

Grande Enquête sur la santé mentale au travail

MOKA.CARE



Février 2025

Enquête Ifop
pour Moka.Care
et le GHU Paris
psychiatrie &
neurosciences



Préambule

Pourquoi Moka.Care et le GHU Paris s'associent pour mener cette Grande Enquête Ifop sur la santé mentale au travail ?

Élevée au rang de Grande Cause Nationale 2025 par deux premiers ministres, Michel Barnier et François Bayrou, la santé mentale reste perçue comme un sujet réservé aux institutions médicales.

Pourtant, elle concerne tout le monde, à commencer par les entreprises dont l'environnement, la culture et le rythme influent directement sur l'état de santé mentale de celles et ceux qui y travaillent, positivement ou négativement.

L'enquête révèle notamment que 3 salariés français sur 10 ne travaillent pas dans un environnement sain et respectueux, et que trois quarts des salariés ont déjà ressenti un trouble de santé mentale lié à leur travail.

Lorsqu'il se dégrade, l'état de santé mentale des Françaises et des Français se répercute directement sur le système hospitalier. Un rapport parlementaire de décembre 2024 montrait ainsi que les passages aux urgences pour motifs psychiatriques avaient augmenté de 21 % entre 2019 et 2023.

En publiant cette étude réalisée avec l'Ifop, Moka.Care et le GHU Paris affirment leur volonté de rapprocher deux mondes qui ne se parlent que trop rarement : la psychiatrie et l'entreprise. L'objectif ? Que la santé mentale devienne une préoccupation collective et que la prévention des troubles psychiques s'amplifie dans les organisations, par l'action conjointe de l'hôpital et des acteurs de la prévention des risques professionnels.

Prévenir plutôt que guérir, c'est le souhait des salariés français, dont près de 9 sur 10 demandent que leur employeur protège mieux leur santé mentale.

Guillaume d'Ayguesvives

Co-fondateur et directeur général de moka.care

Pierre-Étienne Bidon

Co-fondateur et président de moka.care

Florence Patenotte

Directrice de la communication du GHU Paris psychiatrie & neurosciences

Préambule 2

1 La méthodologie 4

2 Les résultats de l'étude 6

- A. L'état de santé mentale des salariés français
- B. Les conséquences d'une mauvaise santé mentale au travail
- C. L'évaluation des facteurs de risques
- D. La perception du sujet santé mentale
- E. La prévention de la santé mentale en entreprise

3 Les enseignements de l'étude 44



1

Méthodologie

Méthodologie



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **2 000** salariés d'entreprises du secteur privé et du secteur public en France, échantillon représentatif de la population salariée française.

En parallèle, un sur-échantillon de **238** personnes a été réalisé auprès de la population salariée travaillant au sein d'un département RH.

Au total, l'échantillon comptabilise donc 2 238 salariés, dont 413 personnes travaillant dans un département RH.



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de nature de l'employeur (public, privé) et de secteur d'activité.



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du **21 au 29 janvier 2025**.

Légende

XX% / XX% sont indiquées, sur des sous-populations spécifiques, **en rouge** les résultats significativement inférieurs à la moyenne, **en vert** les résultats significativement supérieurs à la moyenne.



2

Les résultats de l'étude



A

L'état de santé mentale des salariés français

Comment évaluer l'état de santé mentale des salariés français ?

Dans cette enquête, il a été mesuré de deux façons :

1

Indicateur WHO-5 de l'OMS

Un questionnaire en 5 points développé par l'Organisation Mondiale de la Santé, permettant d'établir un indice de bien-être mental sur 100.

2

État auto-déclaré

Il est demandé au répondant d'évaluer son état de santé mentale sur une échelle en 4 items :
très mauvais, mauvais, bon, excellent.

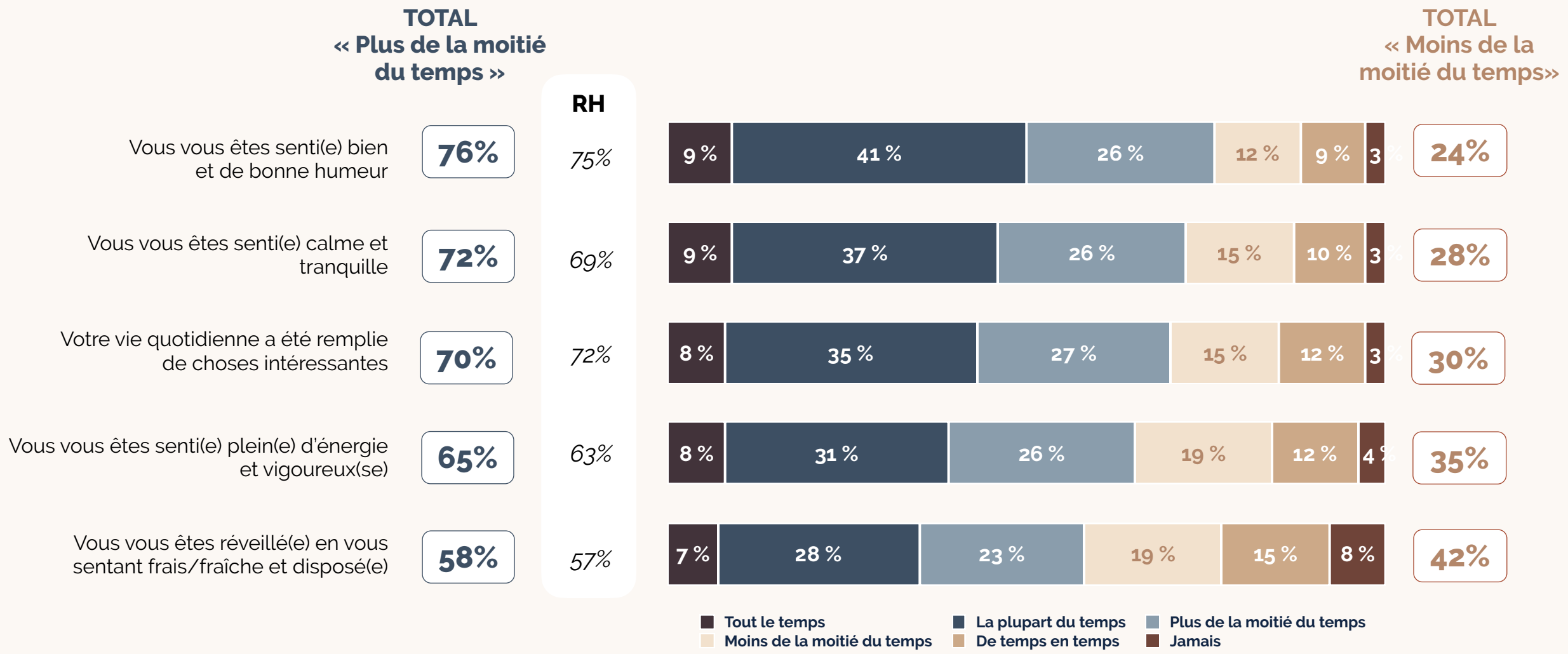
Score > 50 : état de bien-être mental

Score ≤ 50 : état de mal-être mental et seuil de détection de la dépression

Score ≤ 25 : détresse psychologique et potentielle dépression clinique

La fréquence de ressentis positifs au cours des deux dernières semaines (WHO-5)

Question : Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence avez-vous éprouvé les situations suivantes ?



Reconstitution de l'indicateur WHO-5

Salariés

État de bien-être mental
Score supérieur à 50



70%

État de mal-être mental / Seuil de détection de la dépression
Score égal ou inférieur à 50



30%

Dont Détresse psychologique / potentielle dépression clinique
Dont score inférieur à 25



9%

**Score moyen
des salariés :**

59,8 / 100

Population RH

État de bien-être mental
Score supérieur à 50



69 %

État de mal-être mental / Seuil de détection de la dépression
Score égal ou inférieur à 50



31 %

Dont Détresse psychologique / potentielle dépression clinique
Dont score inférieur à 25



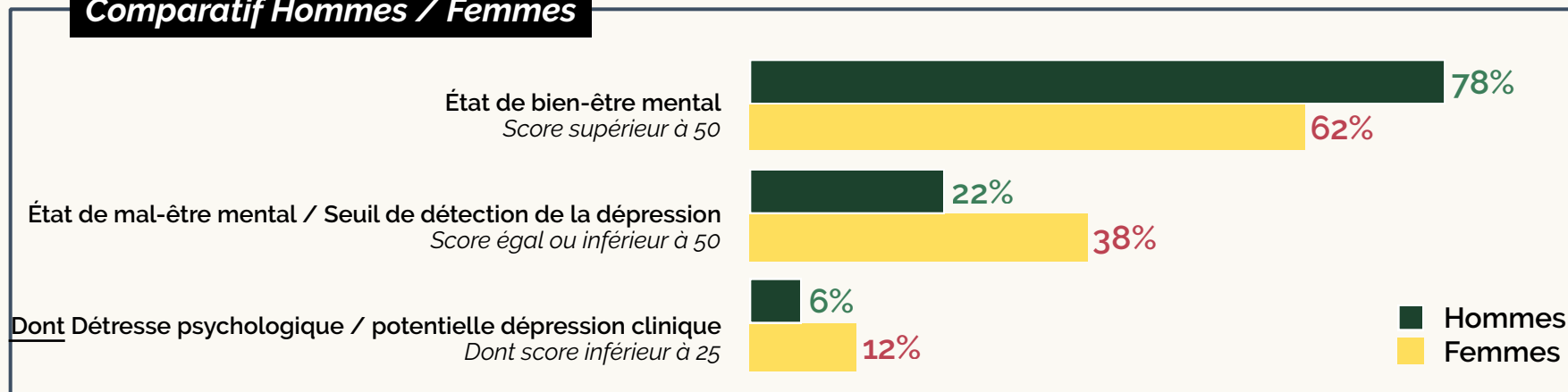
9 %

**Score moyen
des RH :**

59,3 / 100

Reconstitution de l'indicateur WHO-5

Comparatif Hommes / Femmes



Scores moyens :

Hommes :

