montre que les employeurs et les employés sont prêts à s'attaquer au problème. Les solutions pour atténuer l'épuisement professionnel sont probablement mieux gérées en collaboration, et les employés comme les employeurs sont prêts à apporter leur contribution.

# Épuisement professionnel : Expériences et conséquences

Les employés en épuisement professionnel sont presque deux fois plus susceptibles d'envisager un autre emploi et trois fois plus susceptibles d'en rechercher un activement.

## À la recherche de nouvelles occasions d'emploi



L'épuisement professionnel est-il à l'origine du renouvellement des effectifs?

50%

La moitié des employés en situation d'épuisement professionnel et qui envisagent de nouvelles occasions déclarent que l'épuisement professionnel est un facteur important ou le plus important, et la quasi-totalité (89 %) déclarent qu'il s'agit au moins d'un facteur plus ou moins important.

# l'évolution du travail

RAPPORT  
2023