

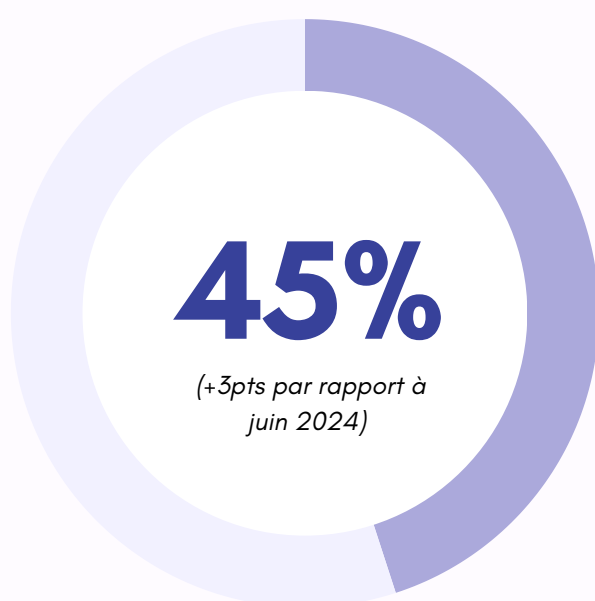
OpinionWay pour Empreinte Humaine

Baromètre T14

2025, année de la Grande Cause Nationale dédiée à la santé mentale : **état psychologique des salariés français, où en est-on ?**

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS FRANÇAIS SE STABILISE ET RESTE FRAGILISÉE

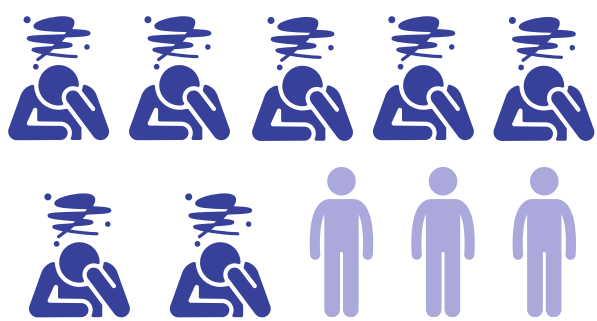
Plus d'un salarié sur 10 est en **Détresse Psychologique élevée**, un score qui tend à diminuer sur le dernier semestre



des salariés sont en Détresse Psychologique modérée

13% sont en Détresse Psychologique élevée (-2pts par rapport à juin 2024)

*La détresse psychologique chevauche à la fois des symptômes de dépression et d'épuisement. Lorsqu'elle n'est pas traitée, elle risque d'entraîner des problèmes de santé plus graves tels que diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, différents troubles anxieux, la dépression sévère, des troubles addictifs...



7 SALARIÉS SUR 10

estiment que ce sentiment est relié au moins partiellement au travail (-1 pt)

Chez les salariés, le taux de burn-out* reste stable et préoccupant

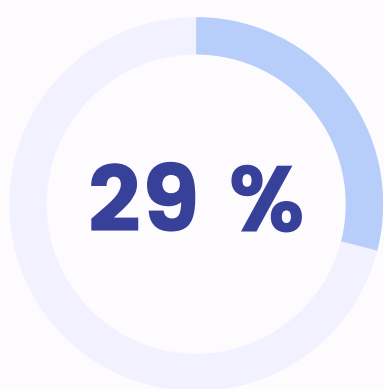


31%

de risque de burn-out (+1 pt), dont 10% en burn-out sévère (-1 pt)

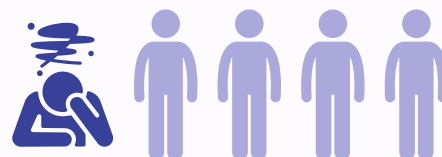
* mesuré par un questionnaire scientifique reconnu mondialement

Chez les salariés, le taux de dépression reste stable et préoccupant



des salariés ont un risque de développer une dépression (+2 pts)

1 SALARIÉ SUR 5



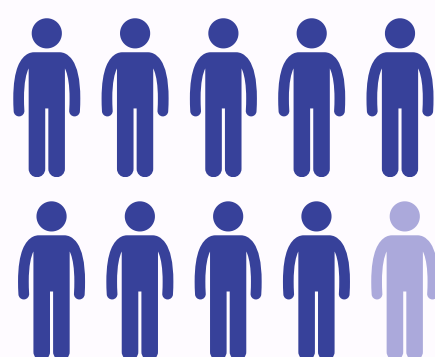
en risque de burn-out sévère présente un risque dépressif, ce qui tend à montrer que ce ne sont pas les mêmes troubles mentaux. Leurs étiologies sont distinctes.