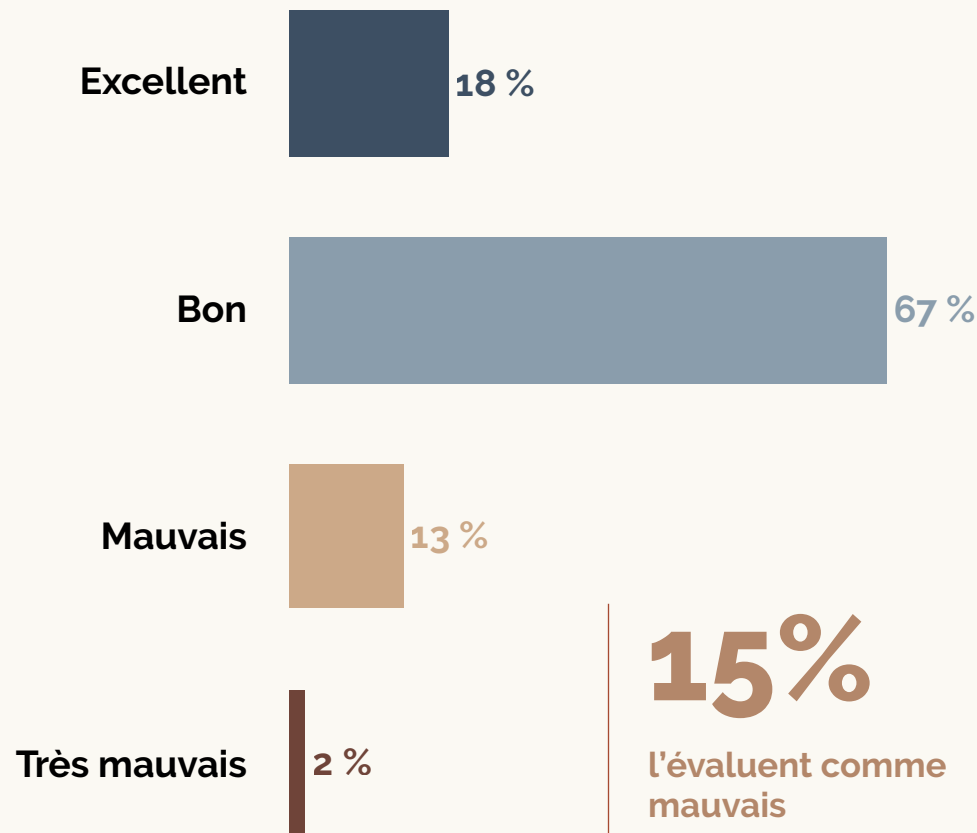
64 / 100

Femmes :

55,7 / 100

L'évaluation globale de l'état de santé mentale actuel

Question : Comment évaluez-vous l'état actuel de votre santé mentale ?



85%

des salariés français évaluent
leur état de santé mentale
comme bon

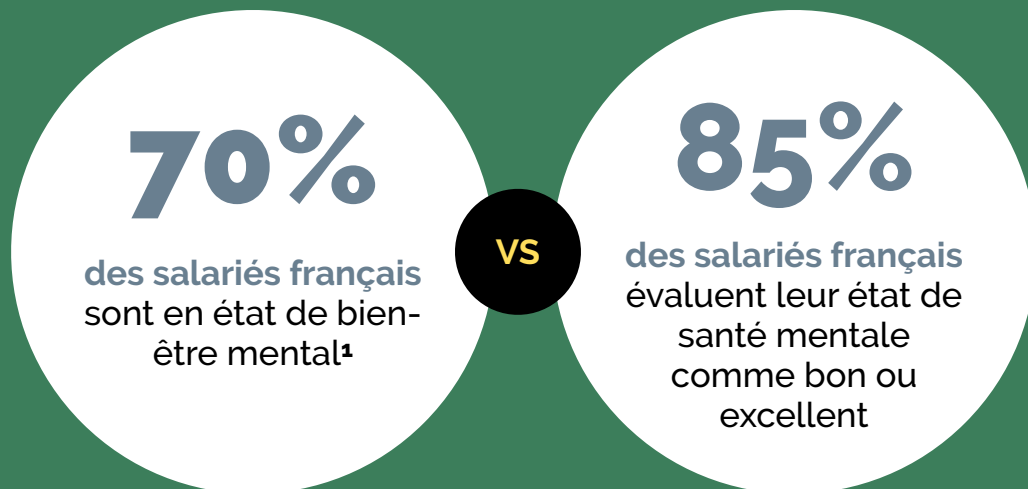
Population RH : 84%

Hommes : 84%

Femmes : 81%

Les chiffres clés

Il y a un écart entre la réalité et la perception de l'état de santé mentale.



¹ Ont un score > 50 mesuré par l'indicateur WHO-5 de l'OMS
² Ont un score ≤ 50 mesuré par l'indicateur WHO-5 de l'OMS

Cet écart est encore plus grand chez les **femmes**.



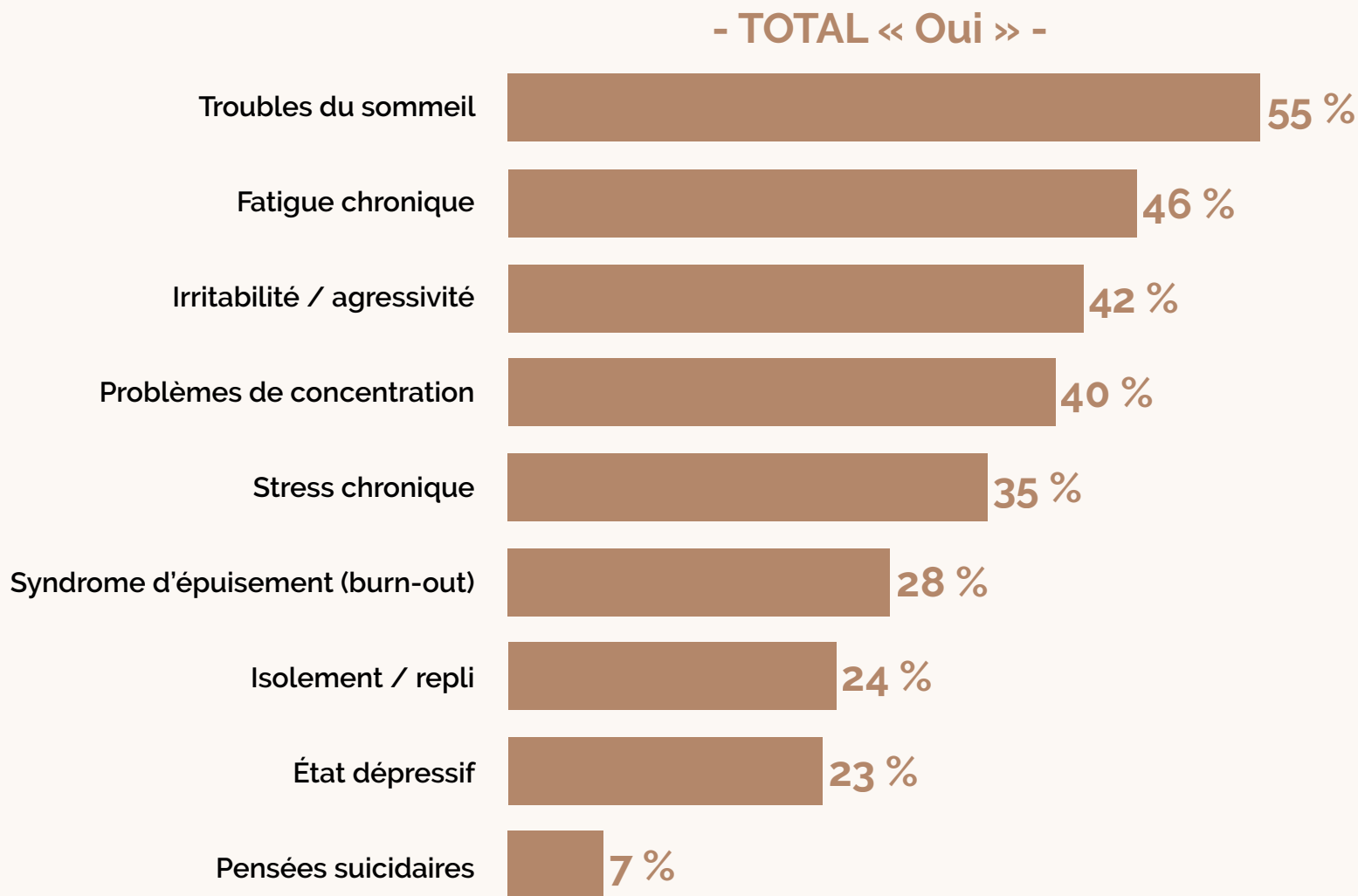


B

**L'impact de la
santé mentale sur
les salariés et
leur travail**

L'expérience de différents troubles de la santé mentale à cause du travail au cours des cinq dernières années

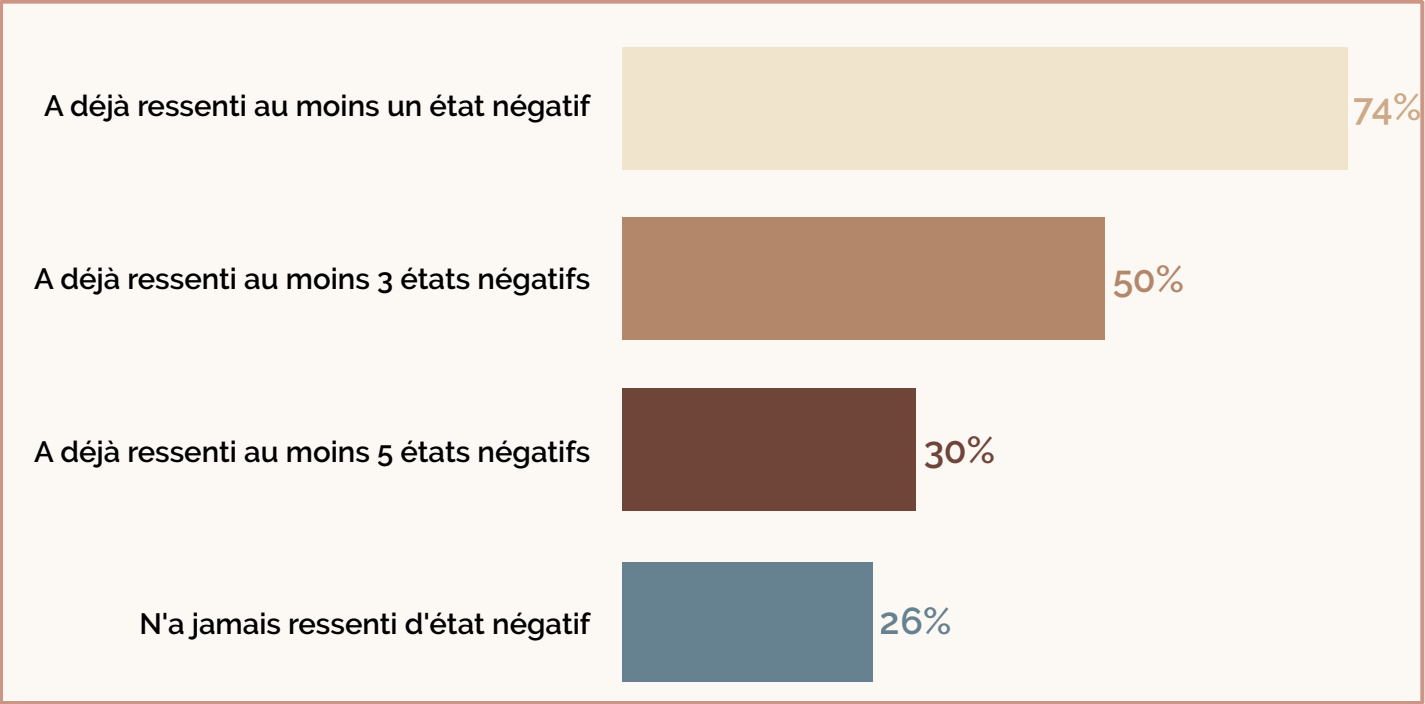
Question : Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ?



