



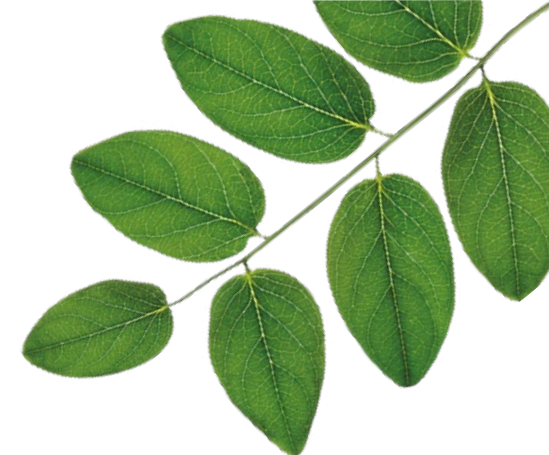
Indice de santé mentale TELUS.

France | Septembre 2025

Table des matières

1. Ce que vous devez retenir à propos de septembre 2025	3	
2. Indice de santé mentale	6	
Risque pour la santé mentale	7	
Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	8	
Anxiété	9	
Isolement	10	
Productivité.....	11	
Risque financier	12	
Santé mentale par sexe et par âge	13	
Santé mentale par situation d'emploi	13	
Fonds d'urgence.....	13	
3. Indice de santé mentale par secteur d'activité	15	
4. Focus sur... ..	16	
Soutien de l'employeur en matière de bien-être	16	
Bien-être physique.....	16	
Bien-être mental.....	17	
Bien-être financier	18	
Programme d'aide aux employés (PAE).....	19	
L'intelligence artificielle sur le lieu de travail	20	
Equilibre et reconnaissances : regard sur les postes managériaux.....	24	
Soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle.....	27	
		Traits de caractère du manager et leur effet sur la santé mentale
		Autonomie.....
		Charisme
		Humanité.....
		Solidarité
		Esprit d'équipe.....
		Égocentrisme.....
5. Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS	42	
		Méthodologie.....
		Calculs.....
		Données et analyses supplémentaires

Ce que vous devez retenir à propos de septembre 2025.



Au moins deux salariés sur cinq ressentent de l'anxiété et font face à une instabilité financière malgré une légère amélioration de la santé mentale après trois années de mauvais scores.

- La santé mentale des salariés s'est améliorée de presque un point par rapport à juin 2025 pour atteindre un score de 59,7
- 41 % des salariés présentent un risque élevé en matière de santé mentale, 42 %, un risque modéré et 17 %, un risque faible
- Depuis plus de trois ans, l'anxiété est le score secondaire le plus faible de l'Indice de santé mentale
- Les scores secondaires de risque financier et d'optimisme ont diminué par rapport à juin 2025
- 47 % des salariés ressentent de l'anxiété
- 41 % des salariés n'ont pas d'épargne d'urgence pour couvrir leurs besoins essentiels
- 40 % des salariés déclarent que leur santé mentale a un effet négatif sur leur productivité
- 36 % des salariés se sentent isolés
- 28 % des salariés se sentent déprimés
- 17 % des salariés ne se sentent pas optimistes quant à leur avenir
- Les cadres présentent toujours un score de santé mentale plus élevé que celui des non-cadres
- Les ouvriers présentent un score de santé mentale inférieur à celui des salariés de l'industrie des services et des employés de bureau

Les salariés remettent en question l'équilibre entre efforts consentis et compensations aux postes de leadership ; trois salariés sur dix y associent un stress supplémentaire.

- 65 % des salariés estiment que les avantages offerts compensent suffisamment les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership, tandis que 13 % les estiment inadéquats
- 54 % des salariés croient que les leaders de leur entreprise peuvent maintenir un équilibre travail-vie personnelle sain, tandis que 46 % ne sont pas sûrs ou sont en désaccord
- 46 % des salariés croient qu'occuper un poste de leadership aux niveaux supérieurs est gérable sans stress supplémentaire, tandis que 29 % pensent que c'est ingérable

Les salariés prévoient des changements professionnels liés à l'IA ; sept salariés sur dix ont confiance en leur capacité à s'adapter.

- 35 % des salariés pensent que l'IA pourrait entraîner des changements dans leur travail, et 14 % s'attendent à de nombreux changements dans leur travail
- Les cadres et les salariés de moins de 40 ans sont plus susceptibles de croire que l'IA pourrait entraîner des changements dans leur travail
- 70 % des salariés prévoient qu'ils seront capables de bien gérer les changements dans leur travail liés à l'IA ; 23 % ne sont pas sûrs et 6 % prévoient de ne pas bien les gérer
- 59 % des salariés déclarent qu'il y a peu de chances que l'IA leur fasse perdre leur travail, et 21 % n'en sont pas certains



De solides qualités de leadership, comme l'autonomie, le charisme, l'humanité, la solidarité, l'esprit d'équipe et l'altruisme, sont directement associées à de meilleurs scores de santé mentale chez les salariés.

- Les salariés qui estiment que leur manager exprime « fortement » les six principales qualités de leadership (autonomie, charisme, humanité, solidarité, esprit d'équipe et altruisme) ont un score de santé mentale plus élevé que ceux qui estiment qu'elles sont « faiblement » exprimées
- Les salariés dont le manager exprime « faiblement » ces qualités de leadership sont plus susceptibles d'indiquer que le soutien offert en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est dégradé au cours de la dernière année
- 60 % des salariés déclarent que le soutien offert par leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année ; 29 % déclarent qu'il s'est amélioré et 11 % déclarent qu'il s'est dégradé
- 55 % des salariés déclarent que le soutien offert par la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année ; 33 % déclarent qu'il s'est amélioré et 11 % déclarent qu'il s'est dégradé
- Les managers, les salariés de moins de 40 ans et les parents sont plus susceptibles d'indiquer que le soutien offert par leurs managers et la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est amélioré au cours de la dernière année



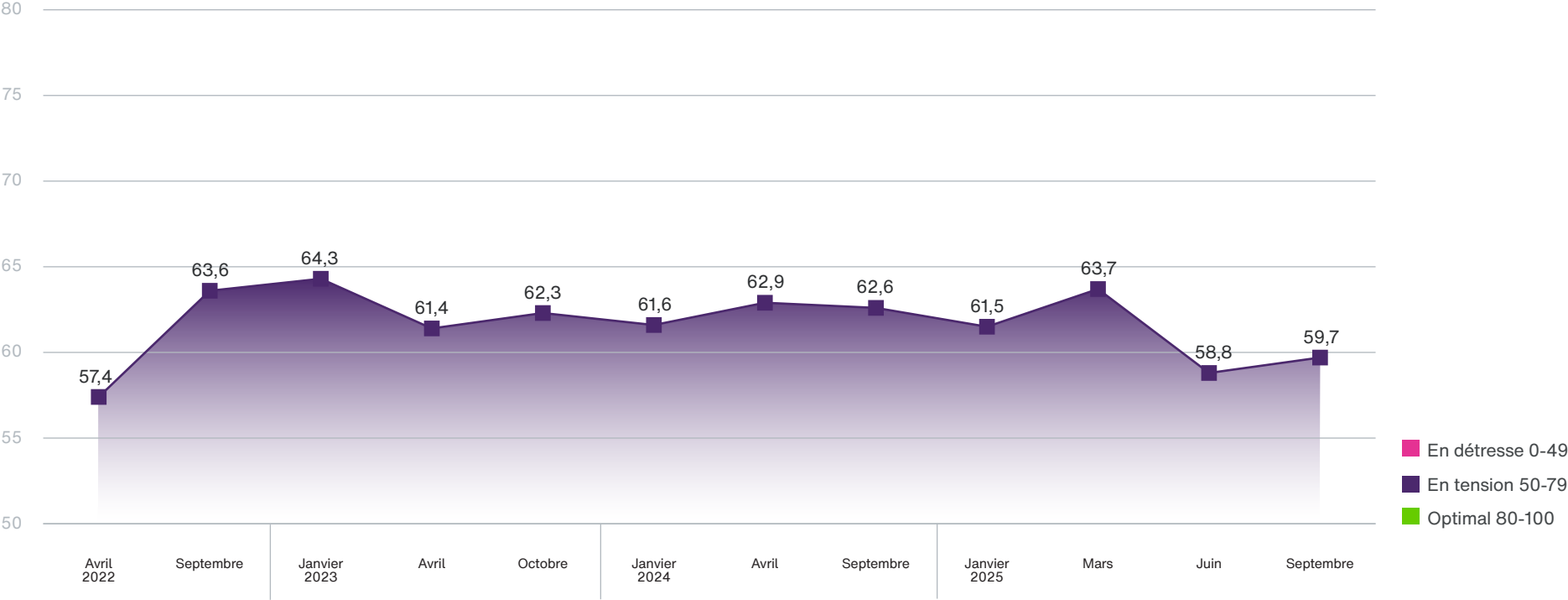
Au moins deux salariés sur cinq estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être est inadéquat ; plus de la moitié des salariés déclarent que leur employeur n'offre pas de PAE.

- 44 % des salariés estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier est « passable » ou « insuffisant »
- Les salariés qui considèrent comme « insuffisant » le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier affichent un score de santé mentale de 14 points inférieur à ceux qui indiquent obtenir un « excellent » soutien
- 42 % des salariés estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental est « passable » ou « insuffisant »
- Les salariés qui considèrent comme « insuffisant » le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental affichent un score de santé mentale de neuf points inférieur à ceux qui indiquent obtenir un « excellent » soutien
- 39 % des salariés estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique est « passable » ou « insuffisant »
- Les salariés qui considèrent comme « insuffisant » le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique affichent un score de santé mentale de presque 14 points inférieur à ceux qui indiquent obtenir un « excellent » soutien
- Les non-cadres sont plus susceptibles que les cadres de considérer le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique et mental comme « insuffisant »
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de considérer le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier et physique comme « insuffisant »
- 54 % des salariés déclarent que leur employeur n'offre pas de Programme d'aide aux employés (PAE), et 30 % n'en sont pas certains

Indice de santé mentale.

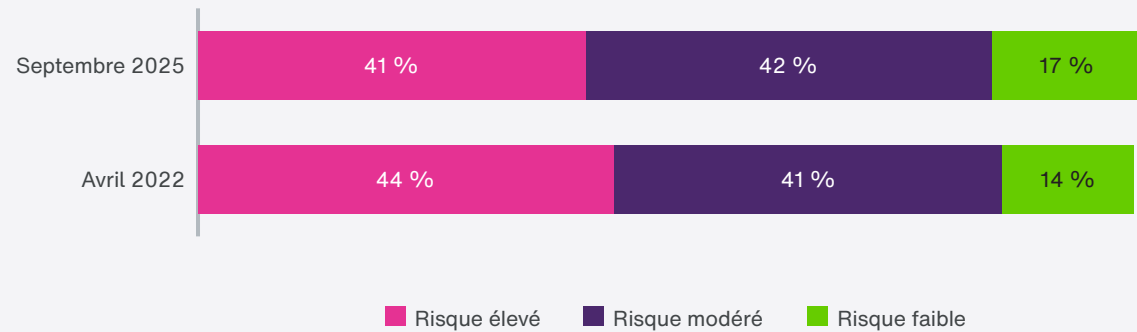
L'Indice global de santé mentale (ISM) pour septembre 2025 est de **59,7**. Après avoir chuté trois ans de suite, jusqu'en juin 2025, la santé mentale des salariés en France a augmenté d'un point sur la dernière période.