Le facteur exogène lié à l'incertitude et la complexité du monde n'a, à priori, pas d'impact direct sur la santé mentale des salariés. C'est bien, sur les conditions de travail qu'il faut agir.

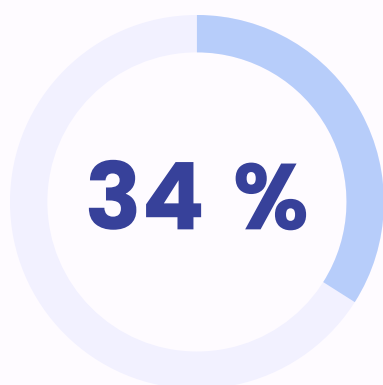
9 SALARIÉS SUR 10

trouvent que le monde est de plus en plus en VICA (VICA : Volatile, Incertain, Complexe, Ambigu)

Pas de différence sur leur état de santé mentale

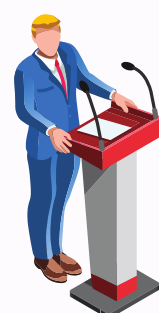


L'impact de l'arrivée de D. Trump au pouvoir

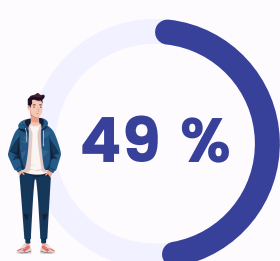


estiment que l'arrivée de D. Trump au pouvoir aux USA favorise l'expression d'une intolérance grandissante (propos racistes, sexistes, intolérance concernant les orientations sexuelles...) dans leur entreprise.

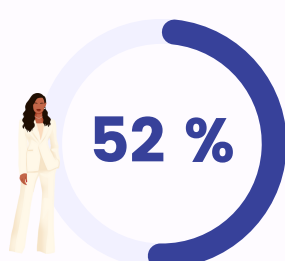
Parmi eux, **53% sont en Détresse Psychologique (DP).**



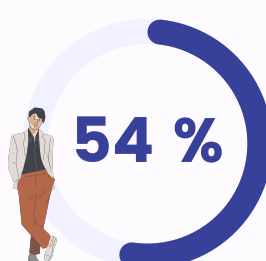
Les populations les plus à risque



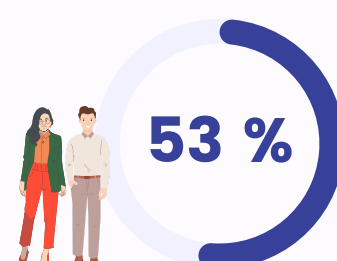
Moins de 29 ans



Femmes



30-39 ans



Employés

Les salariés sont en attente d'une meilleure sécurité psychologique au travail



44%

La prévention du stress implique tous les niveaux hiérarchiques de votre organisation.



35%

La direction de votre entreprise considère que la santé psychologique du personnel est aussi importante que la productivité.



