

Santé mentale et aide :
comment aider et
accompagner ses salariés ?





**Travail et santé mentale :
point de vue des salariés français**

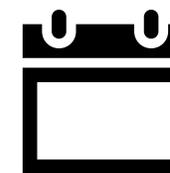
Les chiffres présentés dans cette étude sont issus de l'enquête **Great Insights 2025** :



4000
répondant.es



Echantillon
représentatif des
actif.ves français.es



Décembre 2024
à janvier 2025

Qu'est-ce que la santé mentale ?

« Un état de **bien-être** qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ».

Organisation Mondiale de la Santé

SANTÉ MENTALE

Le travail reste un levier d'épanouissement

71%

salariés français

voient dans leur travail un levier d'épanouissement personnel

76%

salariés français

voient dans leur travail une opportunité de donner le meilleur d'eux-mêmes

Que sont les risques psychosociaux ?

« Risques pour la **santé mentale, physique et sociale**, engendrés par les **conditions d'emploi** et les **facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »

Rapport Gollac, 2011

Six facteurs de risque liés au travail

Intensité et temps de travail

Surcharge de travail, objectifs peu claires ou irréalistes, manque de clarté des instructions, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail.

Exigences émotionnelles

Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions.

Manque d'autonomie

Faible perspective de montée en compétence, faible association aux décisions sur l'activité, le rythme et l'organisation du travail.

Rapports sociaux dégradés

Manque de convivialité, mauvaises relations voire conflits avec les collègues et le management.

Conflit de valeurs

Manque de fierté à l'égard de son travail, de l'entreprise et de la qualité de la prestation client.

Insécurité de la situation de travail

Crainte de perdre son travail, de non-maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier

Source : [Gollac Michel et Bodier Marceline, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser](#)