ISM : mois en cours	
Septembre 2025	Juin 2025
59,7	58,8



Risque pour la santé mentale.

En septembre 2025, 41 % des salariés présentaient un risque élevé en matière de santé mentale, 42 %, un risque modéré et 17 %, un risque faible. Plus de trois ans après le lancement de l'Indice de santé mentale en avril 2022, la proportion de salariés dans le groupe à haut risque a diminué de 3 %.



Environ 30 % des salariés du groupe à haut risque déclarent avoir reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression, 7 % des salariés du groupe à risque modéré indiquent un diagnostic d'anxiété ou de dépression, et 1 % des salariés du groupe à faible risque indiquent un diagnostic d'anxiété ou de dépression.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale.

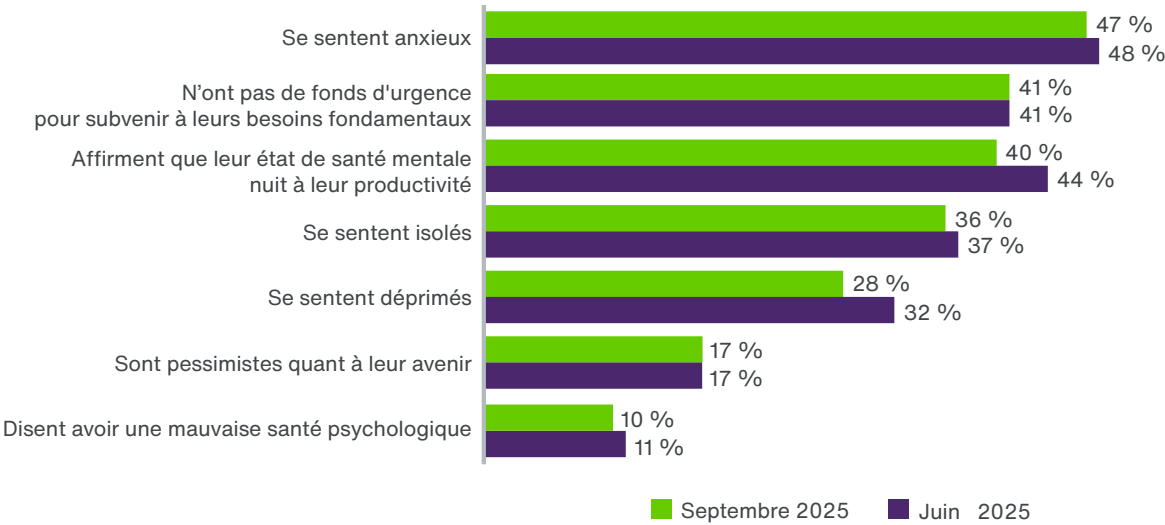
Depuis plus de trois ans, l'anxiété (47,0) est le score secondaire le plus faible de l'Indice de santé mentale. La productivité au travail (54,6), l'isolement (56,3), le risque financier (56,8), la dépression (60,5) et l'optimisme (63,0) suivent. La santé psychologique générale (74,0) reste la mesure de santé mentale la plus favorable en septembre 2025.

- Depuis plus de trois ans, l'anxiété est le score secondaire le plus faible de l'Indice de santé mentale.
- Tous les scores secondaires de l'Indice de santé mentale, à l'exception du risque financier et de l'optimisme, se sont améliorés depuis juin 2025.

Près de la moitié (47 %) des salariés se sentent anxieux, 41 % ne disposent pas d'économies d'urgence pour couvrir leurs besoins essentiels, 40 % affirment que leur santé mentale nuit à leur productivité au travail, 36 % se sentent isolés, 28 % se sentent déprimés, 17 % ne se sentent pas optimistes quant à leur avenir et 10 % évoquent une mauvaise santé psychologique.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	Septembre 2025	Juin 2025
Anxiété	47,0	45,8
Productivité au travail	54,6	51,0
Isolement	56,3	54,4
Risque financier	56,8	58,6
Dépression	60,5	57,5
Optimisme	63,0	63,5
Santé psychologique	74,0	72,9

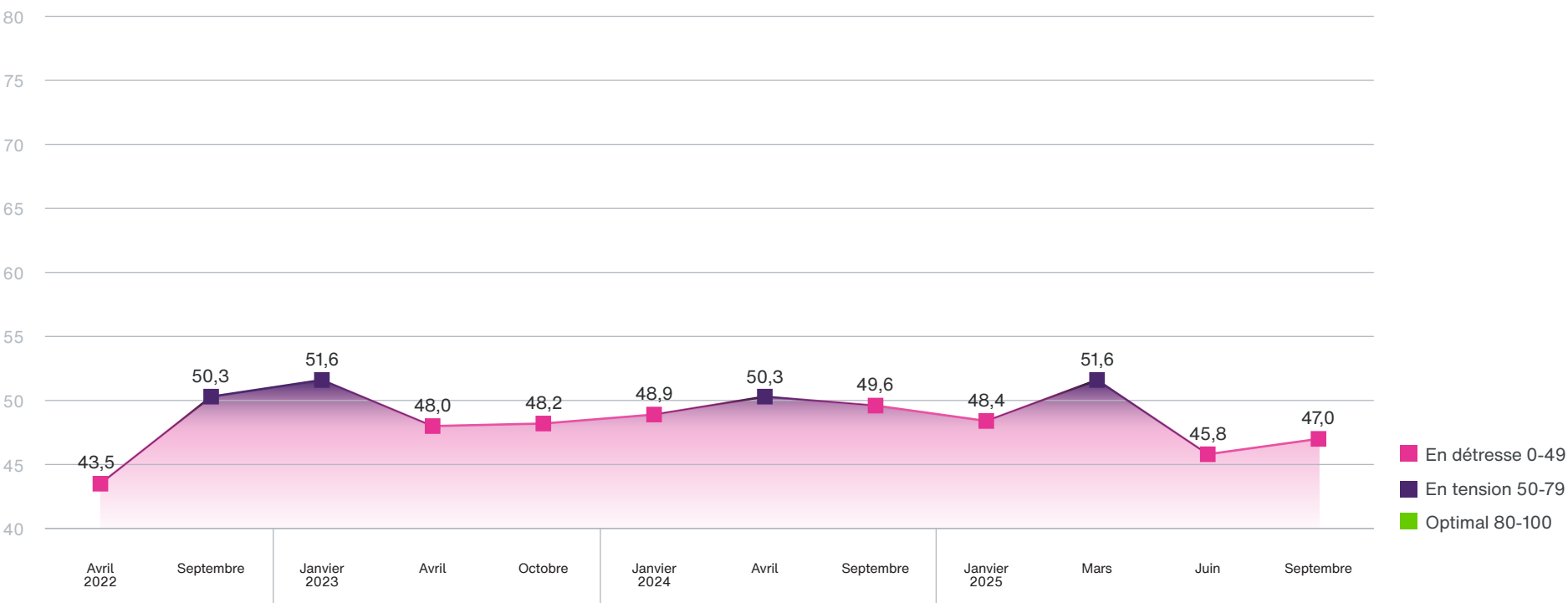
Percentage at risk by MHI sub-score



Anxiété

En septembre 2025, 47 % des salariés déclaraient se sentir souvent préoccupés et nerveux.

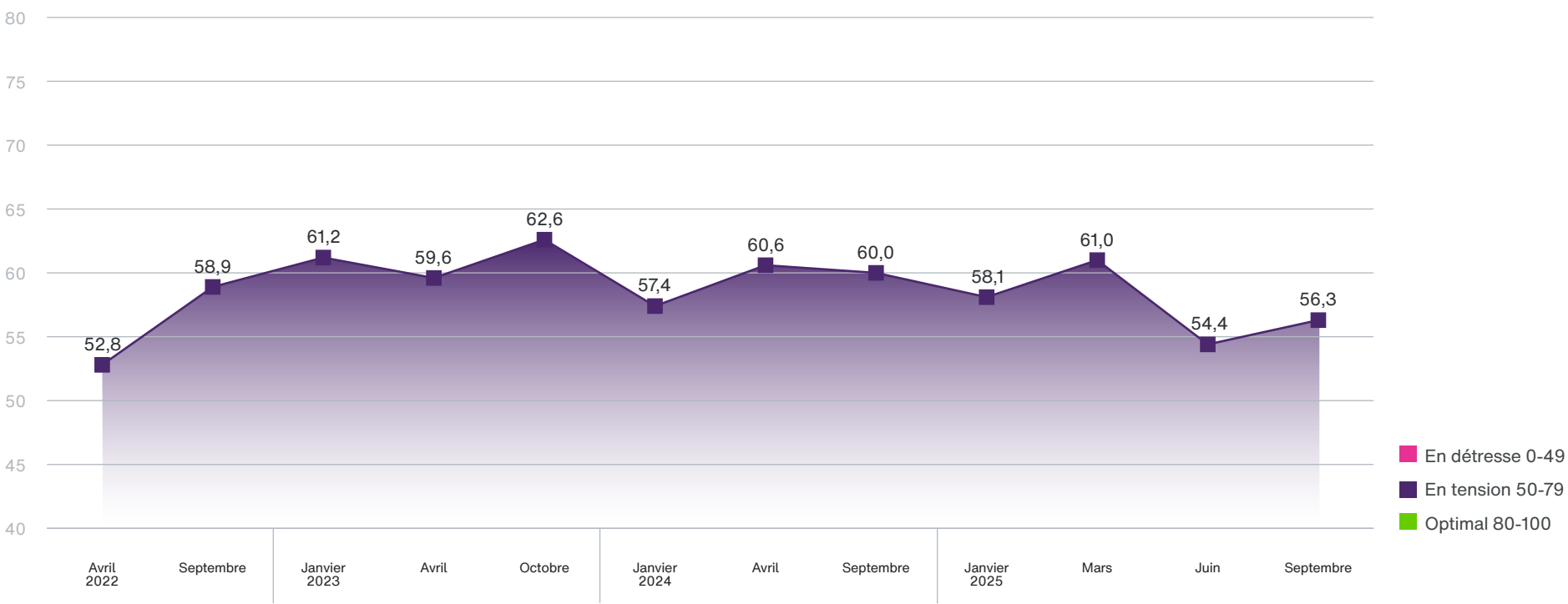
Le score secondaire de l'anxiété s'est amélioré d'avril 2022 à janvier 2023 et, après une baisse notable en avril 2023, s'est stabilisé jusqu'en janvier 2025. Malgré une amélioration de trois points en mars 2025, le score secondaire de l'anxiété a chuté de près de six points en juin 2025, atteignant la valeur la plus basse depuis trois ans. En septembre 2025, le score secondaire de l'anxiété s'est amélioré de 1,2 point, mais reste le plus faible de tous les scores secondaires de l'Indice de santé mentale depuis plus de trois ans.



Isolement

En septembre 2025, 36 % des salariés ont déclaré se sentir souvent seuls.

