

opinionway,

— POUR —



14 mai 2025

*« 2025 année de
la santé mentale »*
Et après ?
Les chiffres pour une
priorité stratégique et
durable en entreprise

Pierre-Etienne BOST

Directeur, OpinionWay
Pôle Transformations du travail
Cofondateur All Leaders Initiative

pebost@opinion-way.com
06 85 54 05 11



Sommaire

« 2025 année de
la santé mentale »

Et après ?

Les chiffres pour une
priorité stratégique
et durable en
entreprise

- ▶ Introduction
- ▶ Un état des lieux à la fois paradoxal et préoccupant
- ▶ Impacts sur la performance globale et limites des pratiques actuelles
- ▶ L'impérieuse nécessité d'une véritable intégration de l'enjeu de la santé mentale au cœur des organisations
- ▶ Conclusion



2025 année de la santé mentale...





2025 année de la santé mentale...

Définition de l'OMS :

« La santé mentale est un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté »

Cadre légal :

Code du Travail, art. 4121

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. [...] »

Obligation de sécurité de moyens renforcée et de pouvoir justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les travailleurs

Depuis la crise sanitaire du covid, la santé mentale est devenue un **enjeu d'entreprise**, qui impose d'**appréhender une réalité complexe entre aspiration et obligation...**



Un état des lieux
à la fois
paradoxal et
préoccupant

” Une satisfaction au travail et une santé mentale autoévaluée plutôt bonnes...

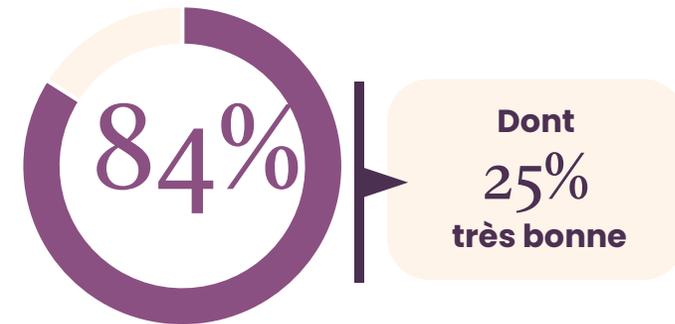
Diriez-vous que vous êtes globalement satisfait(e) de votre travail ?

Total satisfaits



Comment évaluez-vous votre santé mentale actuellement ?

Total bonne



Vous sentez-vous épanoui(e) dans votre travail ?

Total épanouis dans leur travail



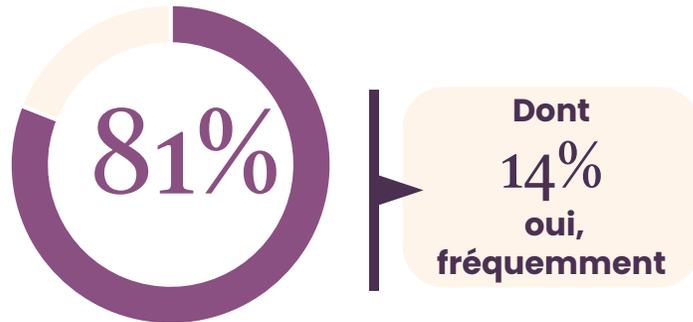
D'une façon générale, comment évaluez-vous votre santé mentale ?



” Mais des signaux inquiétants largement répandus et ancrés

Ressentez-vous de la fatigue mentale due aux exigences et aux pressions de votre travail ?

Ressentent de la **fatigue mentale** due aux exigences et aux pressions de **votre travail**



1/10

Salariés en **BURN-OUT SEVERE**

Salariés en **détresse psychologique* modérée ou élevée**

**La notion de détresse psychologique mesurée par le test K6 conjugue à la fois des ressentis de nervosité, de dépression et d'épuisement selon une grille de fréquence*



Femmes

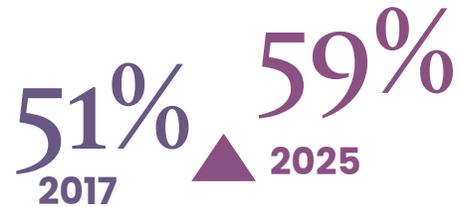
30-39 ans



” Une préoccupation qui s’amplifie

Diriez-vous que vous êtes quelqu’un de...