La donnée clé

22%

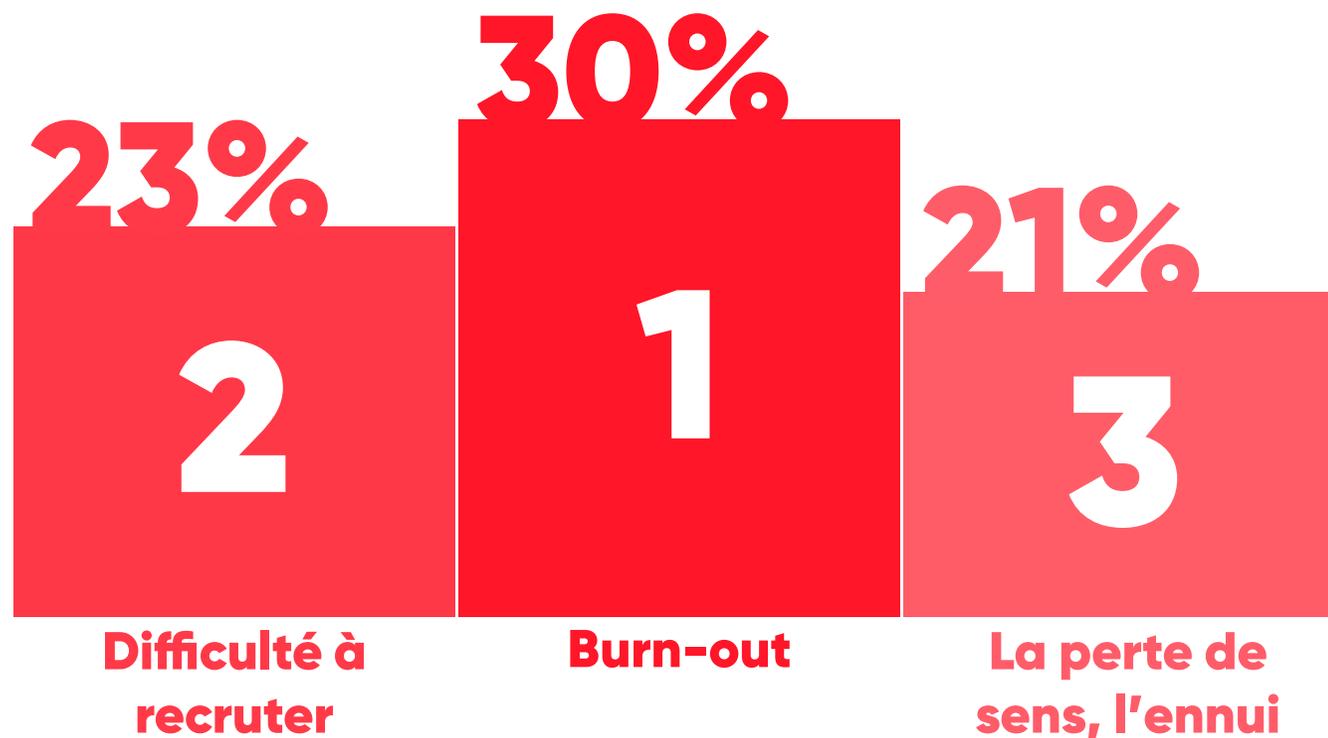
salariés français

estiment que leur activité professionnelle a un impact négatif sur leur santé mentale



