Stress, télétravail, management

Quels impacts sur la santé des cadres ?

23/04/2025



Une étude du CESE met en évidence les défis majeurs auxquels les cadres doivent désormais faire face en matière de santé au travail. Stress chronique, fatigue informationnelle, et nouvelles pratiques managériales sont autant de facteurs qui exigent des réponses adaptées pour améliorer leur bien-être professionnel.

Des conditions de travail en mutation rapide

Le CESE souligne une accélération notable des évolutions dans les organisations du travail, en particulier sous l'effet de la digitalisation et du télétravail. Ce dernier est devenu une pratique courante, touchant désormais 26 % des salariés en France contre seulement 9 % en 2019. Cependant, cette évolution rapide suscite des interrogations sur ses impacts réels sur la santé mentale et le bien-être des salariés, certains effets négatifs ayant déjà été observés en cas de télétravail intensif ou mal organisé.

Les conditions climatiques extrêmes constituent également une préoccupation majeure. Le stress thermique lié aux fortes chaleurs affecte particulièrement les travailleurs exposés en extérieur, augmentant considérablement les risques de maladies graves, telles que les insuffisances rénales chroniques. L'adaptation des conditions de travail devient donc essentielle pour prévenir ces risques, à travers des mesures simples comme des pauses régulières ou la mise à disposition de lieux ombragés.

Le défi de l'articulation des temps de vie

La distinction entre temps libre et temps de travail demeure juridiquement floue, générant des zones grises qui compliquent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le CESE plaide pour une clarification juridique du temps libre, afin de mieux préserver la qualité de vie des salariés et éviter que les contraintes professionnelles n'empiètent sur le temps personnel.

De plus, le développement du télétravail accentue les difficultés à délimiter ces espaces temporels distincts. Bien qu'il soit globalement plébiscité par les salariés, notamment par les femmes, le télétravail peut aussi générer une surcharge domestique supplémentaire pour ces dernières, avec des effets négatifs notables sur leur santé mentale.

Santé mentale : une préoccupation majeure

La santé mentale s'impose désormais comme un enjeu crucial dans le domaine de la santé au travail. Selon les derniers chiffres de l'Assurance maladie, les cas de dépression liés au travail ont augmenté de 22 % entre 2022 et 2023, et ceux d'anxiété et de stress ont progressé de 36 %. Cette hausse met en évidence la nécessité d'agir efficacement sur les facteurs de risques psychosociaux, notamment le stress chronique et les violences internes ou externes subies par les salariés.

Les experts soulignent également l'émergence d'un nouveau risque : la fatigue informationnelle, caractérisée par un excès d'informations numériques. Ce phénomène touche particulièrement les cadres, dont 42 % souffrent déjà de cette surcharge informationnelle, entraînant une dégradation significative de leur qualité de vie au travail.

L'insuffisante prise en compte du genre dans la santé au travail

Le CESE met en évidence l'insuffisante intégration du genre dans les politiques de santé au travail. Les femmes, pourtant davantage concernées par certains risques tels que les troubles musculosquelettiques ou les pathologies mentales liées au stress professionnel, restent encore invisibilisées dans les statistiques et les politiques préventives.

Cette lacune statistique et analytique limite l'efficacité des actions menées et contribue au maintien des inégalités de genre dans le domaine de la santé au travail. Le Conseil plaide pour une généralisation de l'approche genrée dans les documents d'évaluation des risques professionnels (DUERP), encore insuffisamment actualisés dans de nombreuses entreprises.

Management : clé de la santé et des conditions de travail

Les pratiques managériales influencent fortement la santé des salariés. Le CESE indique que des modes de management basés sur l'autonomie, la confiance et la reconnaissance réduisent les risques psychosociaux et améliorent les conditions de travail. Or, selon une étude de l'IGAS, la France se caractérise par une approche managériale encore trop verticale et peu participative, ce qui pourrait expliquer une partie des difficultés françaises en matière de santé au travail.

En effet, seuls 56 % des salariés français se sentent reconnus dans leur travail, contre plus de 70 % dans d'autres pays européens comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni, ce qui suggère la nécessité d'une évolution profonde des pratiques managériales en France.

Prévention : des efforts encore insuffisants

Malgré l'augmentation notable de l'absentéisme (+41 % en 5 ans), seuls 4 % des cotisations relatives à la santé au travail sont consacrés à la prévention, contre 74 % destinés aux réparations d'accidents et maladies professionnelles. Ce déséquilibre démontre clairement l'urgence d'un renforcement substantiel des actions de prévention pour réduire les risques en amont plutôt que de privilégier leur réparation après coup.

Le CESE souligne que, pour améliorer la santé globale des salariés, la prévention doit devenir une priorité au même titre que les autres enjeux économiques et sociaux, impliquant une réelle mobilisation collective et une prise de conscience accrue des entreprises.

Un besoin de nouveaux indicateurs

Enfin, le CESE insiste sur la nécessité de disposer d'indicateurs adaptés aux réalités nouvelles du monde du travail. L'évolution rapide des risques liés au climat, aux nouvelles technologies et aux conditions de travail impose de revoir les outils de mesure traditionnels, afin de mieux cibler et évaluer l'efficacité des politiques de prévention.

Cette modernisation des indicateurs contribuerait à une meilleure compréhension des phénomènes émergents, tels que la fatigue informationnelle ou l'impact réel du télétravail sur la santé mentale, permettant ainsi des interventions plus efficaces et adaptées à ces nouveaux défis.

Lien vers l'étude : urlr.me/secwPj

Ce site n'utilise aucun cookie contenant des données personnelles. En savoir plus »

© 2026 FO-Cadres