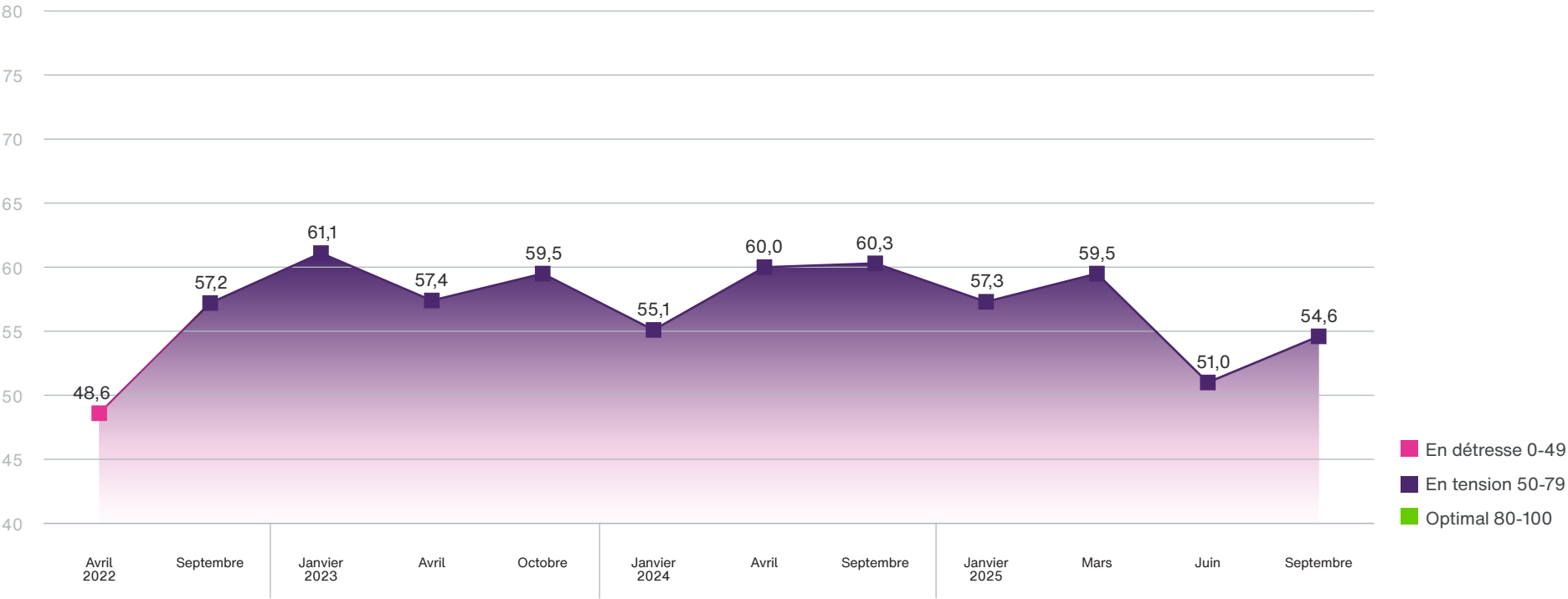
Le score secondaire de l'isolement s'est amélioré entre avril 2022 et octobre 2023. À la suite d'une forte baisse en janvier 2024, le score de l'isolement s'est stabilisé jusqu'en mars 2025. Après une diminution de presque six points en juin 2025, le sous-score de l'isolement s'est amélioré de deux points en septembre 2025.



Productivité

En septembre 2025, 40 % des salariés ont déclaré que leur santé mentale avait un effet négatif sur leur productivité et leurs objectifs professionnels.

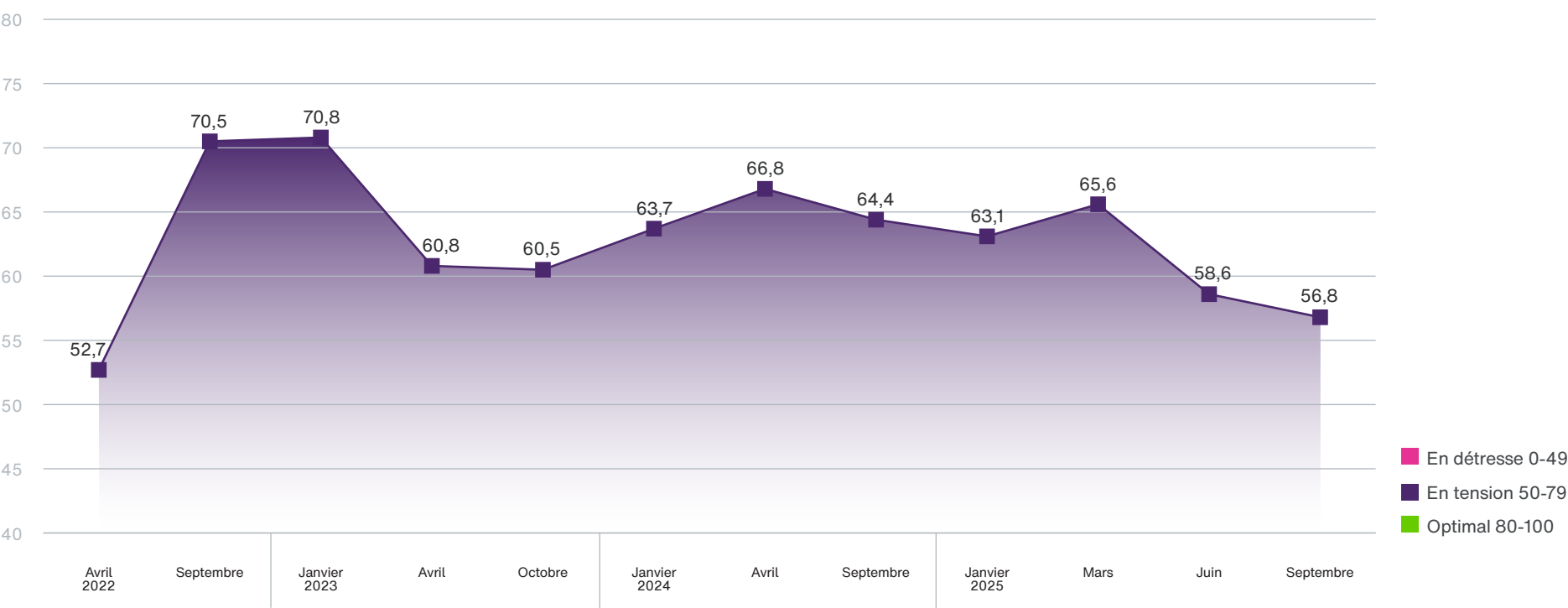
L'effet de la santé mentale sur la productivité au travail s'est amélioré d'avril 2022 à janvier 2023 et est demeuré relativement stable jusqu'en mars 2025. Comme pour les autres scores secondaires, le score secondaire de la productivité au travail s'est effondré en juin 2025, mais s'est amélioré de presque quatre points en septembre. Malgré cette amélioration, le score secondaire de la productivité au travail reste le deuxième score secondaire de santé mentale le plus faible.



Risque financier

En septembre 2025, 41 % des salariés disaient ne pas disposer d'économies d'urgence pour couvrir leurs besoins essentiels.

Le score secondaire de risque financier s'est amélioré d'avril 2022 à janvier 2023. En avril 2023, le score a diminué de dix points avant de se rétablir et de se stabiliser progressivement jusqu'en mars 2025. Une diminution importante de sept points a été observée en juin 2025, suivie d'une diminution supplémentaire de 1,8 point en septembre 2025. Le score de risque financier est l'un des deux scores secondaires à avoir diminué en septembre 2025, contrastant avec les améliorations observées pour tous les autres scores secondaires pendant la même période.



Santé mentale par sexe et par âge.

- Depuis le lancement de l'Indice de santé mentale, les femmes ont des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des hommes. En septembre 2025, le score de santé mentale des femmes était de 57,8 contre 61,5 pour les hommes
- Depuis avril 2022, les scores de santé mentale s'améliorent avec l'âge

Santé mentale par situation d'emploi.

- Dans l'ensemble, 2 % des répondants sont sans emploi¹ et 4 % signalent une réduction des heures de travail ou du salaire
- Les salariés signalant une réduction de salaire par rapport au mois précédent ont le score de santé mentale le plus bas (49,3), suivis des salariés signalant moins d'heures que le mois dernier (50,2), des salariés n'ayant subi aucun changement de salaire ou d'heures (60,1) et des répondants actuellement sans emploi (63,4)
- Les ouvriers présentent un score de santé mentale inférieur (55,8) à celui des salariés de l'industrie des services (61,0) et des employés de bureau (60,2)
- Les cadres ont un score de santé mentale plus élevé (60,2) que les non-cadres (59,2)
- Les répondants travaillant pour des entreprises comptant plus de 10 000 salariés ont le score de santé mentale le plus élevé (64,3)
- Les répondants travaillant pour des entreprises de 51 à 100 salariés ou qui sont des travailleurs indépendants/ entrepreneurs individuels ont le score de santé mentale le plus bas (57,4)



Fonds d'urgence

- Les salariés sans fonds d'urgence continuent d'afficher un score de santé mentale inférieur (50,9) à celui du groupe dans son ensemble (59,7). Les salariés ayant des économies d'urgence ont un score de santé mentale de 65,8

¹ Les répondants qui avaient un emploi au cours des six derniers mois sont inclus dans l'enquête.

Statut professionnel	Sept. 2025	Juin 2025
Employé (aucun changement d'heures/salaire)	60,1	59,5
Employé (moins d'heures par rapport au mois dernier)	50,2	53,0
Employé (salaire réduit par rapport au mois dernier)	49,3	40,3
Actuellement sans emploi	63,4	53,1

Groupe d'âge	Sept. 2025	Juin 2025
Âge 20-29	55,9	53,1
Âge 30-39	55,8	54,7
Âge 40-49	58,6	58,8
Âge 50-59	61,4	60,5
Âge 60-69	68,4	70,8

Nombre d'enfants	Sept. 2025	Juin 2025
Pas d'enfants dans le foyer	60,9	60,6
1 enfant	57,4	58,1
2 enfants	59,6	54,4
3 enfants ou plus	61,6	60,4

Sexe	Sept. 2025	Juin 2025
Hommes	61,5	61,2
Femmes	57,8	56,2

Revenu du ménage / année	Sept. 2025	Juin 2025
Moins de 10 000 €	53,8	47,7
10 000 € à moins de 20 000 €	53,4	49,4
20 000 € à moins de 30 000 €	55,0	53,7
30 000 € à moins de 50 000 €	60,4	60,3
50 000 € à moins de 70 000 €	62,1	63,0
70 000 € à moins de 100 000 €	68,9	65,2
100 000 € et plus	67,4	68,7

Taille de l'entreprise	Sept. 2025	Juin 2025
Travailleur indépendant/ entrepreneur individuel	57,4	59,2
2-50 employés	59,2	56,4
51-100 employés	57,4	54,2
101-500 employés	59,7	60,6
501-1 000 employés	60,2	60,1
1 001-5 000 employés	57,9	57,0
5 001-10 000 employés	60,9	62,6
Plus de 10 000 employés	64,3	62,1

Cadres et non-cadre	Sept. 2025	Juin 2025
Cadres	60,2	60,0
Non-cadres	59,2	57,6

Environnement de travail	Sept. 2025	Juin 2025
Travail manuel	55,8	56,3
Bureau	60,2	59,3
Services	61,0	59,2

Les chiffres surlignés en **magenta** sont les plus bas/pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en **vert** sont les plus élevés/meilleurs scores du groupe.

Indice de santé mentale par secteur d'activité.

Les salariés du secteur de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ont le score de santé mentale le plus faible (52,5), suivis des salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration (56,1) et des autres activités de services (57,8).

En septembre, les salariés du secteur des arts, des divertissements et des loisirs (67,0), du secteur de la construction (65,1) et du secteur des technologies (65,0) avaient les scores de santé mentale les plus élevés.