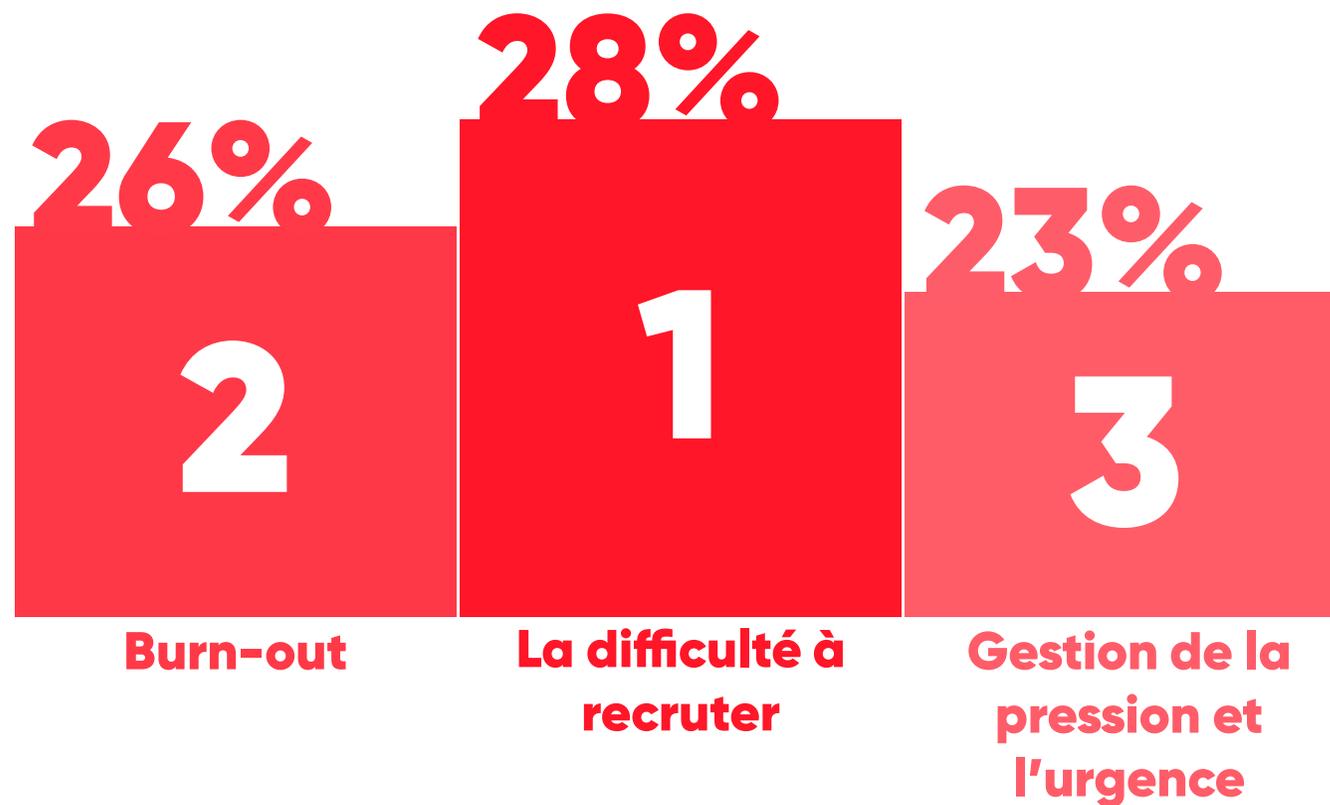
SANTÉ MENTALE FOCUS SALARIÉS FRANÇAIS

**Les 3 risques liés
au travail les plus
importants.**



SANTÉ MENTALE FOCUS DRH FRANÇAIS

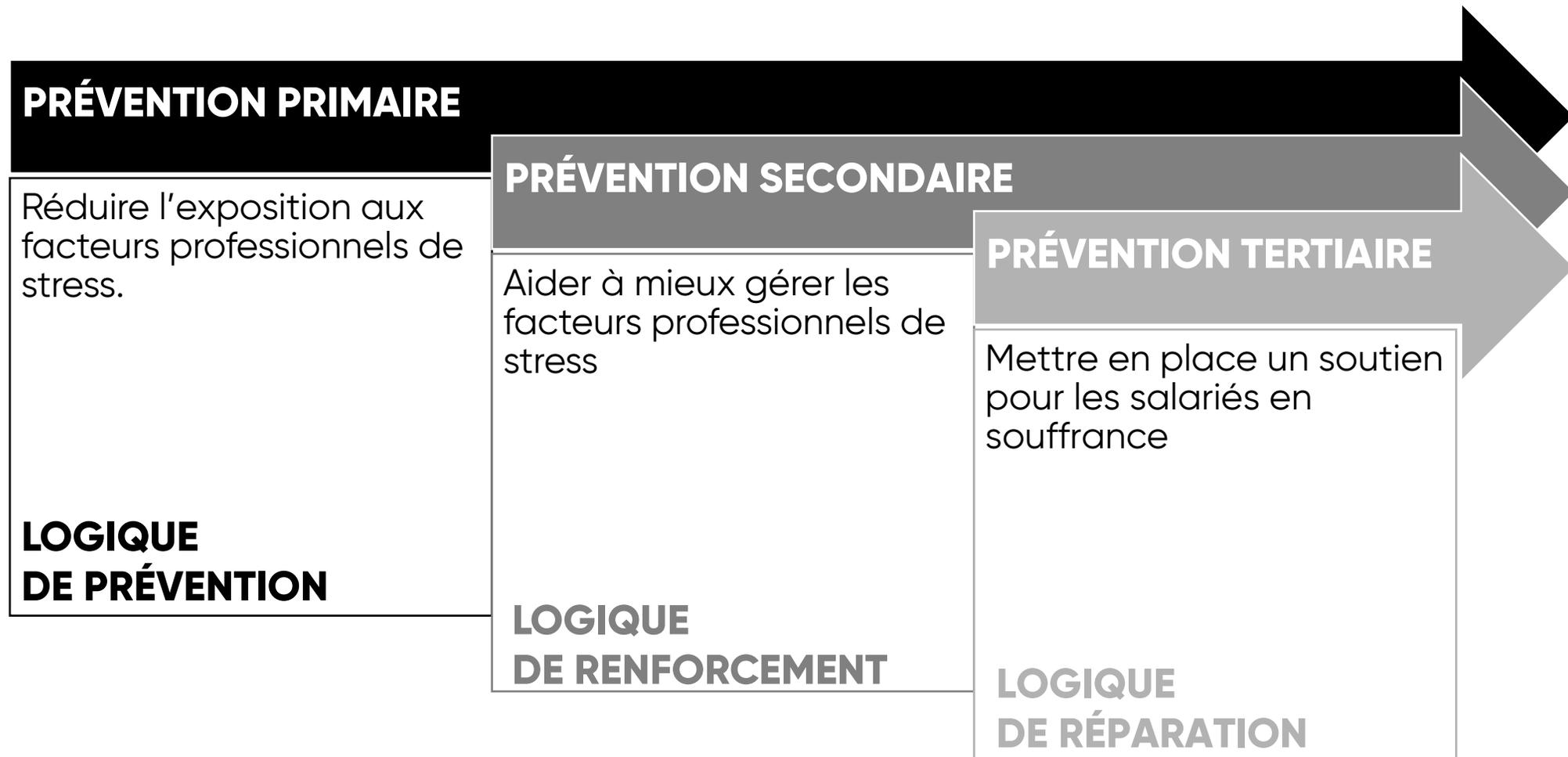
Les 3 risques liés au travail les plus importants