Cible RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus
63%	48%	62%	52%	54%
50%	37%	55%	48%	39%
42%	35%	49%	40%	36%
43%	34%	47%	47%	34%
36%	26%	45%	37%	29%
31%	21%	35%	32%	21%
22%	19%	29%	27%	18%
24%	17%	30%	27%	18%
4%	7%	7%	7%	4%

L'expérience de différents troubles de la santé mentale à cause du travail au cours des cinq dernières années

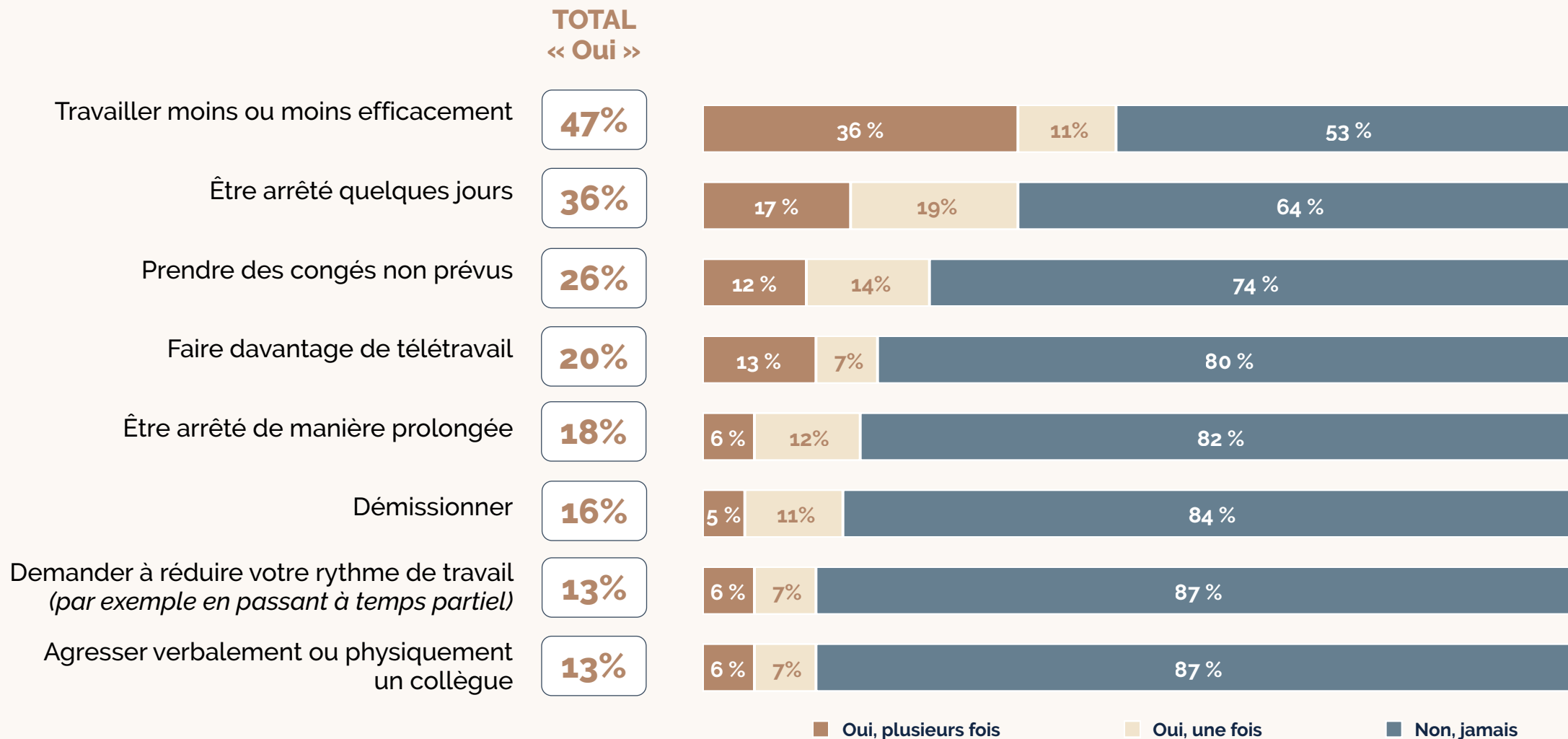
Question : Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ?



RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus
	68%	81%	77%	69%
	39%	60%	54%	42%
	22%	38%	32%	23%
	32%	19%	23%	31%

L'impact de la santé mentale sur la vie professionnelle (1/3)

Question : Dans le cadre professionnel, avez-vous déjà fait l'expérience des situations suivantes en raison de votre état de santé mentale ?



L'impact de la santé mentale sur la vie professionnelle (2/3)

Question : Dans le cadre professionnel, avez-vous déjà fait l'expérience des situations suivantes en raison de votre état de santé mentale ?

Travailler moins ou moins efficacement	47%
Être arrêté quelques jours	36%
Prendre des congés non prévus	26%
Faire davantage de télétravail	20%
Être arrêté de manière prolongée	18%
Démissionner	16%
Demander à réduire votre rythme de travail (par exemple en passant à temps partiel)	13%
Agresser verbalement ou physiquement un collègue	13%

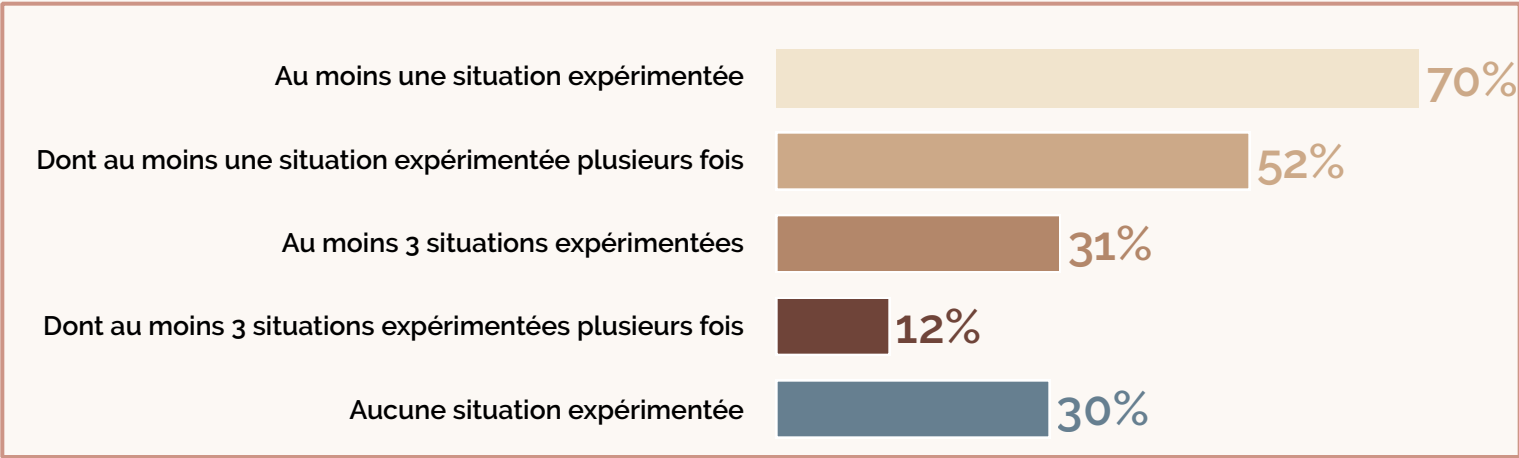
Comparaison par sous-populations

RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Managers	Non-managers	Cadres	Employés	Ouvriers	
Travailler moins ou moins efficacement	53%	42%	52%	56%	40%	52%	43%	52%	49%	36%
Être arrêté quelques jours	45%	33%	41%	40%	34%	38%	34%	33%	39%	40%
Prendre des congés non prévus	30%	26%	27%	34%	21%	33%	21%	26%	27%	28%
Faire davantage de télétravail	26%	19%	20%	29%	13%	29%	11%	35%	20%	10%
Être arrêté de manière prolongée	23%	15%	21%	21%	17%	20%	17%	14%	21%	19%
Démissionner	16%	13%	18%	20%	10%	16%	15%	13%	20%	17%
Demander à réduire votre rythme de travail (par exemple en passant à temps partiel)	17%	12%	15%	18%	9%	16%	10%	13%	15%	13%
Agresser verbalement ou physiquement un collègue	13%	14%	11%	13%	11%	17%	9%	10%	12%	17%

L'impact de la santé mentale sur la vie professionnelle (3/3)

Reconstruction

Question : Dans le cadre professionnel, avez-vous déjà fait l'expérience des situations suivantes en raison de votre état de santé mentale ?



Comparaison par sous-populations

RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Managers	Non-managers	Cadres	Employés	Ouvriers
77%	66%	74%	78%	61%	75%	66%	70%	72%	65%
55%	47%	56%	59%	43%	57%	47%	57%	53%	42%
38%	26%	36%	39%	26%	36%	26%	31%	35%	29%
15%	12%	13%	16%	9%	16%	9%	13%	13%	11%
23%	34%	26%	22%	39%	25%	34%	30%	28%	35%

Les chiffres clés

3/4
des salariés
français

ont déjà ressenti un
trouble de santé mentale
lié à leur travail dans les
5 dernières années

3 salariés
sur 10

déclarent avoir déjà fait
un burn-out **à cause du travail**
dans les 5 dernières années

35% des femmes **VS** 21% des hommes

Les chiffres clés

Les **femmes** largement plus touchées que les hommes par les troubles de santé mentale liées au travail.

**2X
plus**

de femmes que d'hommes ont déjà ressenti un état dépressif à cause du travail

45%

des femmes ont déjà ressenti du stress chronique à cause de leur travail

VS 26% des hommes

Les **salariés de plus de 50 ans** moins sujets aux troubles de santé mentale causés par le travail que la moyenne des salariés français.

**6 points
en moins**

en moyenne sur les 9 troubles présentés dans l'enquête.

Les chiffres clés

45%
des RH

ont déjà dû s'arrêter
quelques jours pour
des raisons de santé
mentale.

VS 36% des salariés

Les **plus jeunes travailleurs** font davantage
peser leur état de santé mentale sur leur
engagement au travail.