33%

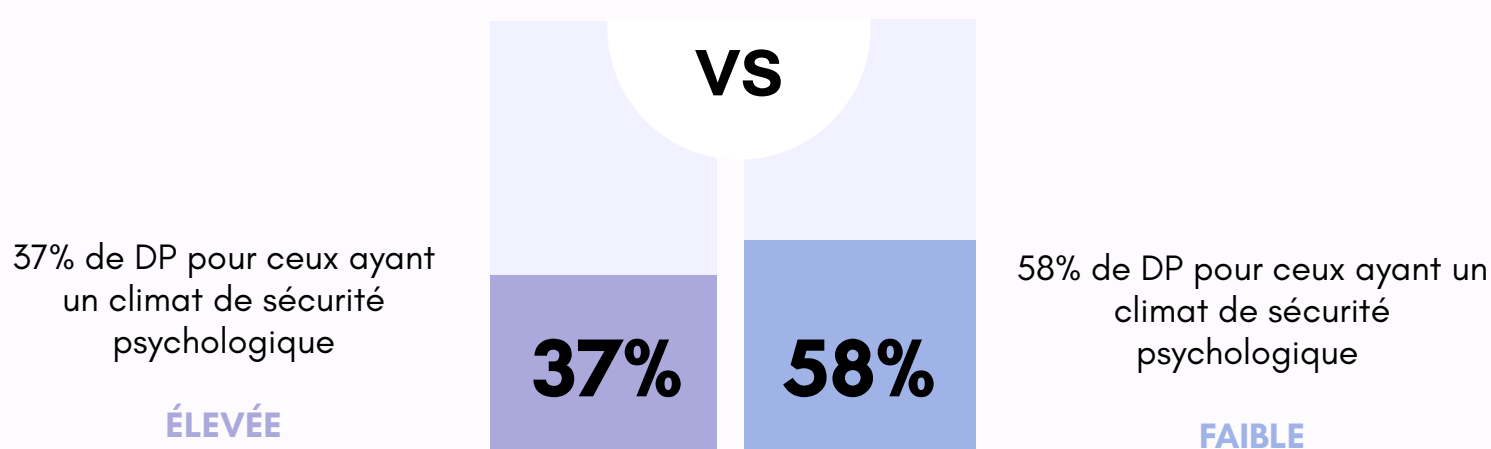
Il y a un bon niveau de communication/information en ce qui concerne les enjeux liés à votre santé psychologique.



30%

La direction de votre entreprise démontre sa préoccupation pour la prévention du stress par son implication et son engagement.

Les salariés évoluant dans un climat de sécurité psychologique faible, sont confrontés à un risque pour leur santé mentale



Un bon climat de sécurité psychologique, diminue les risques pour la santé mentale de 1,5 x.

L'INDIVIDUALISME S'ACCENTUE AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES

L'individualisme en entreprise est un facteur de risques pour la santé mentale au travail

6 SALARIÉS SUR 10

CONSTATENT UNE MONTÉE DE L'INDIVIDUALISME :



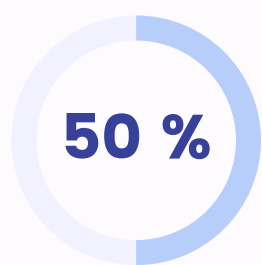
7 cadres sur 10

53% DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

La montée perçue de l'individualisme crée **1,6 x + de risque** sur la santé mentale.

*Ce sentiment est renforcé chez les cadres, dans les entreprises de 10 salariés et plus et les managers

Les causes de l'individualisme



des salariés s'accordent pour dire que leur environnement de travail les incite à **privilégier leurs objectifs professionnels individuels, au détriment de la collaboration.**

(53% de DP* vs 36% pour ceux n'étant pas d'accord avec cette affirmation)

Soit **1,5 x** plus de DP quand les objectifs individuels défavorisent la collaboration.

L'individualisme et la performance

7 SALARIÉS SUR 10



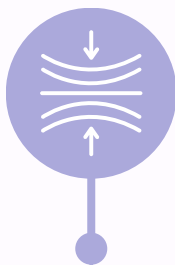
estiment que l'individualisme nuit à la performance globale de l'entreprise

Selon les salariés, les causes de cette montée de l'individualisme sont :



44%

Un manque de reconnaissance collective



39%

La pression sur les performances individuelles



30%

Une compétition entre les individus, favorisée par les objectifs individuels

13% seulement l'attribuent au télétravail et à la distanciation physique.

En détail, les causes de la montée de l'individualisme dans les entreprises

44%

Le manque de reconnaissance collective

Managers 37% vs collaborateurs 48%

39%

La pression sur les performances individuelles

30%

Une compétition entre les individus, favorisées par les objectifs individuels

Managers 34% vs collaborateurs 26%

29%

La mise en compétition des personnes par le management dans mon entreprise

27%

Le manque d'échange entre collègues dans mon entreprise

26%

Plus d'hostilité dans les relations de travail

Managers 29% vs collaborateurs 24%

21%

La difficulté à faire coexister de multiples générations différentes

Managers 27% vs collaborateurs 17%

14%

Le télétravail et la distanciation physique

Managers 18% vs collaborateurs 11%

13%

La mise en place des outils numériques dans mon entreprise

3%

Autre

DU CÔTÉ DES MANAGERS ET DES RH

L'augmentation des problèmes des collaborateurs pèse sur la santé mentale des managers qui doivent s'en occuper