**La santé mentale :
que peuvent faire
concrètement les
entreprises ?**



Trois niveaux de prévention des RPS*



La donnée clé

30%

salariés français

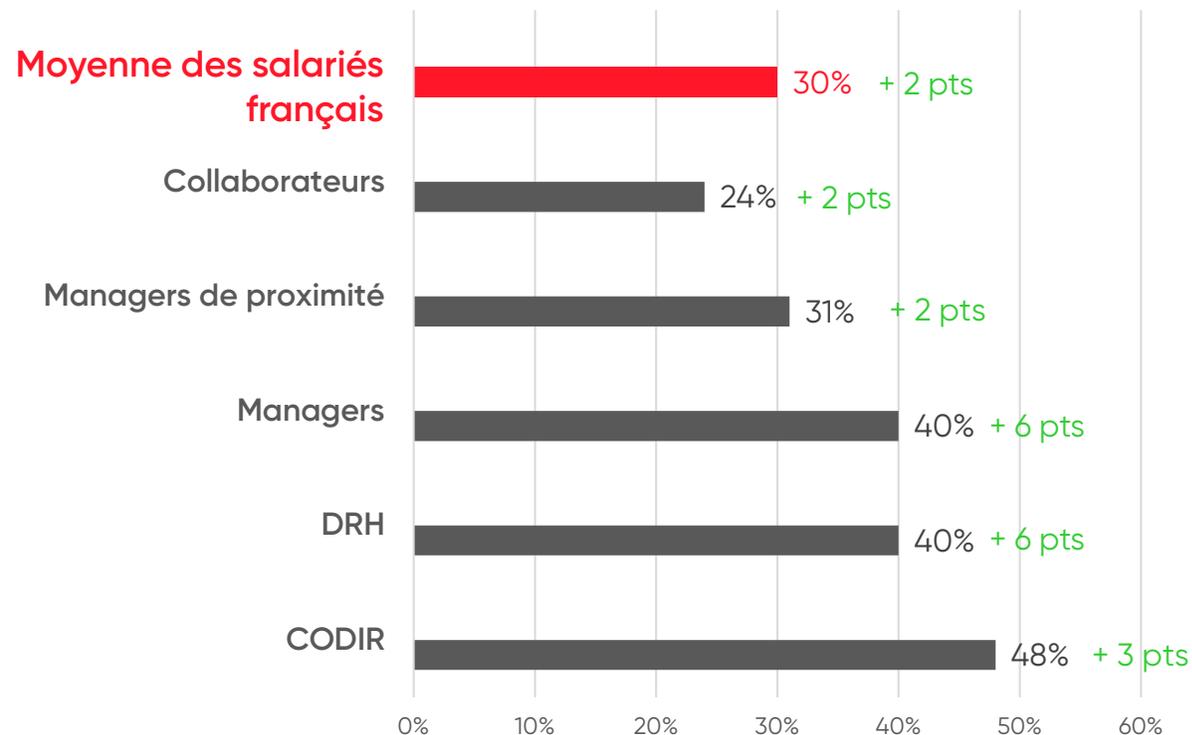
Estiment que leur entreprise met en place des actions concrètes de prévention et de soutien sur le sujet de la santé mentale



SANTÉ MENTALE

La prévention de la santé mentale

une réalité perçue comme limitée et disparate



« Mon entreprise met en place des actions concrètes de prévention et de soutien sur le sujet de la santé mentale »

Des RPS à la QVCT

« La qualité de vie au travail et des conditions de travail peut se concevoir comme un **sentiment de bien-être au travail** perçu **collectivement et individuellement**, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. »

La QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL est une notion plus large que les RPS :

1

Pas simplement une absence de conditions qui devient nocive

2

Mais une abondance de facteurs favorables à la santé

4 FACTEURS DE LA QVCT

#1 Exigences et organisation du travail

La distribution du travail, les outils et le cadre de travail, la formation professionnelle, les contraintes de rythme, flexibilité du travail.

BONNE PRATIQUE



PRENDRE DES MESURES DE PRÉVENTION COLLECTIVE

Chez Cloud Temple, chaque manager définit librement les horaires de travail avec ses collaborateurs. L'objectif est d'entretenir une confiance mutuelle et l'autonomie des équipes. Les collaborateurs peuvent partir plus tôt en cas d'urgence personnelle ou si leurs tâches sont terminées. Les managers sont formés à décourager leur collaborateur à travailler le soir et le weekend.