56%

des salariés de **-35 ans**
ont déjà été amenés à
travailler moins ou moins
efficacement en raison de
leur santé mentale

VS 40% des salariés de **+50 ans**

2x plus

de salariés de **-35 ans**
que de salariés de **+50 ans**
ont déjà démissionné en
raison de leur santé mentale
(20% vs 10%)

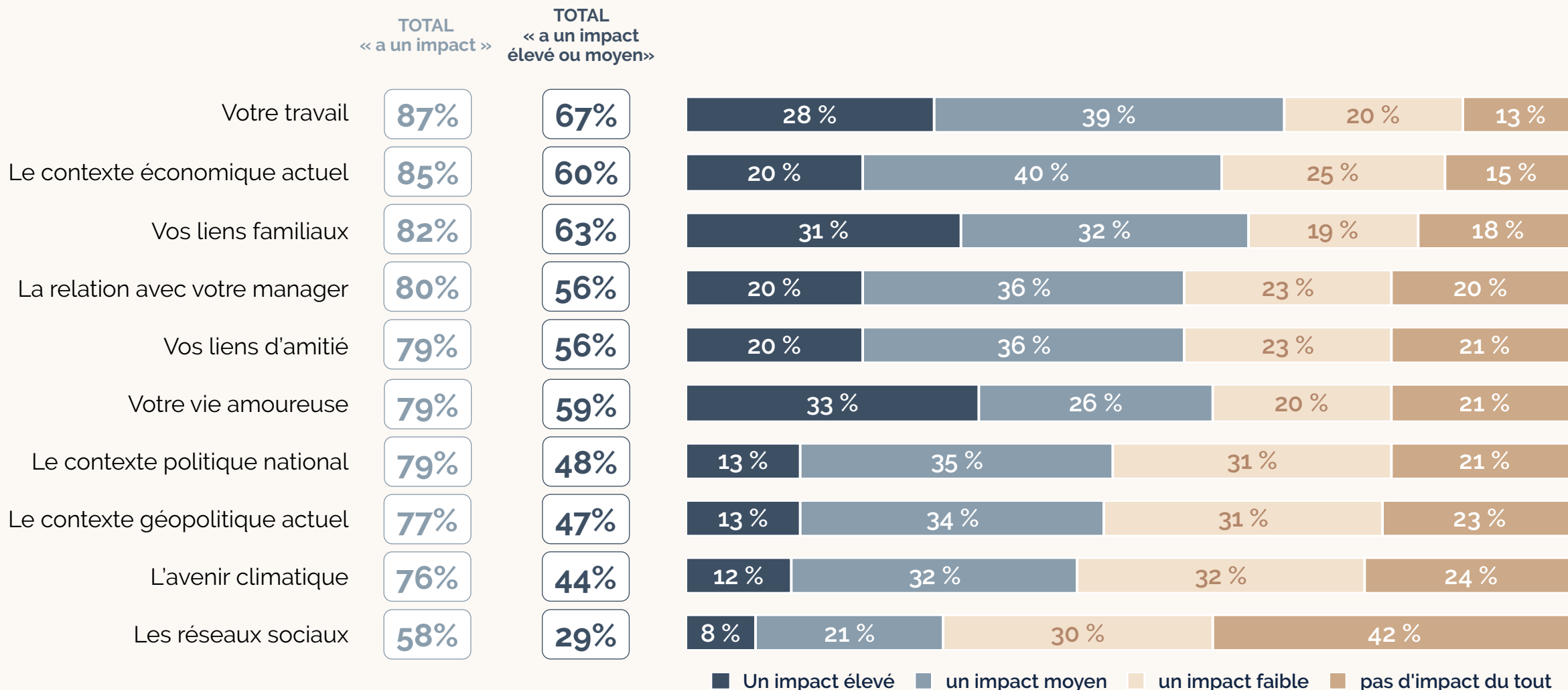


C

**Les facteurs de
risques pour la santé
mentale des salariés**

L'impact de différents facteurs sur la santé mentale (1/2)

Question : Quel impact diriez-vous que ces différents facteurs ont sur votre santé mentale, en positif comme en négatif ?



L'impact de différents facteurs sur la santé mentale (2/2)

Question : Quel impact diriez-vous que ces différents facteurs ont sur votre santé mentale, en positif comme en négatif ?

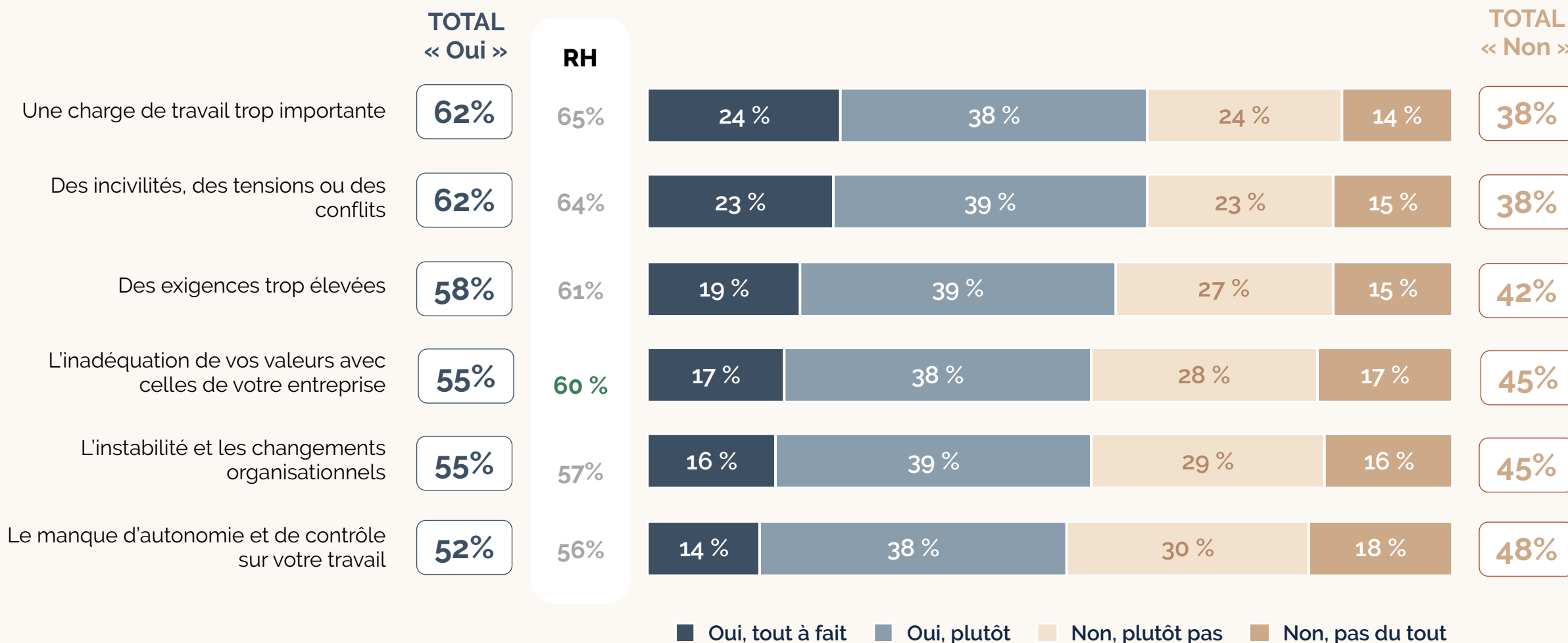
Comparaison par sous-populations

	TOTAL « a un impact »	TOTAL « a un impact élevé ou moyen »
Votre travail	87%	67%
Le contexte économique actuel	85%	60%
Vos liens familiaux	82%	63%
La relation avec votre manager	80%	56%
Vos liens d'amitié	79%	56%
Votre vie amoureuse	79%	59%
Le contexte politique national	79%	48%
Le contexte géopolitique actuel	77%	47%
L'avenir climatique	76%	44%
Les réseaux sociaux	58%	29%

RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Managers	Non-managers	Cadres	Employés	Ouvriers
69%	62%	73%	70%	65%	70%	65%	77%	67%	57%
61%	55%	65%	57%	62%	62%	58%	60%	59%	61%
62%	58%	67%	69%	54%	66%	60%	73%	62%	52%
61%	51%	62%	58%	53%	60%	53%	65%	58%	45%
57%	51%	61%	60%	51%	58%	54%	66%	57%	45%
59%	56%	62%	63%	50%	61%	57%	68%	57%	50%
48%	47%	48%	46%	48%	52%	43%	55%	47%	48%
47%	43%	49%	43%	47%	51%	42%	54%	45%	44%
45%	42%	47%	44%	45%	47%	42%	50%	43%	42%
29%	29%	28%	39%	19%	33%	24%	30%	31%	30%

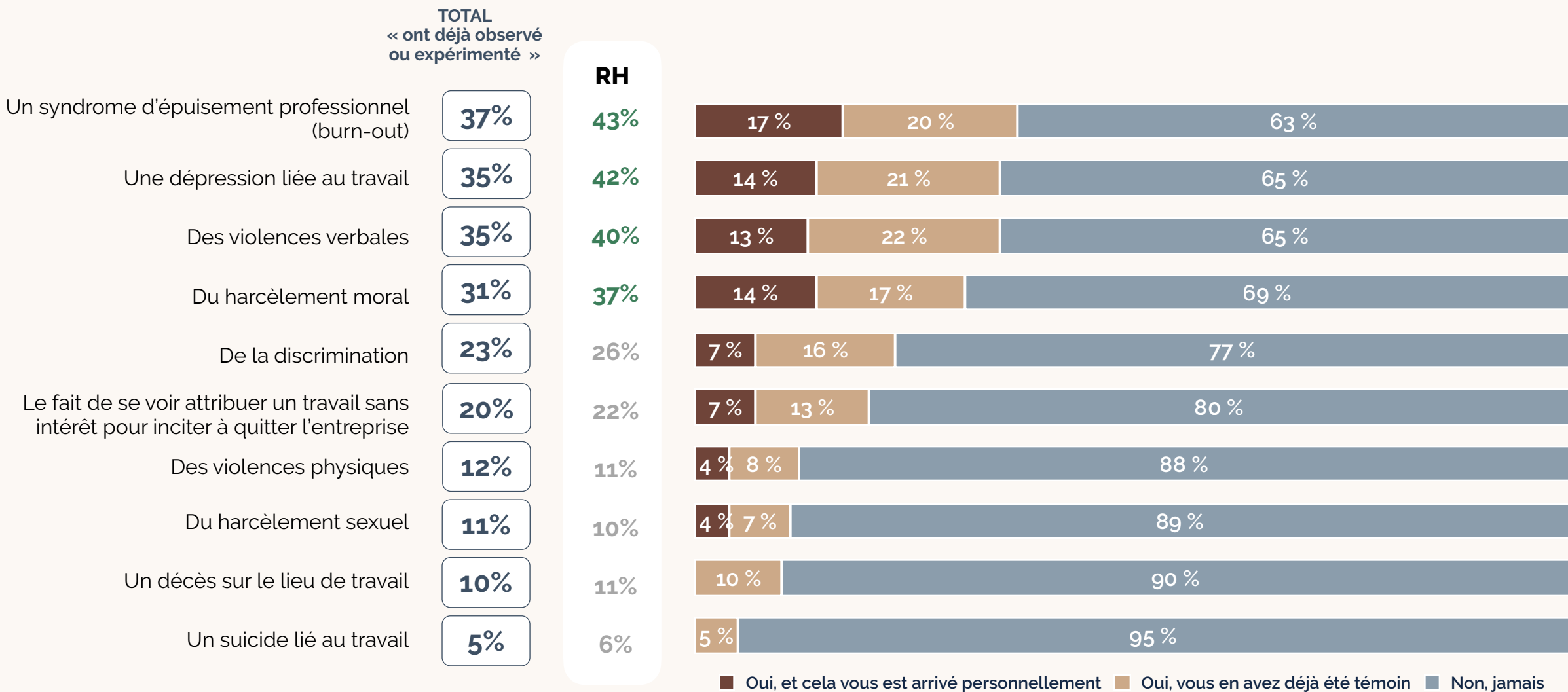
Les risques professionnels pouvant affecter la santé mentale dans l'environnement de travail

Question : Dans votre environnement professionnel, diriez-vous que les éléments suivants sont ou seraient de nature à affecter négativement votre santé mentale ?