LES MANAGERS

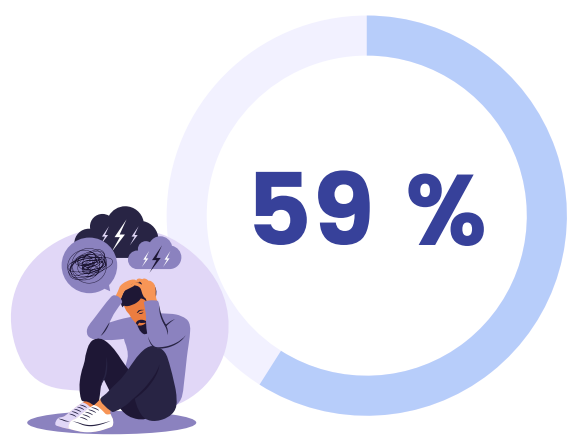
7 MANAGERS SUR **10**



doivent prendre en compte de plus en plus les problèmes personnels, sociaux ou psychologiques de leurs collaborateurs.

51% de Détresse Psychologique

6 MANAGERS SUR **10**



- Déclarent que les risques psychosociaux et les problèmes de santé mentale occupent de plus en plus de temps dans leur quotidien.
- Vivent comme **des injonctions paradoxales** de devoir à la fois atteindre les objectifs fixés et la prévention du stress au travail.

de Détresse Psychologique

7 MANAGERS SUR **10**

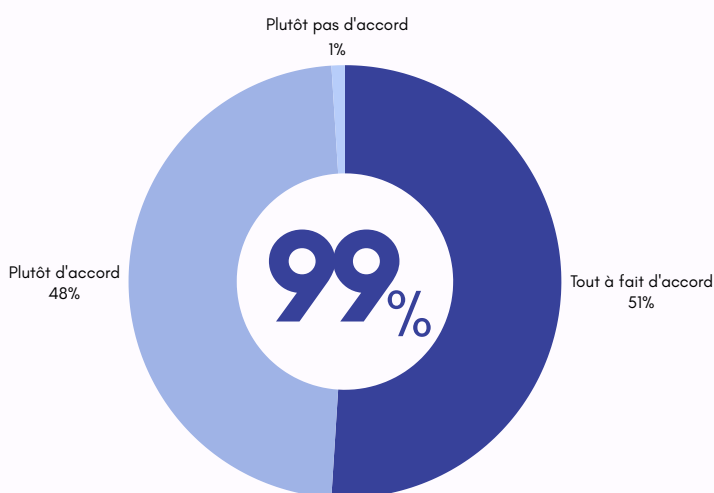


pensent que leur entreprise pourrait davantage les aider à gérer ces situations de fragilité de leurs collaborateurs.

51% de Détresse Psychologique

LES RH

Les responsables RH déclarent qu'un devoir d'exemplarité est inhérent à leur fonction...

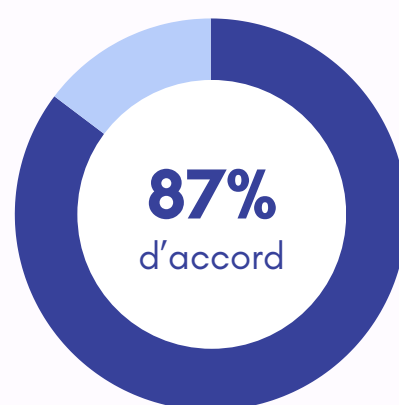


...pourtant **un décalage de 23 pts** avec le comportement effectif observé dans leur entreprise :

76% De ces responsables RH considèrent que cette exemplarité existe dans leur entreprise (dont 20% « tout à fait »)

