

# **Le mal-être au travail est un problème répandu qui peut avoir des conséquences significatives sur la santé et le bien-être des individus.**

## **Voici quelques données concernant le mal-être au travail**

**1. Prévalence du stress** : Le stress au travail est l'un des principaux facteurs contribuant au mal-être. Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, environ 50 à 60 % de l'ensemble des journées de travail perdues sont liées au stress professionnel.

**2. Impact sur la santé mentale** : Le mal-être au travail peut entraîner des problèmes de santé mentale tels que l'anxiété et la dépression. Selon l'Organisation mondiale de la santé, la dépression liée au travail est la principale cause d'incapacité dans le monde.

**3. Épuisement professionnel** : L'épuisement professionnel, également connu sous le nom de burn-out, est une conséquence fréquente du mal-être au travail. Selon une étude réalisée par l'Organisation internationale du travail, environ 23 % des travailleurs mondiaux indiquent se sentir régulièrement épuisés au travail.

**4. Absentéisme** : Le mal-être au travail peut entraîner un taux élevé d'absentéisme. Selon une étude réalisée par le cabinet de conseil Mercer, les problèmes de santé mentale et de bien-être au travail sont responsables de 30 à 40 % des arrêts de travail à long terme en Europe.

**5. Impact sur la productivité** : Le mal-être au travail a un impact négatif sur la productivité des individus et des organisations. Selon une étude de Gallup, les employés qui se sentent malheureux au travail sont moins productifs et ont un taux d'absentéisme plus élevé que ceux qui se sentent épanouis.

Ces données soulignent l'importance de prendre des mesures pour promouvoir le bien-être au travail et créer un environnement favorable à la santé mentale et émotionnelle des employés. Investir dans des programmes de soutien et des initiatives axées sur le bien-être peut contribuer à réduire le mal-être au travail et à favoriser des résultats positifs tant pour les individus que pour les organisations.