Très stressé + Assez stressé



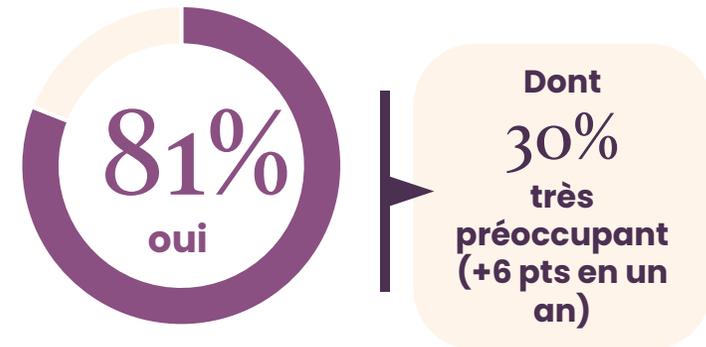
À titre personnel, êtes-vous suivi par un psychiatre, un psychologue ou un psychothérapeute ?

Oui (régulièrement + de temps en temps)



Considérez-vous la santé mentale au travail comme ...

Un **enjeu préoccupant**





Impacts sur la
performance globale
et limites des
pratiques actuelles

“ Les impacts sur l’environnement de travail et l’efficacité collective

7/10
salariés



en situation de **détresse psychologique**
(modérée ou élevée) estiment que
ce sentiment est
**relié au moins partiellement
au travail**

Les impacts sur l'environnement de travail et l'efficacité collective

7/10
salariés



en situation de **détresse psychologique** (modérée ou élevée) estiment que ce sentiment est **lié au moins partiellement au travail**

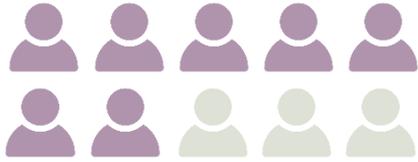
Lien entre **conditions de travail** et niveau de **détresse psychologique** modérée + élevée

Part des salariés vivant souvent et parfois l'énoncé :

	<i>Base salariés</i>
51%	Les demandes pas claires ou des infos contradictoires
55%	Le manque de temps
50%	Le manque de retour sur le travail que je fais
50%	Devoir faire de la 'quantité' au détriment de la 'qualité'
46%	Ne pas pouvoir dire non alors que je suis déjà débordé
44%	La non-décision du management
40%	La peur des reproches ou du blâme en cas d'erreur
55%	Être dérangé par des sollicitations imprévues
33%	Le sentiment d'inutilité
36%	L'excès de contrôle de mon travail
41%	Beaucoup de réunions "inutiles"
41%	Les conflits non réglés dans mon équipe ou avec d'autres