Les situations négatives vécues dans le cadre professionnel

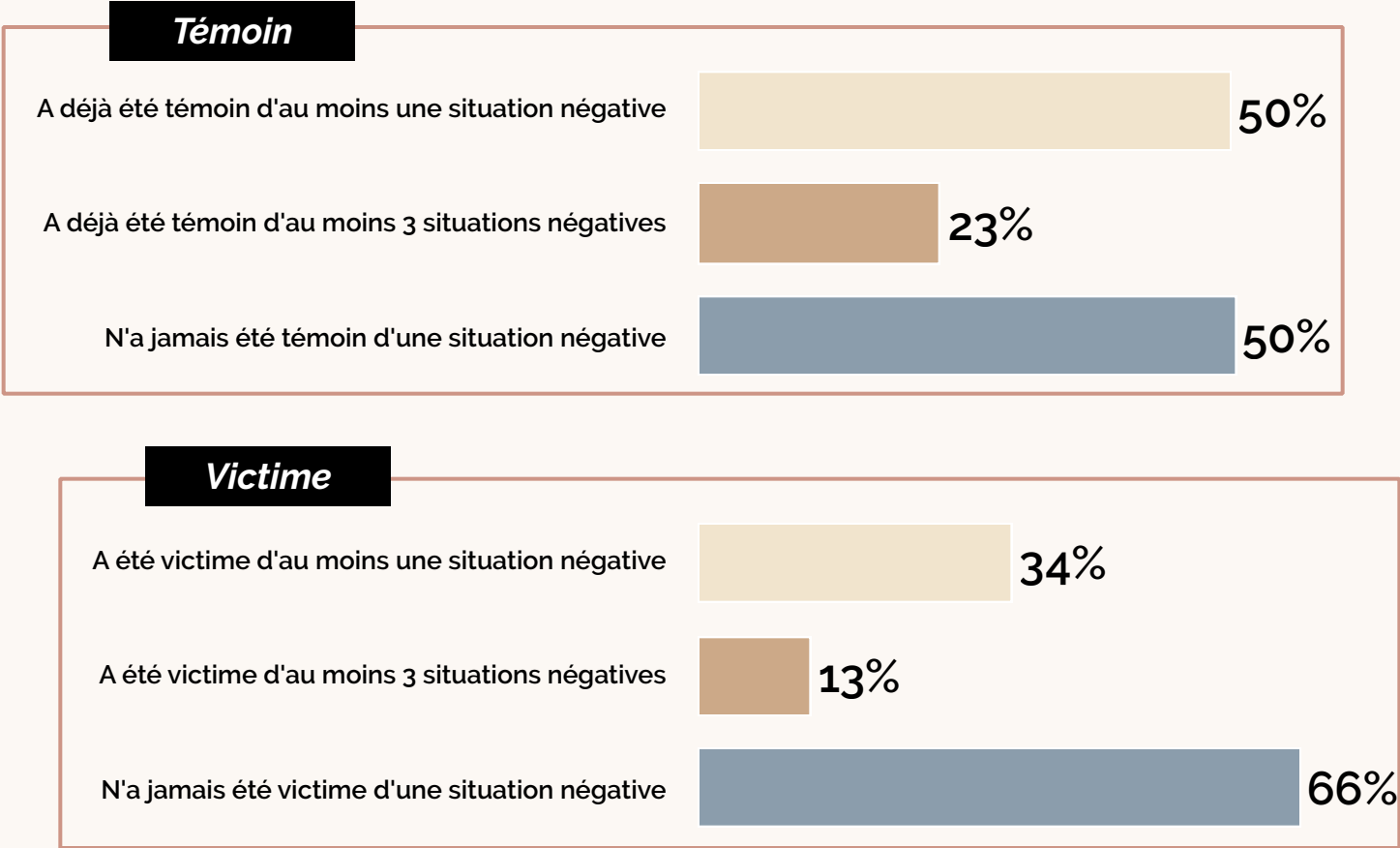
Question : Avez-vous déjà été confronté(e) à ces différentes situations dans le cadre professionnel ?



Les situations négatives vécues dans le cadre professionnel

Reconstructions

Question : Avez-vous déjà été confronté(e) à ces différentes situations dans le cadre professionnel ?



RH	Hommes	Femmes
55%	46%	54%
28%	23%	22%
45%	54%	46%
36%	27%	42%
14%	8%	17%
64%	73%	58%

Les chiffres clés

Le travail

est le facteur qui a l'impact le plus important sur la santé mentale des salariés

devant :

2

la famille

3

le contexte économique

La tendance est encore plus marquée chez **les cadres**.

77%

d'entre eux placent le travail en premier facteur à fort impact sur leur santé mentale

VS 57% des ouvriers

VS 67% de l'ensemble des salariés

Les chiffres clés

**1 salarié
français sur 3**

a déjà vécu ou été témoin
de violences verbales sur
le lieu de travail

**1 salarié
français sur 3**

a déjà vécu ou été témoin
de harcèlement moral sur
le lieu de travail



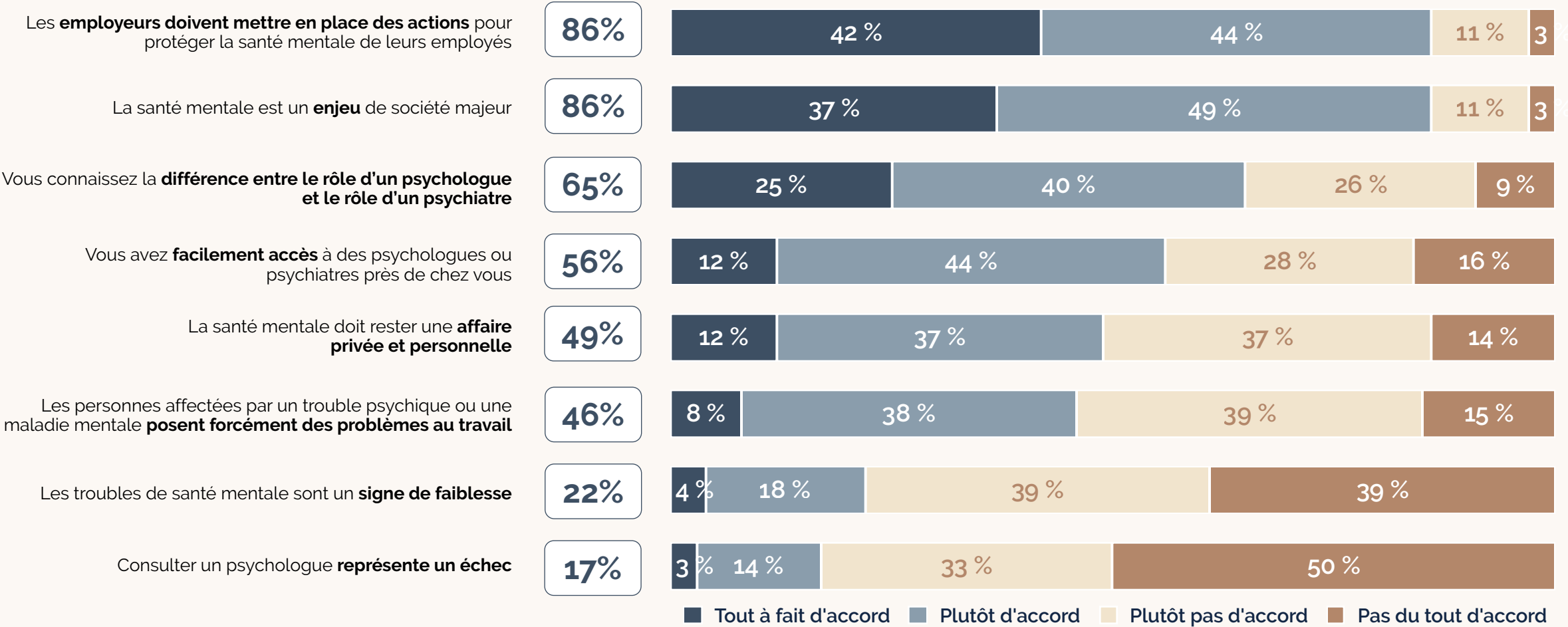
D

La perception du
sujet santé mentale

L'adhésion à différentes affirmations concernant la perception des troubles de santé mentale

Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

TOTAL
« D'accord »



L'adhésion à différentes affirmations concernant la perception des troubles de santé mentale

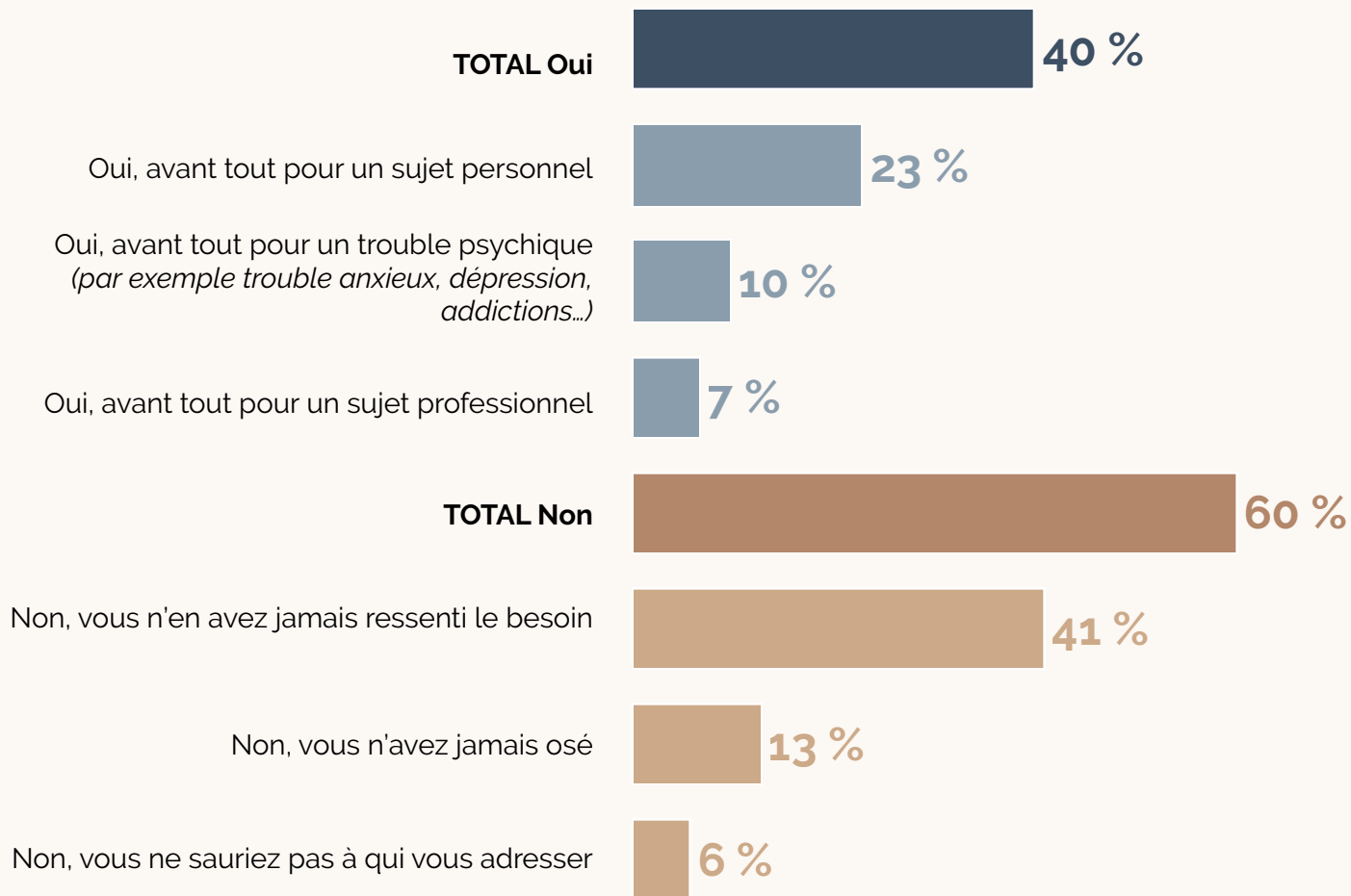
Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