Secteur d'activité	Septembre 2025	Juin 2025	Variation
Commerce de gros et de détail	58,6	53,2	5,4
Arts, divertissements et loisirs	67,0	62,1	4,9
Hébergement et restauration	56,1	51,4	4,7
Technologies	65,0	61,0	4,0
Activités des ménages en tant qu'employeurs	58,0	54,1	3,9
Activités immobilières	59,1	55,3	3,8
Santé humaine et travail social	59,0	57,4	1,6
Activités administratives et services de soutien	59,6	58,1	1,5
Secteur de la construction	65,1	64,3	0,8
Transports et entreposage	61,4	61,3	0,1
Éducation	62,9	62,9	0,0
Administration publique et défense	59,8	60,3	-0,5
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	61,7	62,6	-0,9
Autres activités de services	57,8	59,2	-1,4
Fabrication	61,8	63,5	-1,7
Activités financières et d'assurance	59,6	62,6	-3,0
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	52,5	57,8	-5,3

Focus sur...

Soutien de l'employeur en matière de bien-être.

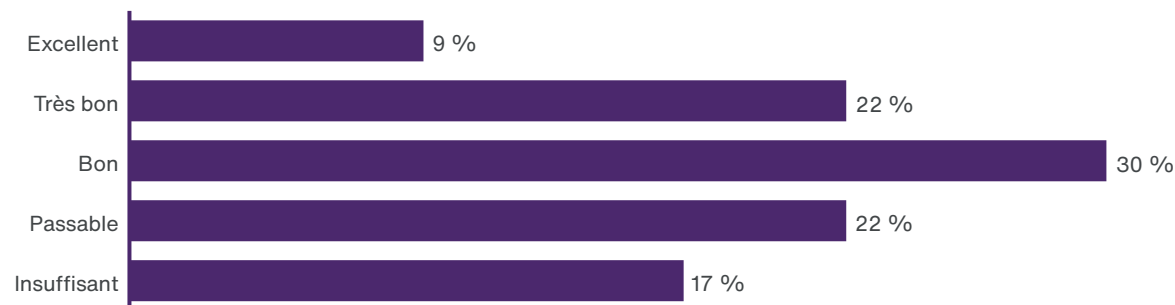
Bien-être physique

Les salariés qui estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique est « insuffisant » ont un score de santé mentale de près de 14 points inférieur à celui des salariés qui le considèrent comme « excellent ».

- Presque un tiers (31 %) des salariés estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique est « très bon/excellent » ; ce groupe a les scores de santé mentale les plus élevés (63,1 et 65,8, respectivement), ces scores étant d'au moins trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- On observe le score de santé mentale le plus faible (52,2) chez les 17 % de salariés estimant que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique est « insuffisant » ; ce score est de 11 points inférieur à celui des salariés qui le considèrent comme « bon/excellent » (63,1 et 65,8, respectivement) et de plus de sept points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les non-cadres sont 50 % plus susceptibles que les cadres de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique d'« insuffisant »
- Les femmes sont 30 % plus susceptibles que les hommes de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être physique d'« insuffisant »



Comment évalueriez-vous le soutien de votre employeur en matière de santé et de bien-être physiques ?



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Comment évalueriez-vous le soutien de votre employeur en matière de santé et de bien-être physiques ? »

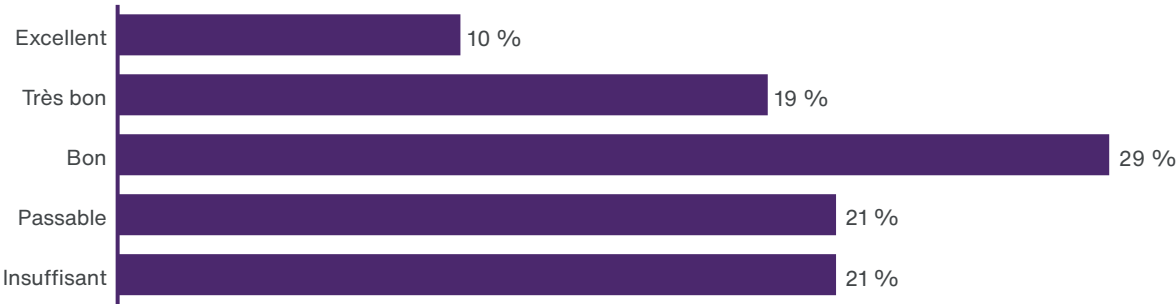


Bien-être mental

Les salariés qui estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental est « insuffisant » ont un score de santé mentale de neuf points inférieur à celui des salariés qui le considèrent comme « excellent ».

- Presque trois salariés sur dix (29 %) estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental est « très bon/excellent » ; ce groupe a les scores de santé mentale les plus élevés (63,4 et 62,9, respectivement), ces scores étant d’au moins trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- On observe le score de santé mentale le plus faible (53,7) chez les 21 % de salariés estimant que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental est « insuffisant » ; ce score est d’au moins neuf points inférieur à celui des salariés qui le considèrent comme « très bon/excellent » (63,4 et 62,9, respectivement) et de six points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les non-cadres sont 60 % plus susceptibles que les cadres de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental d’« insuffisant »
- Les non-parents sont 40 % plus susceptibles que les parents de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental d’« insuffisant »

Comment évalueriez-vous le soutien de votre employeur en matière de santé et de bien-être mentaux ?



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Comment évalueriez-vous le soutien de votre employeur en matière de santé et de bien-être mentaux ? »

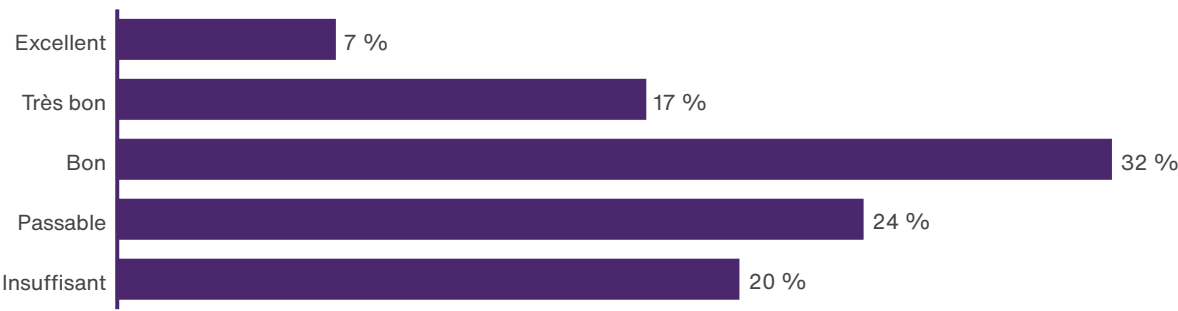


Bien-être financier

Les salariés qui estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier est « insuffisant » ont un score de santé mentale de 14 points inférieur à celui des salariés qui le considèrent comme « excellent ».

- Presque un quart (24 %) des salariés estiment que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier est « très bon/excellent » ; ce groupe a les scores de santé mentale les plus élevés (63,2 et 66,9, respectivement), ces scores étant d’au moins trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- Les cadres sont deux fois plus susceptibles que les non-cadres de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier de « très bon/excellent »
- On observe le score de santé mentale le plus faible (52,8) chez les 20 % de salariés estimant que le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être mental est « insuffisant » ; ce score est d’au moins 10 points inférieur à celui des salariés qui le considèrent comme « très bon/excellent » (63,2 et 66,9, respectivement) et de sept points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les salariés de plus de 50 ans sont 80 % plus susceptibles que ceux de moins de 40 ans de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier d’« insuffisant »
- Les femmes sont 40 % plus susceptibles que les hommes de qualifier le soutien offert par leur employeur en matière de bien-être financier d’« insuffisant »

Comment évalueriez-vous le soutien de votre employeur en matière de santé et de bien-être financiers ?



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Comment évalueriez-vous le soutien de votre employeur en matière de santé et de bien-être financiers ? »



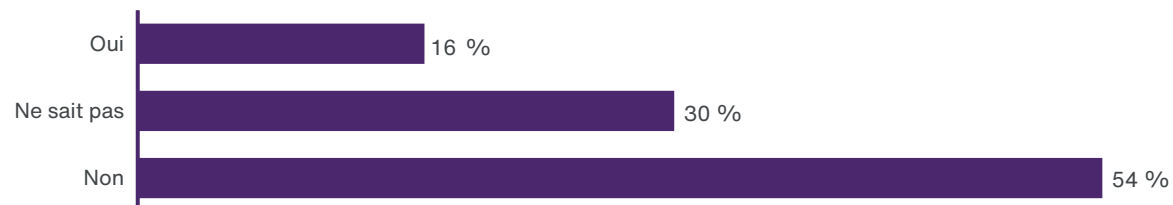
Programme d'aide aux employés (PAE).

Plus de la moitié des salariés déclarent que leur employeur n'offre pas de programme d'aide aux employés.

- Le score de santé mentale (60,3) de 16 % des salariés qui déclarent que leur employeur offre un programme d'aide aux employés (PAE) est de moins d'un point supérieur à celui de 54 % des salariés qui déclarent que leur employeur n'offre pas de PAE (59,5) et d'un demi-point supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les salariés de plus de 50 ans sont 80 % plus susceptibles que ceux de moins de 40 ans de déclarer que leur employeur n'offre pas de PAE



Votre employeur propose-t-il un programme d'aide aux employés (PAE) ?



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Votre employeur propose-t-il un programme d'aide aux employés (PAE) ? »



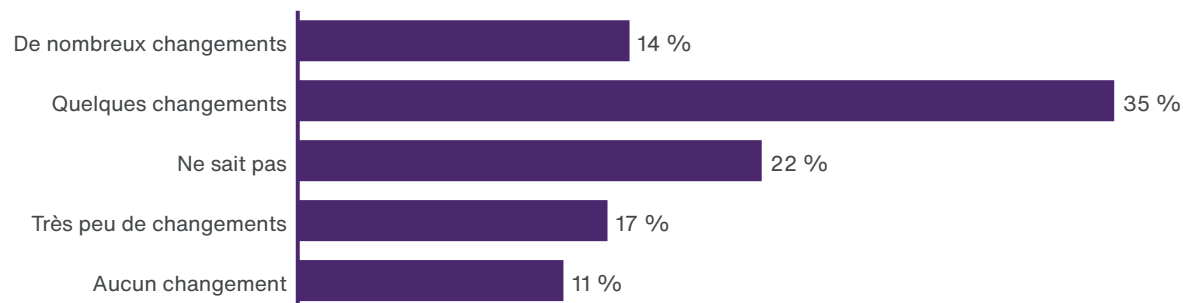
L'intelligence artificielle sur le lieu de travail.

La moitié des salariés s'attendent à ce que l'IA entraîne des changements dans leur travail.