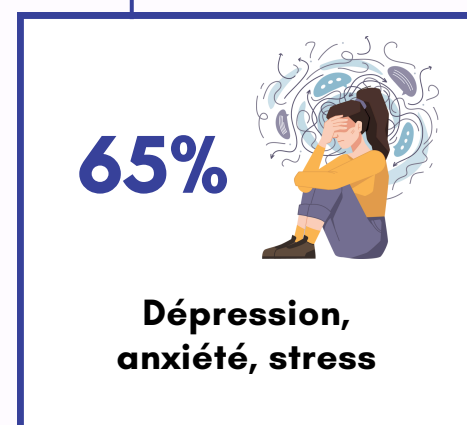
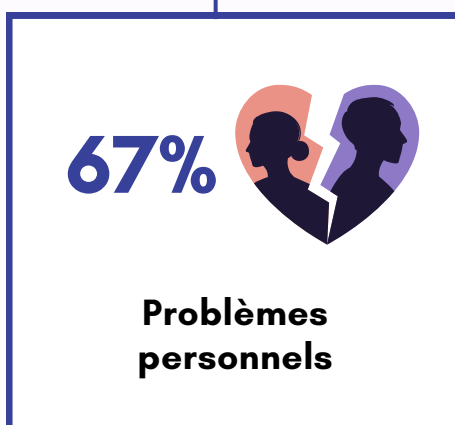
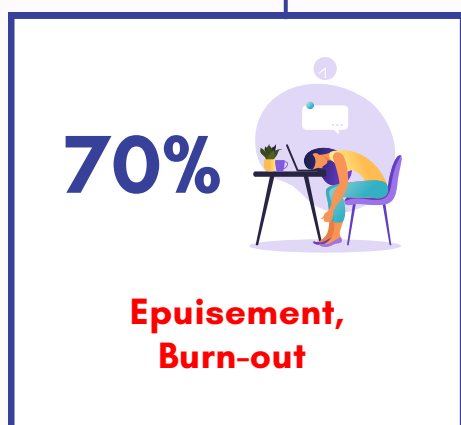
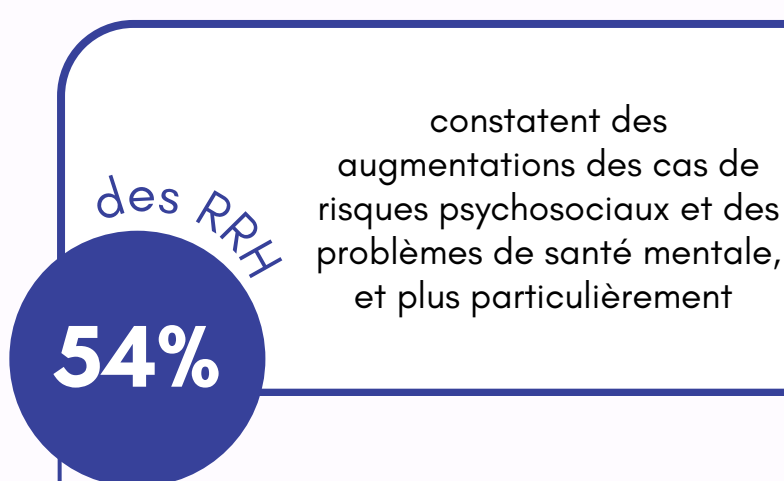
Les responsables RH reconnaissent être plutôt en mode "réactif" plus que préventif

Sur la question de la santé mentale au travail, "diriez-vous que vous êtes plus en mode "réaction" à des situations (alerte, conflit, arrêt maladie etc...) qu'en prévention (actions préventives) ?"



Les responsables RH expriment une augmentation des situations personnelles difficiles à gérer par eux

- Gérer des situations personnelles de salarié difficiles : **74%**
- Le besoin de reconnaissance autre que salariale plus évoqué : **69%**
- Gérer des émotions fortes de salarié : **59%**



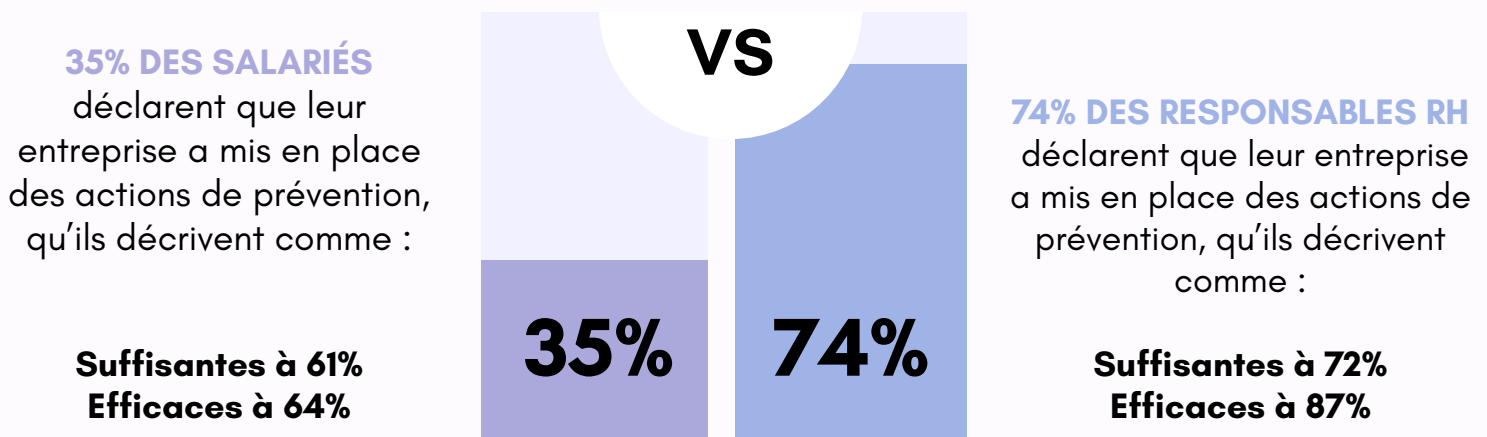
1/3 des responsables RH est exposé à la détresse psychologique