Comparaison par sous-populations

		TOTAL « D'accord »									
		RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Managers	Non-managers	Cadres	Employés	Ouvriers
Les employeurs doivent mettre en place des actions pour protéger la santé mentale de leurs employés	86%	85%	83%	90%	84%	88%	84%	88%	90%	86%	79%
La santé mentale est un enjeu de société majeur	86%	87%	83%	89%	84%	85%	85%	87%	91%	87%	77%
Vous connaissez la différence entre le rôle d'un psychologue et le rôle d'un psychiatre	65%	72%	59%	70%	61%	66%	68%	62%	69%	64%	56%
Vous avez facilement accès à des psychologues ou psychiatres près de chez vous	56%	58%	56%	57%	58%	53%	58%	54%	58%	56%	50%
La santé mentale doit rester une affaire privée et personnelle	49%	44%	55%	44%	46%	51%	52%	48%	49%	50%	53%
Les personnes affectées par un trouble psychique ou une maladie mentale posent forcément des problèmes au travail	46%	42%	49%	41%	41%	48%	53%	39%	47%	43%	49%
Les troubles de santé mentale sont un signe de faiblesse	22%	22%	29%	17%	24%	18%	28%	18%	23%	25%	25%
Consulter un psychologue représente un échec	17%	15%	21%	13%	20%	12%	22%	13%	21%	17%	20%

Le recours à des professionnels de la santé mentale

Question : Avez-vous déjà consulté un psychologue ou un psychiatre ?



Comparaison par sous-populations

RH	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Cadres	Employés	Ouvriers	Paris	Régions
	32%	48%	48%	31%	39%	45%	32%	48 %	39%
	6%	7%	8%	6%	6%	9%	4%	8%	6%
	18%	29%	28%	19%	23%	25%	18%	24%	24%
	8%	12%	12%	6%	10%	11%	10%	16 %	9%
	68%	52%	52%	69%	61%	55%	68%	52 %	61%
	49%	33%	31%	52%	44%	33%	49%	36 %	42%
	12%	14%	15%	11%	12%	16%	13%	11 %	13%
	7%	5%	6%	6%	5%	6%	6%	5%	6%

Les chiffres clés

Les tabous sur la santé mentale s'estompent et les salariés réclament des actions de prévention au travail.

86%

des salariés
français



pensent que la santé mentale est un enjeu de société



souhaitent que leur employeur mette des mesures en place pour protéger la santé mentale

Les chiffres clés

L'accompagnement psychologique se démocratise, en particulier chez les plus **jeunes travailleurs** et dans **l'agglomération parisienne**.

83%

des salariés
français

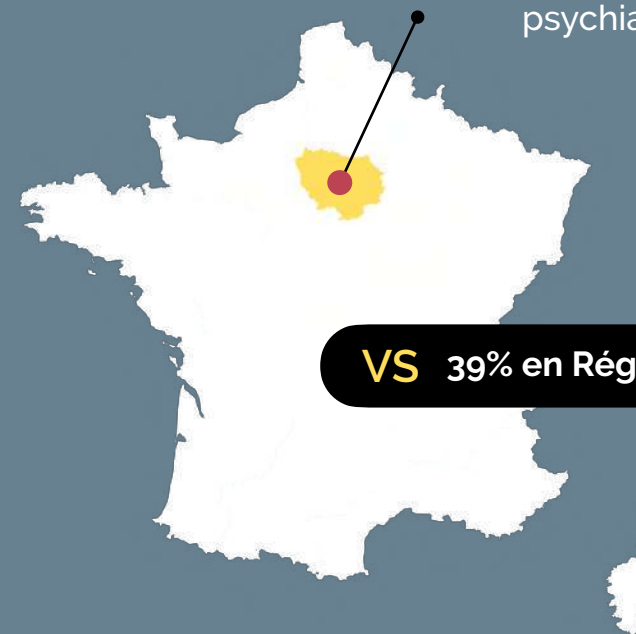
pensent que consulter
un psychologue n'est
pas un échec

**La moitié
des salariés
de -35 ans**

a déjà consulté un
psychologue ou un psychiatre

VS 31% des 50 ans et +

**1 salarié
parisien sur 2**
a déjà consulté un
psychologue ou un
psychiatre



VS 39% en Régions

Les chiffres clés

Des stéréotypes sur les troubles de santé mentale restent présents chez près de la **moitié des salariés français**, plus encore chez les **hommes** et les **managers**.

46%
des salariés

pensent que les personnes affectées par un trouble psychique ou une maladie mentale « **posent forcément des problèmes au travail** »

49% des hommes **VS** 41% des femmes

53% des managers **VS** 39% des non managers

3 **managers sur 10**
hommes sur 10

pensent que les troubles de santé mentale sont « **un signe de faiblesse** »

VS 17% des femmes

VS 18% des non managers

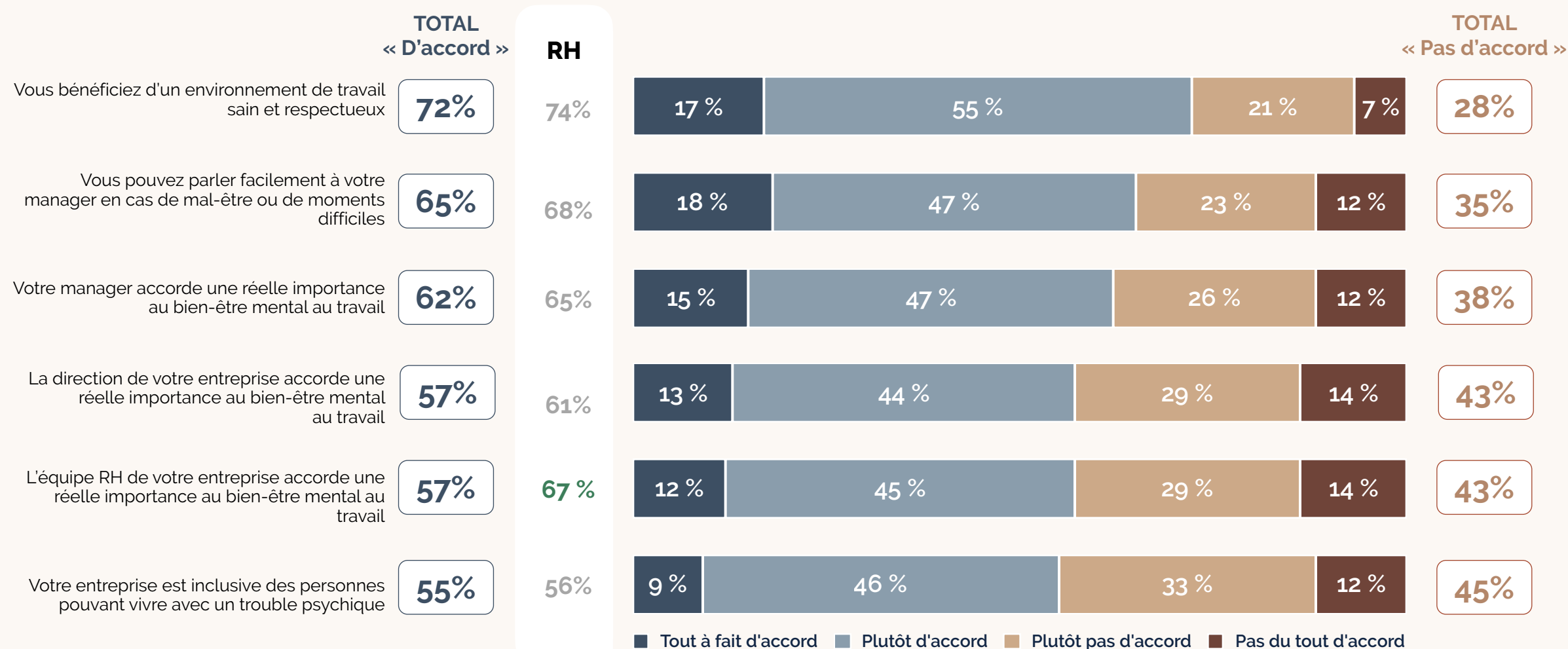


E La prévention de la santé mentale en entreprise

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'importance accordée au bien-être mental en entreprise