- Plus d'un tiers (35 %) des salariés pensent que l'IA pourrait entraîner certains changements dans leur travail ; ce groupe a un score de santé mentale (59,4) correspondant à la moyenne nationale (59,7 %)
- 75 % des salariés du secteur des activités financières et d'assurance pensent que l'IA entraînera des changements dans leur travail, suivis de 67 % des salariés du secteur des activités professionnelles, scientifiques et techniques et 67 % des salariés du secteur de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- Les salariés de moins de 40 ans sont 50 % plus susceptibles que les salariés de plus de 50 ans de croire que l'IA pourrait entraîner certains changements dans leur travail
- Les cadres sont 60 % plus susceptibles que les non-cadres de croire que l'IA pourrait entraîner certains changements dans leur travail



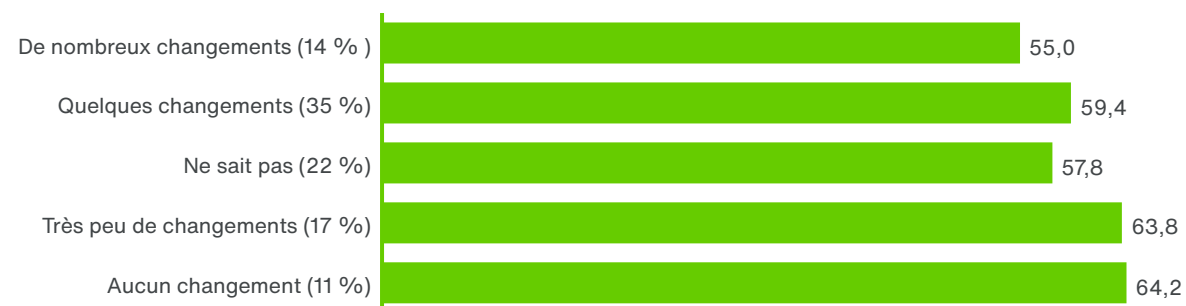
L'IA pourrait-elle entraîner des changements dans votre emploi ?



- On observe le score de santé mentale le plus faible (57,8) chez les 22 % de salariés qui ne sont pas certains que l'IA entraînera des changements dans leur travail ; ce score est de plus de six points inférieur à celui des salariés qui pensent que l'IA n'entraînera pas de changement dans leur travail (64,2) et de deux points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- On observe le score de santé mentale le plus élevé (64,2) chez les 11 % de salariés déclarant que l'IA n'entraînera pas de changements dans leur travail ; ce score est de presque cinq points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les salariés de plus de 50 ans sont 70 % plus susceptibles que les salariés de moins de 40 ans de croire que l'IA n'entraînera pas de changements dans leur travail
- Les ouvriers et les salariés de l'industrie des services sont presque deux fois plus susceptibles que les employés de bureau de croire que l'IA n'entraînera pas de changements dans leur travail



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « L'IA pourrait-elle entraîner des changements dans votre emploi ? »

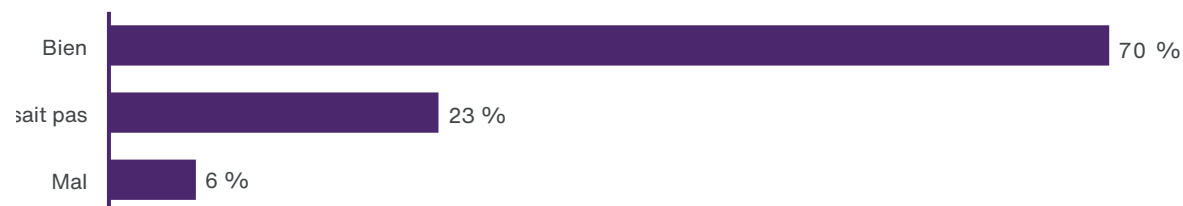


Sept salariés sur 10 déclarent qu'ils seront capables de bien gérer les changements liés à l'IA dans leur travail.

- Plus des deux tiers (70 %) des salariés prévoient qu'ils seront capables de gérer les changements liés à l'IA dans leur travail ; ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (60,8), soit un score d'un point supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- On observe le score de santé mentale le plus bas (54,5) chez les 6 % de salariés qui pensent ne pas être capables de bien gérer ces changements ; ce score est de plus de six points inférieur à celui des salariés qui pensent en être capables (60,8) et de cinq points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les salariés dont le revenu annuel du ménage par année est inférieur à 100 000 € sont 80 % plus susceptibles que les salariés dont le revenu annuel du ménage par année est de plus de 100 000 € de prévoir de ne pas être capables de bien gérer les changements liés à l'IA dans leur travail



Dans quelle mesure pensez-vous pouvoir faire face aux changements dans votre emploi dus à l'IA ?



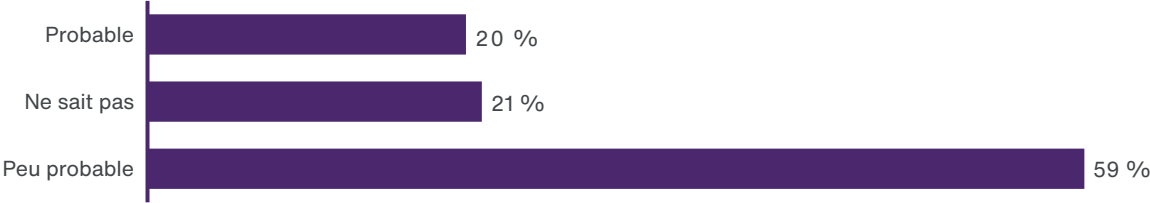
Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Dans quelle mesure pensez-vous pouvoir faire face aux changements dans votre emploi dus à l'IA ? »



Trois salariés sur cinq déclarent que la perte de leur emploi en raison de l'IA est peu probable.

- Environ trois salariés sur cinq (59 %) déclarent qu'il est peu probable que l'IA leur fasse perdre leur emploi ; ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (64,2), soit un score de plus de quatre points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Deux salariés sur cinq (20 %) croient que l'IA pourrait leur faire perdre leur emploi ; ce groupe a le score de santé mentale le plus faible (51,8), soit un score de plus de 12 points inférieur à ceux qui ne le croient pas (64,2) et de presque huit points inférieur à la moyenne nationale (59,7)

L'IA pourrait-elle entraîner une perte d'emploi pour vous ?



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « L'IA pourrait-elle entraîner une perte d'emploi pour vous ? »



Equilibre et reconnaissances : regard sur les postes managériaux.

Trois salariés sur dix croient qu'ils ne pourraient pas occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans leur entreprise sans stress supplémentaire.

- Presque la moitié (46 %) des salariés croient qu'occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans leur entreprise serait gérable sans entraîner de stress supplémentaire ; ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (61,8), soit un score de deux points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les cadres sont deux fois plus susceptibles que les non-cadres de croire qu'occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans leur entreprise serait gérable sans entraîner de stress supplémentaire
- Les salariés de moins de 40 ans sont 60 % plus susceptibles que les salariés de plus de 50 ans de croire qu'occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans leur entreprise serait gérable sans entraîner de stress supplémentaire
- Presque trois salariés sur 10 (29 %) ne croient pas qu'occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans leur entreprise serait gérable sans entraîner de stress supplémentaire ; ce groupe a le score de santé mentale le plus faible (57,1), soit un score d'environ cinq points inférieur à celui des salariés qui croient qu'il serait gérable (61,8) et d e presque trois points inférieur à la moyenne nationale (59,7)



Je pense qu'occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans mon entreprise serait gérable sans entraîner de stress supplémentaire



Score de l'Indice de santé mentale selon l'affirmation « Je pense qu'occuper un poste de leadership à un niveau supérieur dans mon entreprise serait gérable sans entraîner de stress supplémentaire »

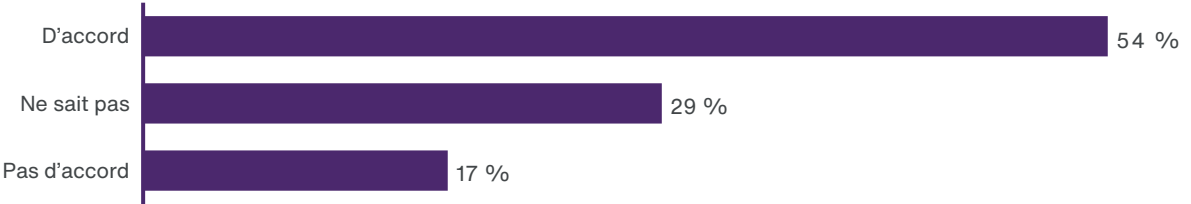


Un peu plus de la moitié des salariés croient que les leaders de leur entreprise peuvent maintenir un équilibre travail-vie personnelle sain.

- Plus de la moitié (54 %) des salariés pensent que les leaders de leur entreprise peuvent maintenir un équilibre travail-vie personnelle sain ; ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (63,9), soit un score de plus de quatre points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Un salarié sur six (17 %) ne pense pas que les leaders de son entreprise peuvent maintenir un équilibre travail-vie personnelle sain ; ce groupe a le score de santé mentale le plus faible (50,2), soit un score de presque 14 points inférieur à celui des salariés qui le pensent (63,9) et de presque 10 points inférieur à la moyenne nationale (59,7)



Les dirigeants de mon entreprise parviennent à maintenir un équilibre travail-vie personnelle sain



Score de l'Indice de santé mentale selon l'affirmation « Les dirigeants de mon entreprise parviennent à maintenir un équilibre travail-vie personnelle sain »

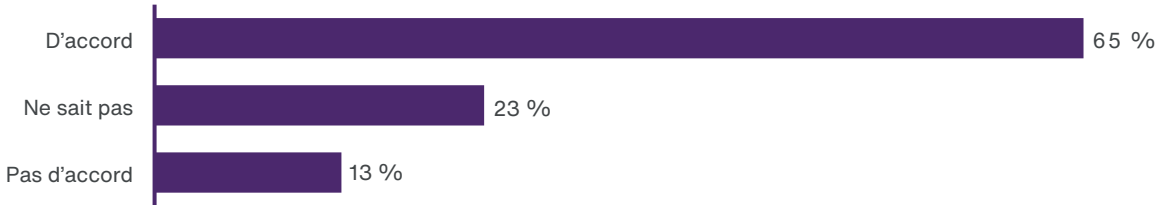


Plus d'un salarié sur huit ne pense pas que les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants.

- Presque les deux tiers (65 %) des salariés pensent que les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants ; ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (62,1), soit un score de plus de deux points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Plus d'un salarié sur huit (13 %) ne pense pas que les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants ; ce groupe a le score de santé mentale le plus faible (54,7), soit un score de plus de sept points inférieur à celui des salariés qui trouvent que les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont suffisamment compensés (62,1) et de cinq points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les femmes sont 50 % plus susceptibles que les hommes de penser que les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants
- Les non-cadres sont 40 % plus susceptibles que les cadres de penser que les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants



Les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants



Score de l'Indice de santé mentale selon l'affirmation « Les efforts supplémentaires requis aux postes de leadership sont compensés par des avantages suffisants »

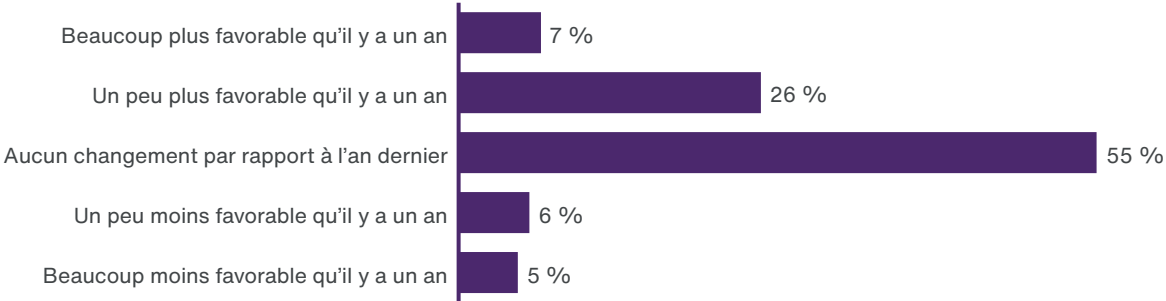


Soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle.

Un tiers des salariés estiment que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est amélioré au cours de la dernière année.

