

# Études scientifiques



**Des études scientifiques ont été menées et publiées dans le monde entier sur les bienfaits du Programme d'Assistance aux Employés (EAP).**

1. L'OMS recommande l'EAP (Employee Assistance Program en anglais) pour lutter efficacement contre le stress au travail (Prof. Gaston Harnois, étude de l'OMS : Mental health and work, 2009)
2. De nombreuses études de l'Université de Stanford en Californie ont démontré qu'au moins 20 % des cadres et des employés ne sont pas à leur niveau maximum de performance. Celle-ci serait réduite d'environ 25 % d'après les experts de Stanford. Le HWWI (Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut) a calculé que les pertes économiques s'élèveraient en Allemagne à 364 milliards d'euros pour l'année 2010 (= 16 % des PIB) du seul fait de cette réduction des performances.
3. Plus de 70 % des personnes ayant fait appel à cette assistance ont été en mesure d'améliorer leurs performances sur leur lieu de travail. (*Enquête de l'ICAS menée auprès de 800 utilisateurs de l'EAP, 2003*)

# Études scientifiques

4. Dans son rapport sur la santé psychique des actifs, l'OCDE préconise de mieux appréhender les risques psychosociaux sur le lieu de travail. L'un des moyens d'y parvenir consiste à faire appel à des experts externes, notamment dans les petites et moyennes entreprises.  
*(Rapport de synthèse de l'OCDE 12/13, Santé mentale et emploi)*
  
5. Le Bonner EuPD Research réalise une étude depuis 2009 en Allemagne sur l'efficacité du Programme d'assistance aux employés, du point de vue des responsables de la santé, qui ont un rôle d'encadrement, donc de l'expérience. Ils ont jugé que le système était très efficace en lui attribuant une note de 1,6.  
*(EuPD Research, 2011)*
  
6. Lorsqu'il n'est pas traité, le stress entraîne l'apparition de symptômes psychiques et physiques susceptibles d'aboutir à des maladies, à une perte de productivité, à de l'absentéisme, à des accidents du travail, à de mauvaises relations avec la clientèle, ou encore à une baisse du chiffre d'affaires.  
*(Babcock, P., "Workplace stress? Deal with it!", 2009 (SHRM))*
  
7. Selon une étude ayant rassemblé 524 entreprises participantes à Long Island, l'EAP est source de bienfaits car il réduit les primes d'assurance, augmente la productivité, réduit l'absentéisme, améliore l'ambiance de travail, réduit le présentéisme, améliore la motivation et l'engagement des employés.  
*(Mulligan, P. "The prevalence of employee assistance programs and the employee participation rates of Long Island companies.", 2007).*
  
8. Les entreprises ayant recours au Programme d'Assistance aux Employés ont évalué ses bienfaits dans une grande étude rassemblant des études de cas internes. Ont participé à cette étude America On Line, Campbell Soup, Abbott Laboratories, Detroit Edison, Crestar Bank, Chevron, Los Angeles City Department of Water & Power, DuPont, McDonnell Douglas, Marsh & McLennan, New York Telephone, NCR Corp, the U.S. Postal Service, Southern California Edison et le gouvernement fédéral américain. Tous les participants sont arrivés à la même conclusion, indiquant que l'EAP produit un bon retour sur investissement. Selon les entreprises, ce dernier a varié d'un à dix dollars pour chaque dollar investi dans l'EAP.  
*(Attridge "EAP Effectiveness and ROI", 2009)*

# Études scientifiques

## Informations détaillées sur les études consacrées aux bienfaits de l'EAP

Les études suivantes, effectuées aux États-Unis, au Canada et en Allemagne attestent les effets positifs de l'EAP :

### Étude I : Health and Productivity Management de Shepell FGI

Publication : 2008

Durée : 4 ans

Nombre d'entreprises : 22

Nombre d'employés: 100'000

Résultats :

- L'absentéisme pour maladies psychiques, troubles musculo-squelettiques et pathologies cancéreuses a été réduit de 13-19 jours par le recours à l'EAP.
- Les employés qui se sont adressés à l'EAP sont revenus deux fois plus vite au travail que ceux qui n'y avaient pas eu recours.
- Seulement pour 2 % des utilisateurs de l'EAP un arrêt de courte durée pour cause de maladie s'est transformé en une maladie de longue durée. Ce même taux s'élève à 9 % pour ceux qui n'ont pas eu recours à l'EAP.
- Les entreprises dans lesquelles plus de 10 % des employés utilisent l'EAP enregistrent 23-47 % de maladies en moins par rapport à celles qui ne recourent pas à l'EAP.
- L'intégration des services d'EAP a entraîné une hausse de la productivité, calculée à intervalles de 2 et 4 mois.

### Étude II : FGI Client Survey FGI Toronto. Étude canadienne

Publication : 2004

Durée : 2 ans

Nombre d'employés : 24'000

Résultats :

- Parmi les employés, 67 % constatent une amélioration considérable des performances.
- 58 % d'entre eux auraient été absents quelques jours pour problèmes personnels s'ils n'avaient pas bénéficié de l'EAP.
- Ils sont 70,3 % à faire état d'une amélioration de leur capacité de concentration.
- Les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'état de santé général, se sont améliorés.

# Études scientifiques

## Étude III : Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (source : Deutsches Ärzteblatt Avril 2009)

L'étude fait ressortir l'importance de la gestion de la santé en entreprise.

Résultats :

- Les maladies psychiques ont été à l'origine de 8,3 % de l'absentéisme en 2008.
- Cette cause d'absentéisme a augmenté de 80 % depuis 1995.
- La durée d'indisponibilité pour maladie psychique est en moyenne de 22,5 jours. Un employé atteint d'une maladie respiratoire est absent en moyenne 6,4 jours.
- «Encourager les salariés à lutter contre les pressions psychiques telles que le stress repose sur l'investissement de chacun et de l'entreprise à l'avenir» détaille l'étude.

### En résumé

L'EAP est un programme d'assistance aux employés dont l'enjeu est professionnel et qui propose des solutions. L'effet positif de l'EAP donne tout son sens à un tel engagement de la part de l'employeur. L'employeur est informé du taux d'utilisation grâce à des rapports statistiques. Ils sont anonymes et ne permettent pas d'établir quelque conclusion que ce soit sur les employés à titre individuel. L'EAP repose sur le principe d'une confidentialité absolue. L'employeur n'a aucun moment connaissance du nom des employés qui ont eu recours à ce service et des problèmes ou des questions sur lesquelles a porté l'assistance. Sans garantie de ce principe, il serait bien entendu impossible de compter sur l'adhésion des employés à ce programme.