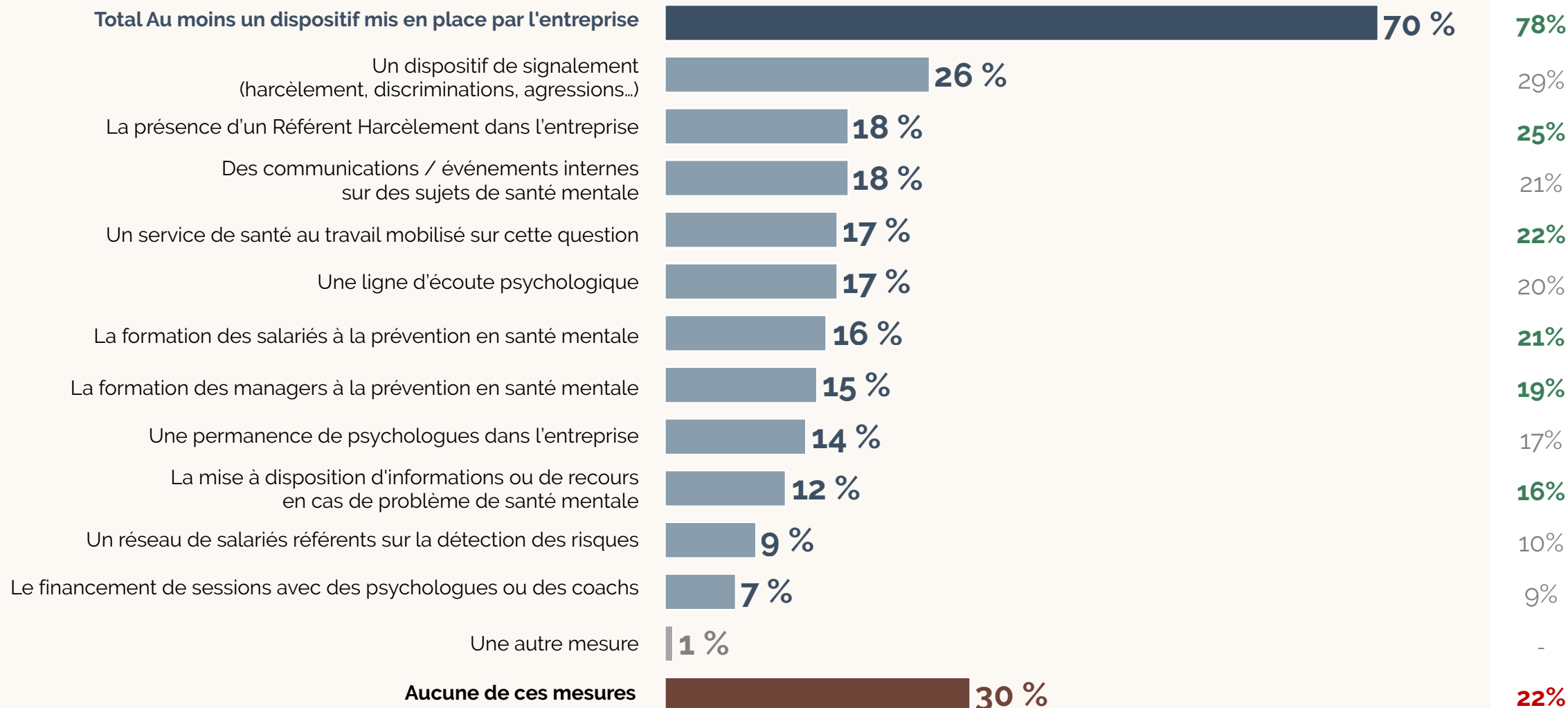
Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

Question filtrée au traitement sur les répondants travaillant dans une entreprise d'au moins 3 salariés, soit **2 123** personnes et **95%** de l'échantillon total.



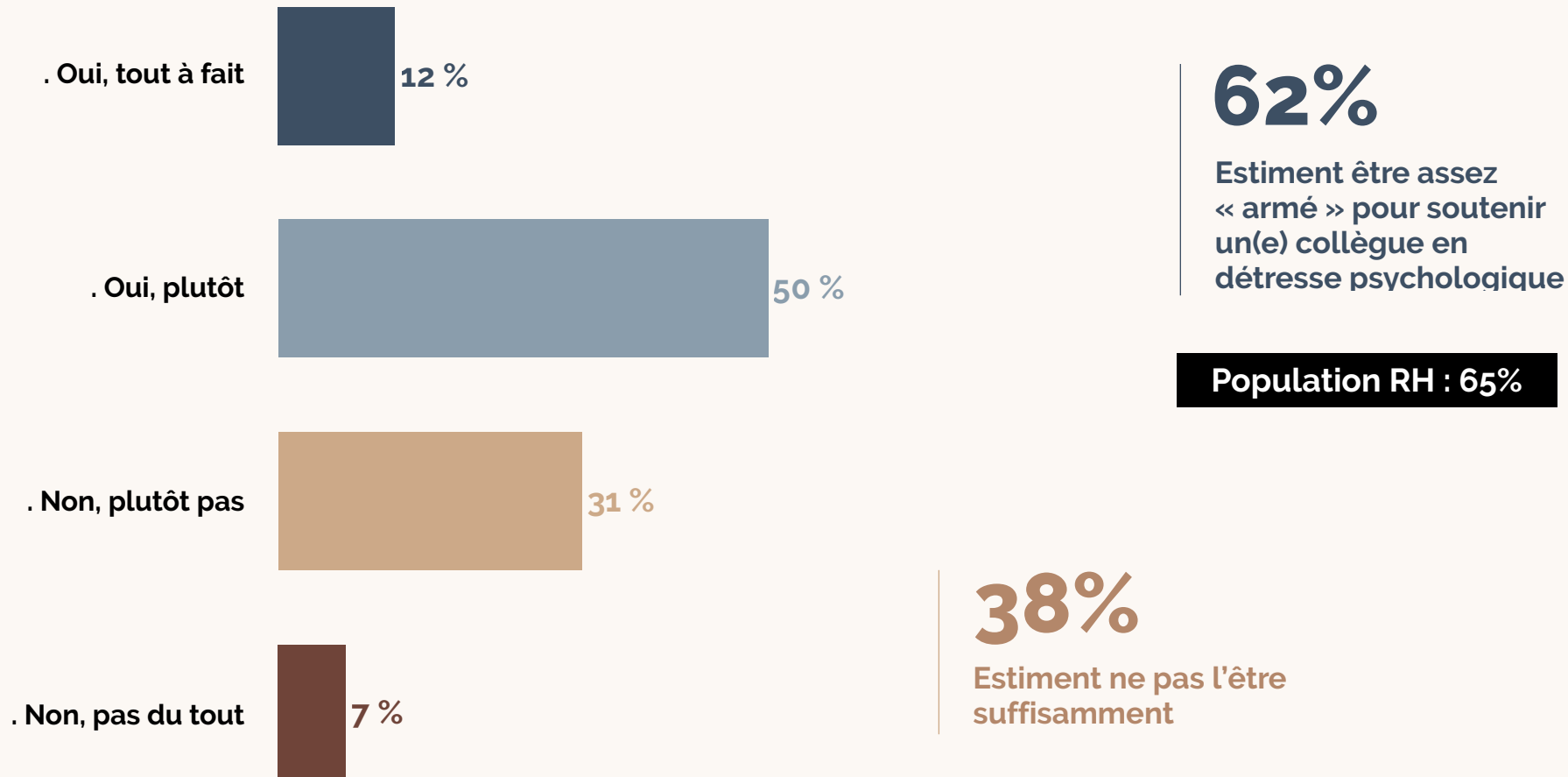
Les mesures mises en place en entreprise pour protéger la santé mentale

Question : Parmi les mesures suivantes, lesquelles sont mises en place par votre entreprise pour protéger la santé mentale de ses collaborateurs ?



La capacité à accompagner ou soutenir un collègue en détresse psychologique

Question : Vous sentez-vous armé(e) pour accompagner / soutenir un collègue en difficulté ou détresse psychologique ?



Les chiffres clés

**3 salariés
sur 10**

ne travaillent pas dans un
environnement sain
et respectueux

**Près de
1 salarié
sur 2**

estime que son entreprise
n'est pas inclusive des personnes
vivant avec un trouble psychique

Les chiffres clés

Plus de 2/3 des entreprises

auraient déjà mis en place au moins 1 dispositif de protection de la santé mentale d'après les salariés.

Les politiques de prévention restent encore centrées sur la réaction face aux situation d'alerte plutôt que sur la prévention en profondeur de l'apparition des risques psychosociaux.

26%

des salariés français indiquent disposer d'un outil de signalement de cas et comportements problématiques

VS

16%

des salariés français indiquent avoir accès à des formations sur la prévention de la santé mentale

//

38% d'entre eux ne se sentent pas armés pour épauler un collègue en détresse

Les mesures de prévention manquent encore de visibilité dans les entreprises :
Les RH sont 78% à indiquer la mise en place d'au moins un dispositif VS 70% des salariés.



3

Les enseignements de l'étude

La plupart des salariés français s'estime en bonne santé mentale, mais certains cas de détresse psychologique ne sont pas tout à fait conscientisés

Spontanément, **85% des salariés Français évaluent leur état de santé mentale comme bon, dont près de 2 sur 10 (18%) qui l'estiment « excellent ».** La très grande majorité d'entre eux déclarent par ailleurs avoir ressenti des états positifs plus de la moitié du temps au cours des dernières semaines précédant l'enquête, que ce soit de la bonne humeur (76%), un sentiment de calme et de tranquillité (72%), une vie quotidienne remplie de choses intéressantes (70%), le fait de s'être senti(e) plein(e) d'énergie ou vigoureux(se), ou encore le fait de s'être réveillé(e) « frais / fraîche » et disposé(e) (58%). Notons toutefois que moins d'un salarié sur dix déclarent avoir ressenti ces états de manière permanente (tout le temps) au cours des deux dernières semaines.

Grâce à ces cinq dimensions, **un indicateur de l'état de bien-être mental a pu être élaboré** en cumulant les réponses, afin d'obtenir une note sur 100. Un score supérieur à 50/100 traduirait ainsi un état de bien-être mental, tandis qu'un score égal ou inférieur à 50/100 déterminerait le seuil de détection d'une dépression potentielle, traduisant un état de mal-être mental. En dessous de 25/100, un état de détresse psychologique, et une potentielle dépression clinique peuvent être détectés.

Il en résulte que **7 salariés sur 10 (70%) appartiendraient à la catégorie des personnes en bonne santé mentale.** Ce score, nettement majoritaire, s'avère toutefois en-deçà de l'auto-évaluation réalisée par les salariés eux-mêmes – 85% s'étant déclarés en bonne santé mentale (soit -15pts) – signe d'une certaine non-conscientisation de son propre état de santé mental pour une partie d'entre eux (précisément 17% des salariés). De fait, **3 salariés sur 10 seraient ainsi, d'après l'indicateur, en état de mal-être mental, dont près d'un sur 10 (9%) en situation de détresse psychologique, comportant un risque de dépression clinique.**

Dans le détail, les femmes, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les professions intermédiaires administratives de la fonction publique, les personnes n'exerçant aucune fonction d'encadrement, ceux qui ne télétravaillent jamais et les habitants de communes rurales constitueraient les populations les plus exposées à cet état de mauvaise santé mentale.

Pour une majorité de salariés, le travail est identifié comme le tout premier facteur pouvant impacter leur santé mentale en positif comme en négatif

Interrogés sur dix facteurs génériques pouvant impacter la santé mentale – **en positif comme en négatif** – le travail apparaît comme le **tout premier facteur** à hauteur de 87%, dont 67% pour qui le travail aurait un impact « moyen ou élevé », devant le contexte économique actuel (85%, dont 60% d'impact « moyen ou élevé ») ou encore les liens familiaux – **signe d'une centralité de la vie professionnelle** encore bien présente dans notre société, et en particulier chez les cadres, pour qui le travail constitue un facteur d'impact vis-à-vis de la santé mentale encore plus important (77% des cadres estimant qu'il a un impact « moyen ou élevé », soit +10pts vs. moyenne).

Le travail constitue un important facteur de risque pour la santé mentale en fonction de la qualité de l'environnement de travail.