- Plus de la moitié (55 %) des salariés déclarent que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année ; ce groupe a un score de santé mentale (61,9) de deux points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les salariés de moins de 40 ans sont deux fois plus susceptibles que les salariés de plus de 50 ans de déclarer que la haute direction a apporté plus de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année
- Les cadres sont presque deux fois plus susceptibles que les non-cadres de déclarer que la haute direction a apporté plus de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année

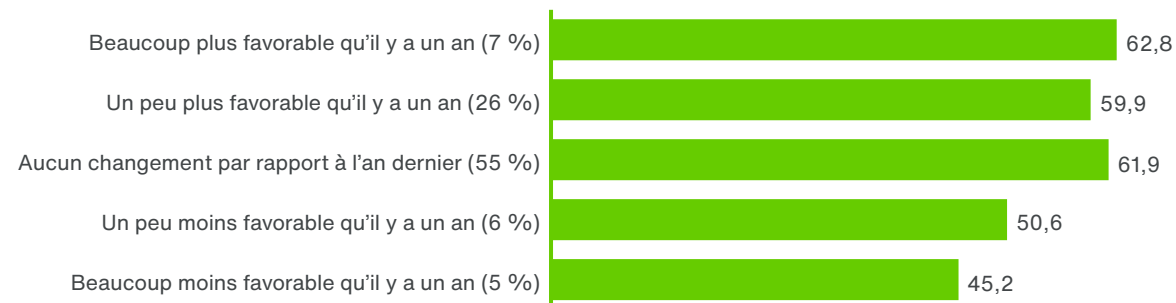
Comment le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année ?



- Plus d'un salarié sur dix (11 %) déclare que la haute direction a moins soutenu l'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année ; ce groupe a les scores de santé mentale les plus faibles (45,2 et 50,6), soit des scores d'au moins neuf points inférieurs à ceux des salariés qui déclarent que la haute direction a montré plus de soutien (59,9 et 62,8), et d'au moins neuf points inférieurs à la moyenne nationale (59,7)
- On observe le score de santé mentale le plus élevé (62,8) chez les 7 % de salariés qui déclarent que la haute direction a beaucoup plus soutenu l'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année, soit un score de plus de trois points supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Les parents sont 60 % plus susceptibles que les non-parents de déclarer que la haute direction a apporté plus de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année



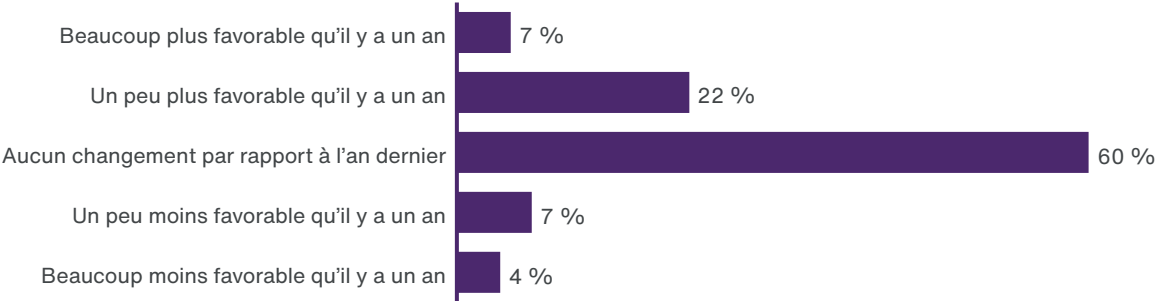
Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Comment le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année ? »



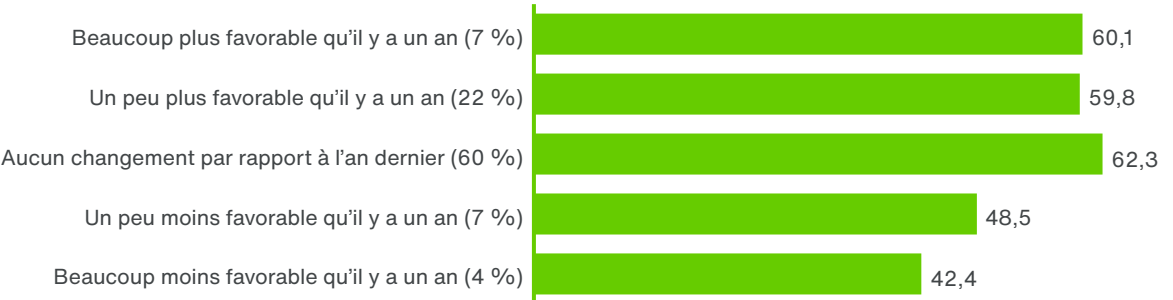
Presque un tiers des salariés déclarent que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est amélioré au cours de la dernière année.

- Trois salariés sur cinq (60 %) déclarent que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année ; ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (62,3), soit un score de plus de deux points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- Plus d'un salarié sur 10 (11 %) déclare que son manager a offert moins de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année ; ce groupe a les scores de santé mentale les plus faibles (42,5 et 48,5), soit des scores d'au moins 11 points inférieurs à celui des salariés qui déclarent que leur manager en a offert plus (59,8 et 60,1) et correspondant à la moyenne nationale (59,)
- Les salariés de moins de 40 ans sont plus de deux fois plus susceptibles que les salariés de plus de 50 ans de déclarer que leur manager a offert plus de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année
- Les parents sont 80 % plus susceptibles que les non-parents de déclarer que leur manager a offert plus de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année
- Les cadres sont 50 % plus susceptibles que les non-cadres de déclarer que leur manager a offert plus de soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle au cours de la dernière année

Comment le soutien de votre manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année ?



Score de l'Indice de santé mentale selon la question « Comment le soutien de votre manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année ? »



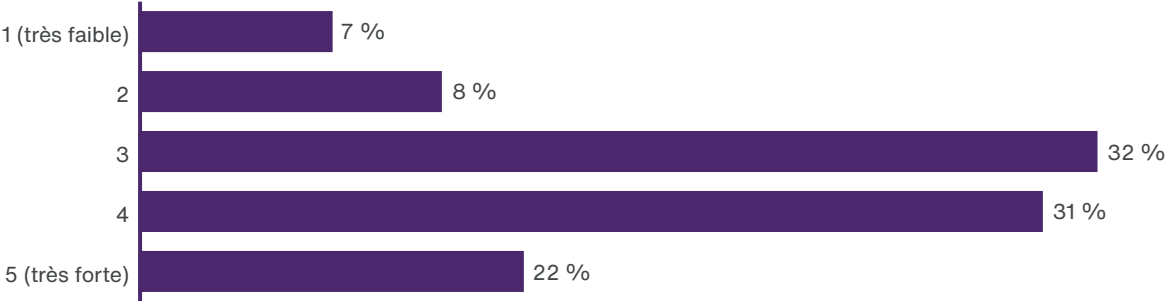
Traits de caractère du manager et leur effet sur la santé mentale.

Autonomie

On a demandé aux salariés d'évaluer l'autonomie de leur manager (caractère indépendant et individualiste) sur une échelle de un à cinq, un correspondant à « très faible » et cinq à « très forte ».

- Plus de la moitié (53 %) des salariés donnent la note de 4 ou 5 (très autonome) à leur manager. Les scores de santé mentale de ce groupe (61,2 et 64,5) sont de plus d'un point supérieur à la moyenne nationale (59,7)
- Plus d'un salarié sur sept (15 %) donne la note de 1 ou 2 (peu autonome) à leur manager. Les scores de santé mentale de ce groupe (51,7 et 52,9) sont d'au moins sept points inférieurs à la moyenne nationale (59,7)

Caractéristique du manager : Autonomie

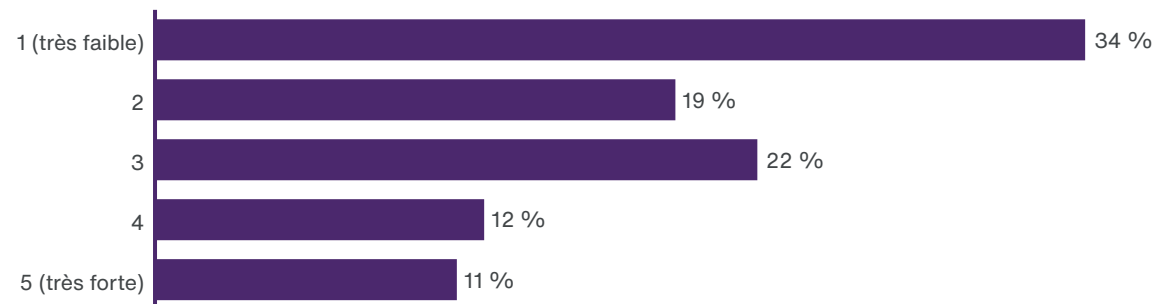


Score de l'Indice de santé mentale selon la « caractéristique du manager : Autonomie »

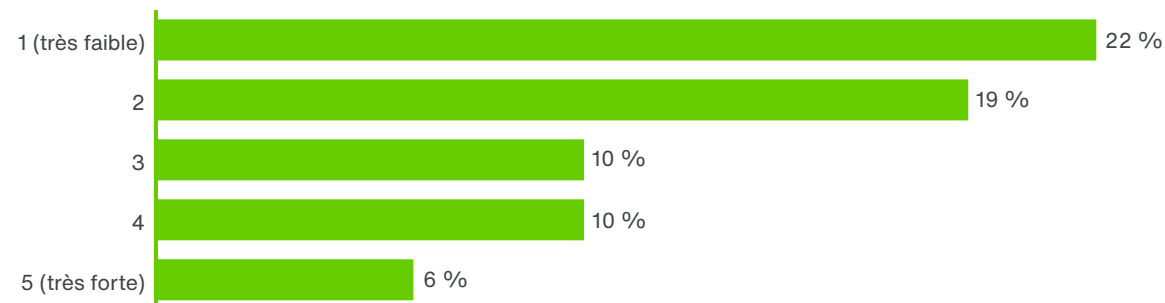


- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu autonome (1 ou 2) sont 60 % plus susceptibles que ceux qui le considèrent comme très autonome (4 ou 5) de déclarer que les leaders de leur entreprise **ne maintiennent pas** un équilibre travail-vie personnelle sain
- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu autonome (1 ou 2) sont presque deux fois plus susceptibles que ceux qui le considèrent comme très autonome (4 ou 5) de déclarer que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année

Pourcentage de salariés indiquant un mauvais équilibre travail-vie personnelle du manager, selon l'autonomie



Pourcentage de salariés indiquant une baisse du soutien du manager en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle, selon l'autonomie

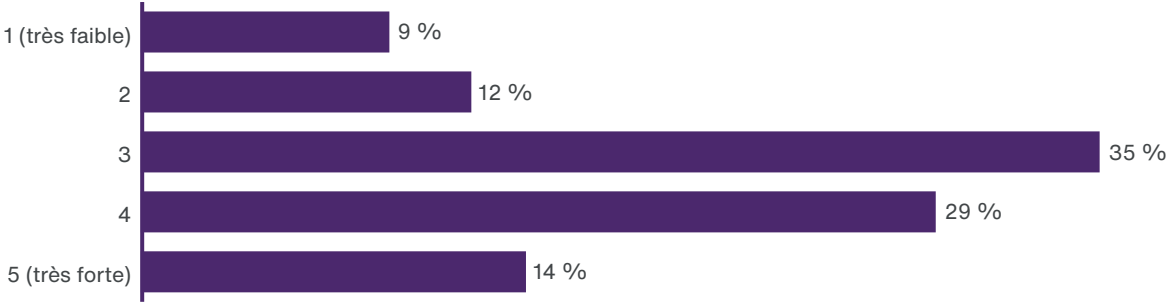


Charisme

On a demandé aux salariés d'évaluer le charisme de leur manager (caractère inspirant et motivant) sur une échelle de un à cinq, un correspondant à « très faible » et cinq à « très fort ».