Pour faire face à la gestion des problématiques personnelles des collaborateurs, **il est essentiel que les directions soutiennent les populations RH et managers**, de plus en plus sollicitées et exposées, afin de les protéger de la Détresse Psychologique et de leur permettre de remplir leur mission d'accompagnement avec **sérénité et exemplarité**.

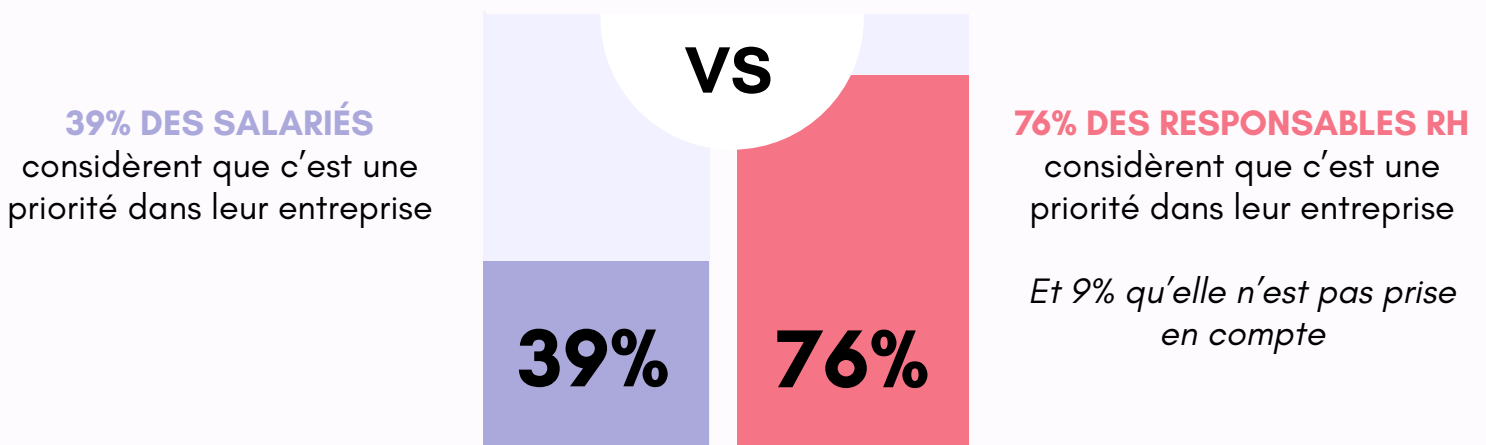
LA PRÉVENTION EN SANTÉ MENTALE : REGARDS CROISÉS RH / SALARIÉS

Un écart du simple au double entre salariés et responsables RH concernant la perception des actions de prévention mises en place dans leur entreprise



Selon 6 salariés sur 10, la prévention des RPS n'est pas encore une priorité dans leur entreprise, quand les responsables RH sont plus enclins à affirmer le contraire

Selon vous, votre organisation considère-t-elle la prévention des RPS comme une priorité stratégique ?



En ressort un niveau des actions mises en place très inégal, notamment sur les notes les plus clivantes

Sur une échelle de 0 à 10, comment évaluez-vous le niveau des actions mises en place par votre entreprise dans la prévention des risques psychosociaux ?



Les actions mises en place selon les Responsables RH

Les actions suivantes sont réalisées :



Formalisation du Document Unique intégrant les risques psychosociaux



Evaluation des risques psychosociaux



Mesure de l'état de santé psychologique des salariés