4 FACTEURS DE LA QVCT

#2 Changements du travail

La confiance en l'avenir, la capacité du management à gérer les changements et à associer les collaborateurs.

BONNE PRATIQUE



MOBILISER VOS ÉQUIPES DANS VOS TRANSFORMATIONS

Pour préparer son déménagement en 2024, SNCF Connect & Tech a mobilisé ses collaborateurs pour coconstruire les nouveaux espaces de travail. Le projet a été pensé en cinq étapes : écoute & idéation, programmation des espaces, adoption, écoute et amélioration, adaptation continue.

4 FACTEURS DE LA QVCT

#3 Liens sociaux

La convivialité et les relations managériales.

BONNE PRATIQUE



PRENDRE LE POULS DES ÉQUIPES

Scalian a mis en place une "Météo collaborateurs". Cet outil permet, à la fin de chaque mois, d'exprimer son degré de satisfaction. Lorsque le collaborateur signale une insatisfaction classée "rouge", il doit fournir un commentaire et une alerte est envoyée directement aux managers afin de prendre rapidement les actions nécessaires.

4 FACTEURS DE LA QVCT

#4 Attentes et valeurs des salariés

Le besoin d'accomplissement, de fierté, de reconnaissance, le respect des règles éthiques, l'adéquation quant à leurs valeurs.

BONNE PRATIQUE



GARANTIR UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF

Disneyland Paris® a mené sa propre enquête de perception (« Cultiver l'inclusion ») auprès de ses collaborateurs. Cette enquête a souligné que leurs clients – les visiteurs du parc – sont responsables d'une grande partie des comportements inappropriés.



**L'aidance : un angle mort
de la santé mentale au travail**

La donnée clé

29%

salariés aidants

jugent leur santé mentale comme
« mauvaise » ou « très en risque »



Qu'est-ce que l'aide ?

AIDANT

Personne qui accompagne **régulièrement une personne dépendante ou fragile** (maladie, handicap, vieillesse). Peut être professionnel ou non, et aide dans les gestes du quotidien, le soutien moral ou les démarches.

PROCHE AIDANT

Aidant non professionnel, **lié affectivement à la personne aidée** (famille, conjoint, ami). Soutien souvent durable, avec un fort impact personnel et professionnel.

SANTÉ MENTALE

La population des femmes de 55 ans à 64 ans

est celle qui a la plus forte probabilité de devenir « aidante »

1/3

Des femmes de 55 à 64 ans

Aident régulièrement un proche

13%

Des proches aidants

Sont des femmes de cette tranche d'âge, soit 1,1 million de femmes concernées

Impacts de l'aidance

IMPACT SUR LEUR SANTÉ

60 % des femmes aidantes de 55 à 64 ans déclarent **souffrir d'au moins un trouble physique ou psychologique** : douleurs dorsales, anxiété, fatigue, solitude, troubles du sommeil ou palpitations.

À titre de comparaison, seuls 43 % des hommes aidants de la même tranche d'âge sont concernés.

IMPACT SUR LEUR TRAVAIL

Elles adaptent plus fréquemment leur activité professionnelle que les hommes :

- Deux fois plus nombreuses à réduire leur temps de travail (54 % vs 29 %)
- Modifient plus souvent leurs horaires (67 % vs 55 %) ou la nature de leur poste (18 % vs 13 %)
- Changent d'employeur deux fois plus souvent (10 % vs 4 %)

À l'inverse, les hommes ont davantage recours à l'arrêt maladie ou au télétravail. **Le cumul aide-travail pèse donc plus lourdement sur les femmes.**

Source : « Pourquoi les femmes seniors actives sont des aidantes à part », Essentiel autonomie Malakoff Humanis, 2024

SANTÉ MENTALE

Le femmes seniors sont plus exposées au stress faute d'un accompagnement adapté de leur entreprise.

72%

des salariées femmes de plus
de 55 ans

57%

des salariés hommes de plus
de 55 ans

Déclarent que leur travail est une source de stress pour eux

Pour aller plus loin

Dossier : Enquête Great Insights 2025 : que pensent les salariés français

Dossier : Great Place To Work France 2025

Webinar : Sens au travail et santé mentale : comment les concilier en entreprise ?

Webinar : La santé mentale : les entreprises ont aussi un rôle à jouer !

Si vous en voulez plus : contactez-nous !

Rédaction & Conception

Marine Bernard, Consultante senior

Great Place To Work.