Près des trois quarts des salariés interrogés (74%) déclarent avoir déjà ressenti au moins un état négatif à cause du travail au cours des cinq dernières années. Il s'agit principalement pour la majorité des salariés de troubles du sommeil (55%), mais également, pour une large minorité, de fatigue chronique (46%), d'irritabilité ou d'agressivité (42%) ou encore de problèmes de concentration (40%). Plus d'un tiers d'entre eux (35%) confient également avoir déjà ressenti du stress chronique lié au travail voire un syndrome d'épuisement pour 28% d'entre eux. Entre 1 salarié sur 4 et 1 salarié sur 5 cite enfin un certain isolement / repli ou bien un état dépressif, tandis que 7% déclarent avoir déjà expérimenté des pensées suicidaires en raison de leur situation au travail.

Ce dernier score s'élève par ailleurs à 24% (soit +17pts) auprès des salariés auto-évaluant leur état de santé mentale comme mauvais, et 21% des personnes ayant obtenu un score inférieur à 25/100 sur l'indicateur de bien-être mental (+14pts).

Parmi les éléments qui seraient de nature à affecter leur état de santé mentale et relevant du cadre professionnel, plus de 6 salariés sur 10 identifient en premier lieu une charge de travail trop importante ainsi que les incivilités, les tensions ou les conflits sur son lieu de travail (62% tous deux).

Une majorité de salariés mentionnent ensuite des exigences trop élevées (58%), l'inadéquation de leurs valeurs avec celles de leur entreprise (55%) ainsi que l'instabilité et les changements organisationnels (55%). Enfin, le manque d'autonomie et de contrôle sur le travail réunit également une courte majorité de salariés (52%, atteignant 68% auprès des cadres d'entreprises).

La dégradation de l'environnement de travail peut dès lors engendrer une dégradation de la capacité de travail des salariés, allant même jusqu'à nuire à la pérennité de leur emploi.

À risque, la santé mentale a des répercussions directes sur la rétention et la performance au travail

Près d'1 salarié sur 2 déclare avoir déjà été confronté au fait de ne plus pouvoir travailler autant ou moins efficacement (47%, dont 36% plusieurs fois) en raison de son état de santé mentale.

Une prise de distance avec son lieu de travail pour préserver sa santé mentale est également une expérience partagée par une partie non-négligeable des salariés, que ce soit sous la forme d'un arrêt de quelques jours (36%) ou prolongé (18%), de congés non prévus (26%) ou d'une augmentation des jours de télétravail (20%). La réduction plus « formalisée » du temps de travail (tel qu'un passage à temps partiel) en raison de son état de santé mentale constitue également une situation rencontrée par plus d'1 salarié sur 10 au cours de leur carrière.

16% des salariés déclarent enfin avoir déjà dû démissionner, tandis que plus d'1 salarié sur 10 ont déjà manifesté des comportements à risque en raison de leur état de santé mentale – tels que le fait d'agresser verbalement ou physiquement un collègue ou collaborateur –, contribuant à alimenter davantage un climat délétère en entreprise.

Notons que sur l'ensemble des situations présentées – hors arrêt de travail et agressions – les salariés de moins 35 ans sont surreprésentés, ces derniers pouvant faire preuve d'un niveau de vigilance et de sensibilisation accru par rapport aux générations plus anciennes vis-à-vis de la problématique de la santé mentale en entreprise.

Au moins un tiers des salariés français a déjà été confronté à une qualité de vie au travail très dégradée

Par-delà ces stratégies de distanciation plus ou moins subies et plus ou moins conscientisées, les conséquences (physiques, psychologiques voire psychiques) d'un mauvais environnement de travail constituent une réalité pour au moins un tiers des salariés.

- **34% déclarent ainsi avoir déjà été victime d'au moins une situation négative** – dont 13% au moins 3 situations négatives – dans le cadre professionnel. Concrètement, ces situations relèvent principalement du *burn out* pour 17% d'entre eux, d'une dépression liée au travail et du harcèlement moral pour 14% d'entre eux, ou encore de violences verbales à leur encontre (13%).

- **1 salarié sur 2 déclare par ailleurs avoir déjà été témoin d'au moins une de ces situations négatives** – dont près d'un quart au moins 3 situations négatives – dans des étages un peu plus importants (17% ayant été témoin de harcèlement moral jusqu'à 22% s'agissant des violences verbales).
- En dehors de ces quatre principales conséquences présentées, plus d'1 salarié sur 5 déclare également avoir déjà observé ou expérimenté des cas de discrimination et d'incitation à quitter l'entreprise, et environ 1 salarié sur 10 a déjà observé ou expérimenté des cas de harcèlement sexuel ou de violences physiques.
- Enfin, 1 salarié sur 10 a déjà été confronté à un décès sur son lieu de travail, et 5% à un suicide lié au travail.

Si le recours a des professionnels de la santé mentale pour des raisons d'ordre professionnel reste marginal, la majorité des salariés sont en attente d'une meilleure prise en compte du sujet par l'entreprise.

40% des salariés interrogés déclarent avoir déjà consulté un professionnel de la santé mentale. Cette pratique, plus largement répandue chez les jeunes (51% des 18-24 ans,) que chez les salariés seniors (« seulement » 31%), semble en effet s'être démocratisée au fil du temps (seulement 5% des Français déclaraient avoir déjà suivi une psychothérapie en 2001, 28% en 2013*), avec seulement 17% des salariés considérant que le fait de consulter représenterait un échec et 22% pour qui cela constituerait un signe de faiblesse.

Les consultations pour raisons professionnelles sont en revanche très largement minoritaires et ne concernent que 7% des salariés. En miroir, 62% d'entre eux estiment se sentir assez « armés » pour soutenir un ou une collègue en difficulté ou en détresse psychologique, dont 12% « tout à fait ».

Si des réticences (notamment chez les hommes) persistent quant au fait d'incorporer le sujet de la santé mentale en entreprise – près d'un salarié sur deux considérant que la santé mentale doit rester une affaire privée et personnelle (49%) et que les personnes affectées par un trouble psychique ou une maladie mentale posent forcément des problèmes au travail (46%) –, **plus de 8 salariés sur 10 (86%) s'accordent néanmoins à penser que les employeurs doivent mettre en place des actions pour protéger la santé mentale de leurs employés d'une part, et que cette dernière constitue un enjeu de société majeur d'autre part.**

* Enquêtes Ifop réalisées auprès du grand public, citées dans l'ouvrage de Jérôme Fourquet, *Métamorphoses françaises, Etat de la France en infographies et en images*, Editions du Seuil, 2024

Les prises d'actions en entreprise sont majoritairement axées sur la prévention tertiaire, soit la gestion des cas d'urgence

A l'échelle de l'entreprise, 70% des salariés déclarent qu'au moins une mesure de protection de la santé mentale a déjà été mise en place par l'employeur.

En outre, la mesure la plus répandue consiste en un dispositif de **signalement** (contre le harcèlement, les discriminations, les agressions...), mentionnée par 26% des salariés. Le reste des mesures présentées, telles que la présence d'un référent Harcèlement dans l'entreprise, des communications et événements internes sur les sujets de santé mentale, un service de santé au travail mobilisé sur la question ou encore une ligne d'écoute psychologique sont quant à elles mentionnées par moins de 2 salariés sur 10 (entre 17% et 18%).

Le volet de la formation apparaît encore moins développé, avec seulement 16% des répondants qui mentionnent la formation des salariés sur la prévention en santé mentale, et 15% s'agissant de la formation des managers.

D'autres mesures, telles que la mise en place de permanences de psychologues dans l'entreprise, de salariés référents sur la détection des risques ou bien le financement de sessions avec coach ou psychologues sont évoquées par moins de 15% des salariés interrogés.

30% enfin déclarent ne bénéficier d'aucun dispositif pour la protection de la santé mentale en entreprise.

Focus sur des sous-populations spécifiques et les profils «à risques»

Les femmes

- L'indicateur de l'état de santé mentale révèle que **les femmes salariées sont 38% à atteindre le seuil de détection de la dépression** (+8pts par rapport à la moyenne, +16pts par rapport aux hommes). 12% d'entre elles sont en état de détresse psychologique (+3pts vs. moyenne, +6pts vs. hommes) selon l'indicateur.
- **Plus de 8 salariées sur 10 (81%) déclarent avoir déjà ressenti au moins un trouble de la santé mentale à cause du travail** au cours des cinq dernières années (troubles du sommeil, stress chronique, burn-out, état dépressif...), et près de 4 sur 10 (38%, soit +8pts vs. moyenne) au moins cinq.
- Plus d'une femme salariée sur 2 (54%) a déjà été confrontée à au moins une situation pouvant impacter négativement la santé mentale (discrimination, harcèlement moral, dépression) au travail, et **42% en ont déjà été victimes (soit +8pts vs. moyenne)**.

Focus sur des sous-populations spécifiques et les profils «à risques»

Les cadres vs les employés

Différentes dynamiques sont observables entre les cadres et les employés.

- L'indicateur souligne **un niveau de bien-être mental en moyenne plus fort chez les cadres** (62,2 contre 57,5 chez les employés).
- **Les cadres semblent jouir d'un environnement plus inclusif** (8 sur 10 déclarent que leur entreprise a mis au moins un dispositif pour protéger la santé mentale en place) contre 66% des employés.
- En prime, **les cadres bénéficient d'une flexibilité accrue**, étant nombreux à privilégier le télétravail lorsque leur état de santé mentale est affecté par le travail.
- On perçoit cependant **chez les cadres une tendance plus anxiogène**, ces derniers considérant la plupart des facteurs proposés (travail, relations personnelles, conjoncture actuelle, etc...) comme ayant un impact moyen ou élevé, et il en va de même pour les aspects directement liés à la vie professionnelle (charge de travail, relations avec les collègues, manque d'autonomie, etc...).
- **Les employés sont en revanche plus exposés aux situations à risque au travail** : ils sont plus nombreux à avoir connu du stress ou de la fatigue chronique ou encore un burn-out.
- Les **employés sont également plus nombreux (39%, +5pts vs. moyenne) à avoir été victimes** d'au moins une situation pouvant impacter leur état de santé mentale (discrimination, dépression liée au travail, syndrome d'épuisement – burn-out.)

Focus sur des sous-populations spécifiques et les profils «à risques»

Les salariés travaillant dans un département RH

Si les RH témoignent d'un niveau de bien-être mental aligné avec la moyenne des salariés Français interrogés, ils constituent, de par leur activité professionnelle, une catégorie de salariés particulièrement exposée sur le plan de la santé mentale.

Ils sont ainsi **plus nombreux qu'en moyenne à avoir déjà fait l'expérience de situations négatives au travail** (burn-out, dépression, exposition aux violences verbales et au harcèlement moral), **situations ayant impacté plus qu'en moyenne leur capacité de travail** (travailler moins ou moins efficacement, arrêts ou réduction du temps de travail...).

L'inadéquation de leurs valeurs avec celles de leur entreprise est un élément qui pèse également davantage sur la santé mentale des RH que pour la moyenne des salariés. De par la nature de leurs fonctions, ils sont d'autant **plus nombreux à valoriser l'importance de la santé mentale au travail, et témoignent ainsi plus massivement de la mise en place de dispositifs au sein de leur entreprise** (+8pts vs. moyenne).



Everything starts with people