- Plus de deux salariés sur cinq (43 %) donnent la note de 4 ou 5 (très charismatique) à leur manager. Les scores de santé mentale de ce groupe (62,9 et 66,1) sont d'au moins trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- Plus d'un salarié sur cinq (21 %) donne la note de 1 ou 2 (peu charismatique). Les scores de santé mentale de ce groupe (50,9 et 54,3) sont d'au moins cinq points inférieurs à la moyenne nationale (59,7)

Caractéristique du manager : Charisme



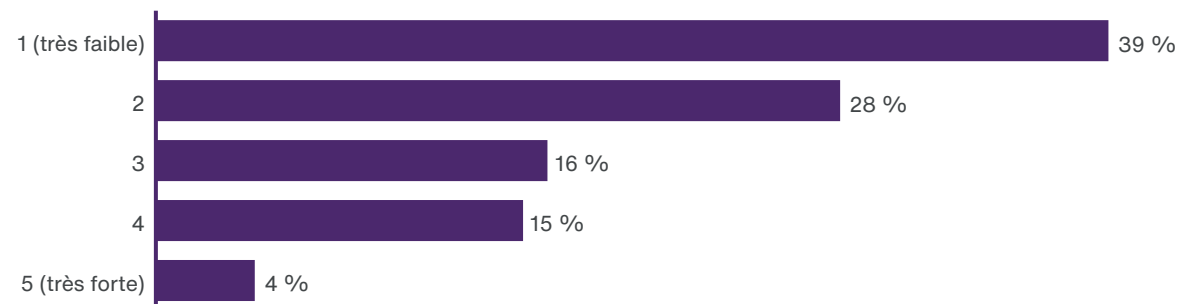
Score de l'Indice de santé mentale selon la « caractéristique du manager : Charisme »



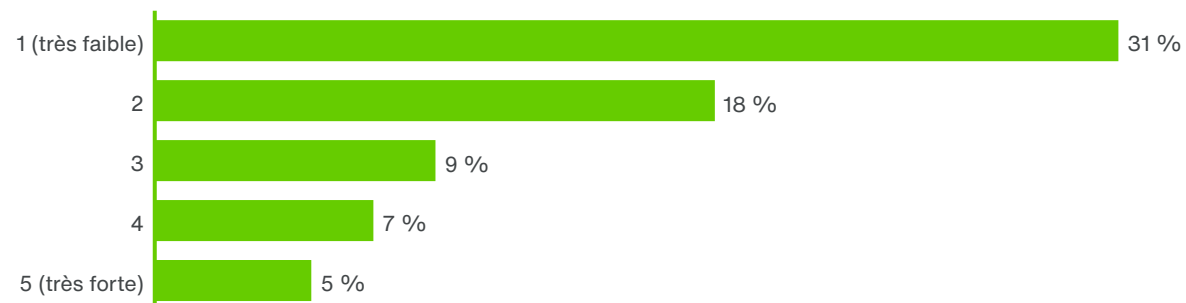
- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu charismatique (1 ou 2) sont presque deux fois plus susceptibles que ceux qui le trouvent très charismatique (4 ou 5) de déclarer que les leaders de leur entreprise **ne maintiennent pas** un équilibre travail-vie personnelle sain
- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu charismatique (1 ou 2) sont deux fois et demie plus susceptibles que ceux qui le trouvent très charismatique (4 ou 5) de déclarer que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année



Pourcentage de salariés indiquant un mauvais équilibre travail-vie personnelle du manager, selon le charisme



Pourcentage de salariés indiquant une baisse du soutien du manager en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle, selon le charisme

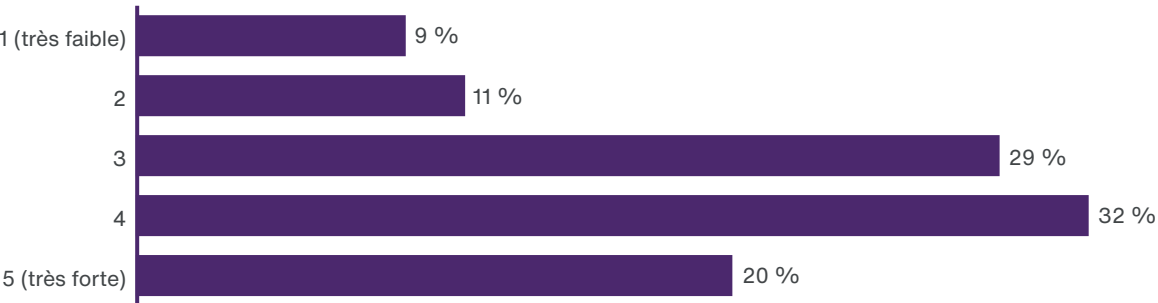


Humanité

On a demandé aux salariés d'évaluer l'humanité (capacité à se montrer attentionné, compréhensif et compatissant) dont leur manager fait preuve sur une échelle de un à cinq, un correspondant à « très faible » et cinq à « très forte ».

- Plus de la moitié (52 %) des salariés donnent la note de 4 ou 5 (très humain) à leur manager. Les scores de santé mentale de ce groupe (63,1 et 66,2) sont d'au moins trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- Un salarié sur cinq (20 %) donne la note de 1 ou 2 (peu humain). Les scores de santé mentale de ce groupe (48,6 et 52,2) sont de plus de sept points inférieurs à la moyenne nationale (59,7)

Caractéristique du manager : Humanité



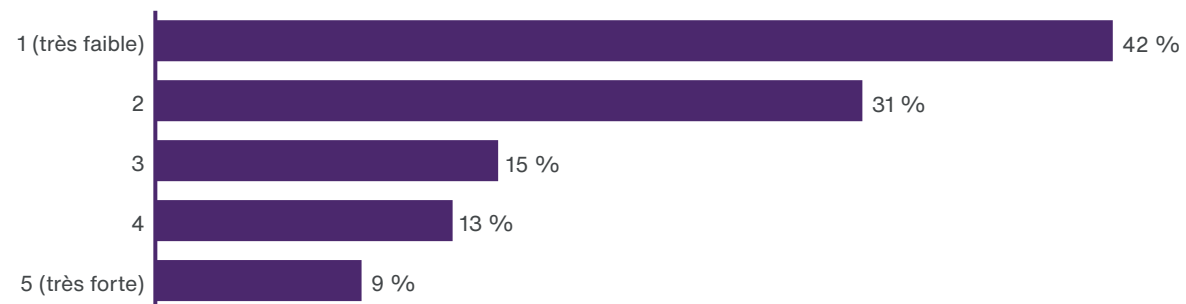
Score de l'Indice de santé mentale selon la « caractéristique du manager : Humanité »



- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu humain (1 ou 2) sont plus de deux fois plus susceptibles que ceux qui le trouvent très humain (4 ou 5) de déclarer que les leaders de leur entreprise **ne maintiennent pas** un équilibre travail-vie personnelle sain
- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu humain (1 ou 2) sont plus de quatre fois plus susceptibles que ceux qui le trouvent très humain (4 ou 5) de déclarer que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année



Pourcentage de salariés indiquant un mauvais équilibre travail-vie personnelle du manager, selon l'humanité



Pourcentage de salariés indiquant une baisse du soutien du manager en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle, selon l'humanité

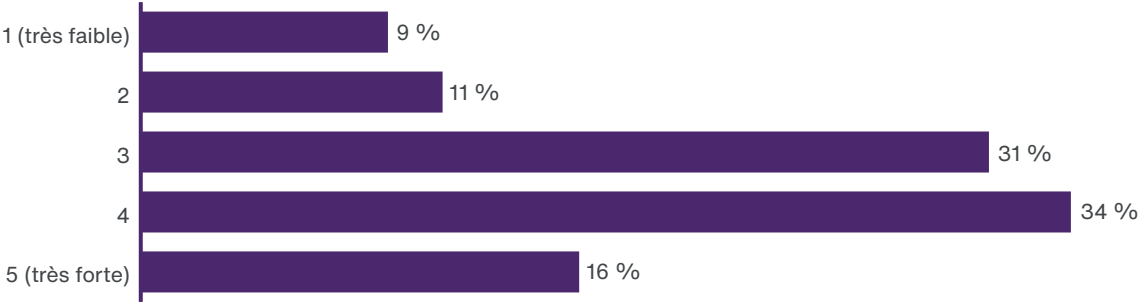


Solidarité

On a demandé aux salariés d'évaluer la solidarité (attitude inclusive plutôt qu'autocrate) de leur manager sur une échelle de un à cinq, un correspondant à « très faible » et cinq à « très forte ».

- La moitié (50 %) des salariés donnent la note de 4 ou 5 (très solidaire) à leur manager. Les scores de santé mentale de ce groupe (61,9 et 67,8) sont d'au moins deux points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- Un salarié sur cinq (20 %) donne la note de 1 ou 2 (peu solidaire). Les scores de santé mentale de ce groupe (48,3 et 54,1) sont d'au moins cinq points inférieurs à la moyenne nationale (59,7)

Caractéristique du manager : Solidarité



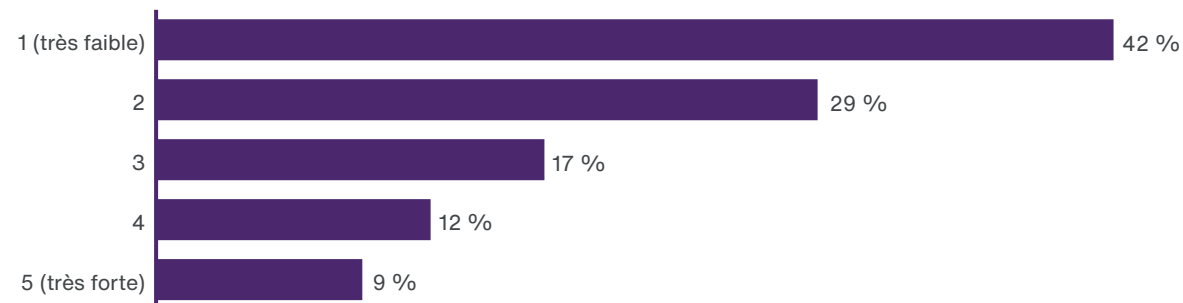
Score de l'Indice de santé mentale selon la « caractéristique du manager : Solidarité »



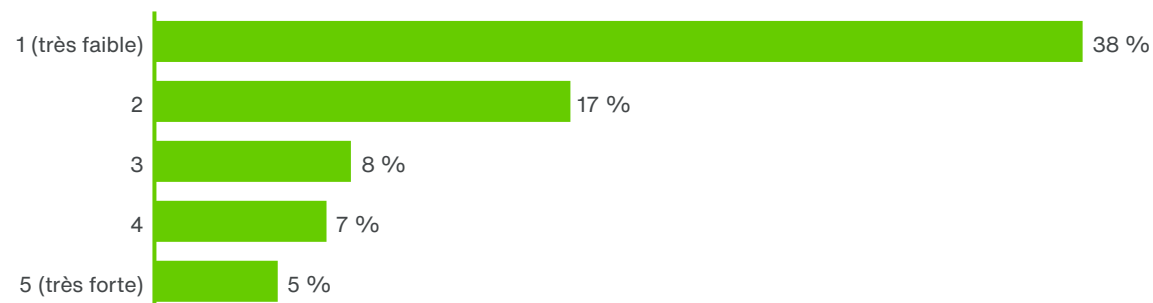
- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu solidaire (1 ou 2) sont plus de deux fois et demie plus susceptibles de déclarer que les leaders de leur entreprise **ne maintiennent pas** un équilibre travail-vie personnelle sain que ceux considérant qu'il est très solidaire (4 ou 5)
- Les salariés qui considèrent que leur manager est peu solidaire (1 ou 2) sont deux fois et demie plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année que ceux considérant qu'il est très solidaire (4 ou 5)



Pourcentage de salariés indiquant un mauvais équilibre travail-vie personnelle du manager, selon la solidarité



Pourcentage de salariés indiquant une baisse du soutien du manager en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle, selon la solidarité

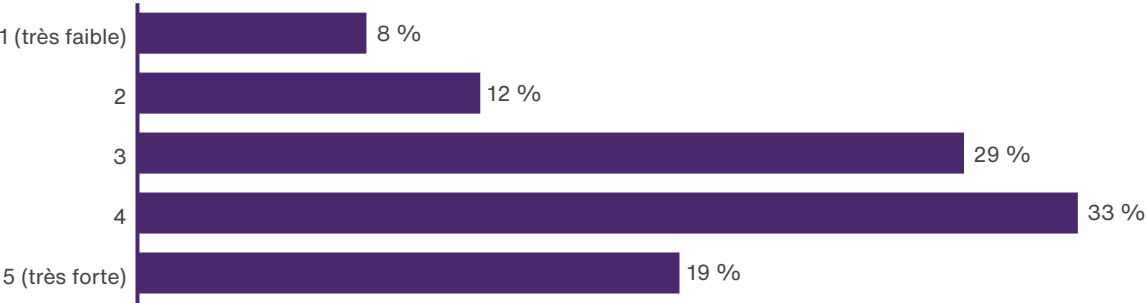


Esprit d'équipe

On a demandé aux salariés d'évaluer dans quelle mesure ils pensent que leur manager fait preuve d'esprit d'équipe (est collaboratif, travaille vers un objectif commun) sur une échelle de un à cinq, un correspondant à un esprit d'équipe « très faible » et cinq à un esprit d'équipe « très fort ».

- Plus de la moitié (52 %) des salariés donnent la note de 4 ou 5 (fort esprit d'équipe) à leur manager. Les scores de santé mentale de ce groupe (62,6 et 67,8) sont d'au moins trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)
- Un salarié sur cinq (20 %) donne la note de 1 ou 2 (faible esprit d'équipe). Les scores de santé mentale de ce groupe (48,5 et 53,5) sont de plus de six points inférieurs à la moyenne nationale (59,7)

Caractéristique du manager : Esprit d'équipe



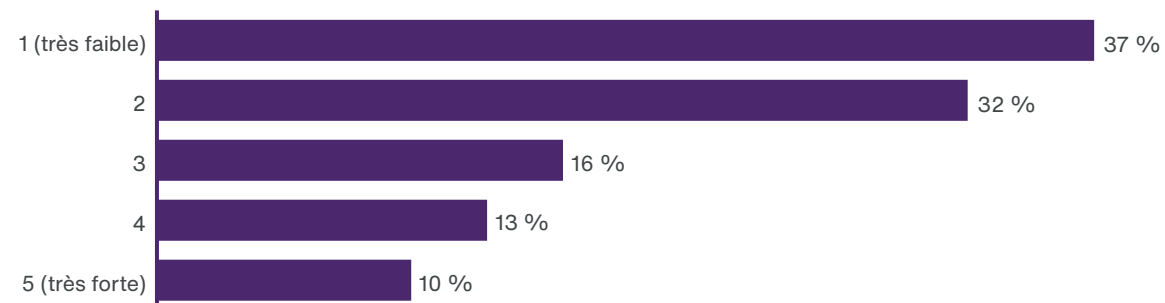
Score de l'Indice de santé mentale selon la « caractéristique du manager : Esprit d'équipe »



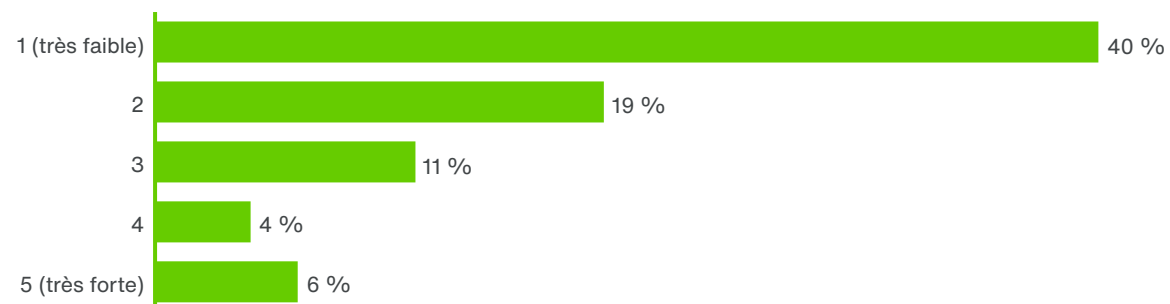
- Les salariés qui considèrent que leur manager a peu d'esprit d'équipe (1 ou 2) sont plus de deux fois et demie plus susceptibles de déclarer que les leaders de leur entreprise **ne maintiennent pas** un équilibre travail-vie personnelle sain que ceux considérant qu'il a un très bon esprit d'équipe (4 ou 5)
- Les salariés qui considèrent que leur manager a peu d'esprit d'équipe (1 ou 2) sont plus de trois fois plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année que ceux considérant qu'il a un bon esprit d'équipe (4 ou 5)



Pourcentage de salariés indiquant un mauvais équilibre travail-vie personnelle du manager, selon l'esprit d'équipe



Pourcentage de salariés indiquant une baisse du soutien du manager en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle, selon l'esprit d'équipe



Égocentrisme

On a demandé aux salariés d'évaluer dans quelle mesure ils pensent que leur manager est égocentrique (c.-à-d. ne se préoccupe que de ses intérêts et cherche à sauver la face).

- Presque un tiers (30 %) des salariés considèrent que leur manager est égocentrique. Le score de santé mentale de ce groupe (54,4) est plus de cinq points inférieur à la moyenne nationale (59,7)
- Plus d'un tiers (35 %) des salariés considèrent que leur manager est altruiste. Les scores de santé mentale de ce groupe (63,3 et 71,7) sont de plus de trois points supérieurs à la moyenne nationale (59,7)



Caractéristique du manager : Égocentrisme



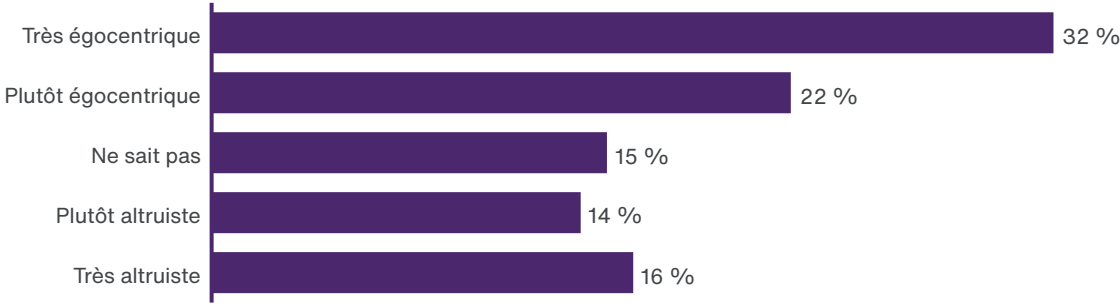
Score de l'Indice de santé mentale selon la « caractéristique du manager : Égocentrisme »



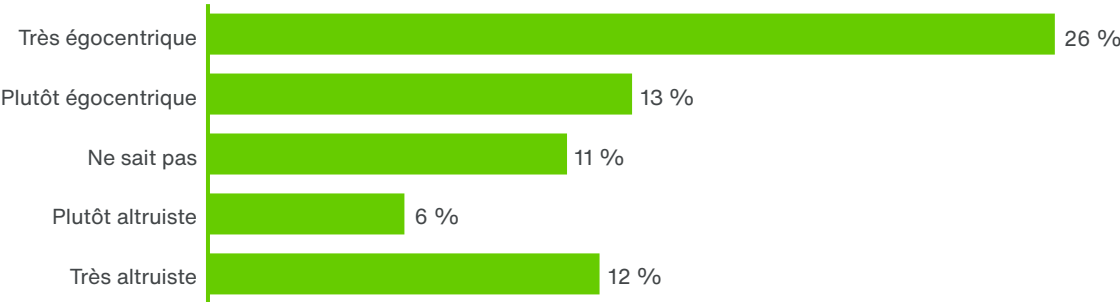
- Les salariés qui considèrent que leur manager est très égoцентриque sont deux fois plus susceptibles de déclarer que les leaders de leur entreprise **ne maintiennent pas** un équilibre travail-vie personnelle sain que ceux qui le trouvent altruiste
- Les salariés qui considèrent que leur manager est très égoцентриque sont plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur manager en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année que ceux qui le trouvent altruiste



Pourcentage de salariés indiquant un mauvais équilibre travail-vie personnelle du manager, selon le degré d'égoцентриisme



Pourcentage de salariés indiquant une baisse du soutien du manager en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle, selon le degré d'égoцентриisme



Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS.

La santé mentale et le bien-être d'une population sont essentiels à la santé globale et à la productivité au travail. L'Indice de santé mentale mesure l'état de santé mentale actuel des employés adultes. Les hausses et baisses de l'Indice de santé mentale visent à prédire les risques en matière de coûts et de productivité et à justifier la nécessité d'investir dans le soutien en santé mentale par les entreprises et les gouvernements.

Le rapport sur l'Indice de santé mentale se compose de deux parties :

1. L'indice global de santé mentale (IGSM).
2. Une section phare qui met en lumière les répercussions particulières des enjeux actuels dans la collectivité.

Méthodologie

Les données de ce rapport sont collectées par le biais d'une enquête en ligne menée auprès de 1 000 personnes vivant en France et actuellement employées ou ayant été employées au cours des six derniers mois. Les participants sont sélectionnés pour représenter l'âge, le sexe, le secteur et la répartition géographique en France. Les répondants sont invités à prendre en compte les deux dernières semaines lorsqu'ils répondent à chaque question. Les données pour le rapport actuel ont été collectées entre le 18 et le 29 septembre 2025.

Calculs

Un système de notation, qui attribue des valeurs en points aux réponses individuelles, est utilisé pour créer l'Indice de santé mentale. Des valeurs de points plus élevées sont associées à une meilleure santé mentale et à un risque de santé mentale moindre. La somme des scores est divisée par le nombre total de points possibles pour générer un score sur 100. Le score brut est la moyenne mathématique des scores individuels. La distribution des scores est définie selon l'échelle suivante :

En détresse 0 à 49 En tension 50 à 79 Optimal 80 à 100

Données et analyses supplémentaires

Des répartitions démographiques des scores secondaires et des analyses croisées particulières ainsi que des analyses personnalisées sont disponibles sur demande. La comparaison avec les résultats nationaux ou tout sous-groupe est disponible sur demande.

Contact : ISM@telushealth.com





www.telussante.com