Les impacts sur l'environnement de travail et l'efficacité collective

7/10

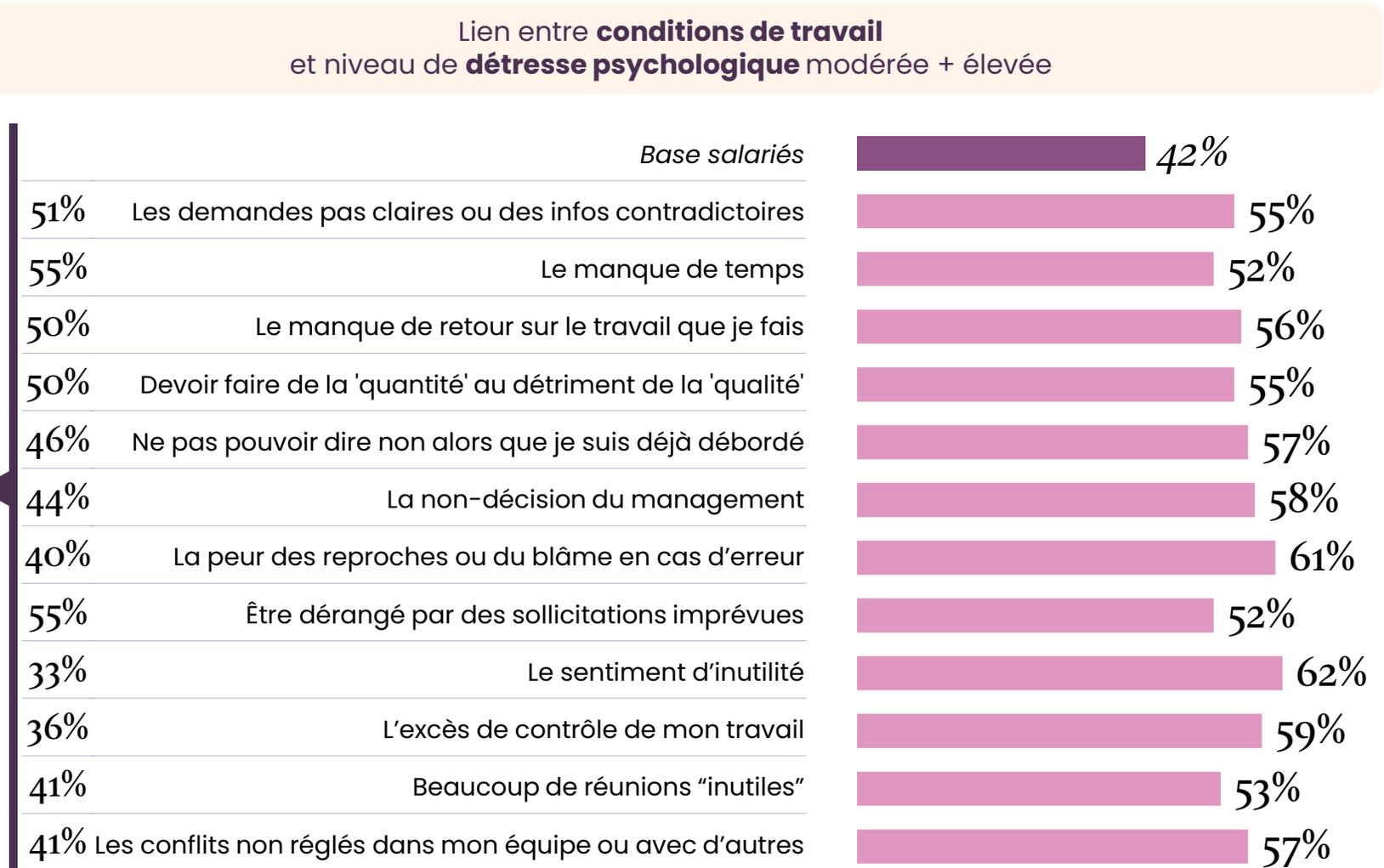


salariés

en situation de **détresse psychologique** (modérée ou élevée) estiment que ce sentiment est **lié au moins partiellement au travail**

Un cercle vicieux entre conditions impropres à un travail de qualité, efficacité collective et santé mentale...

Part des salariés vivant souvent et parfois l'énoncé :



” Des actions rencontrant vite leurs limites aujourd’hui

Au sein de votre entreprise, bénéficiez-vous de ressources qui favorisent le bien-être des salariés (formations, ligne téléphonique d’urgence, psychologue d’entreprise, ...) ?

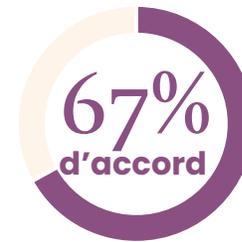
Parlons maintenant des actions mises en œuvre au niveau managérial pour favoriser la santé et de la sécurité psychologique au travail. En considérant votre emploi actuel, choisissez ce qui convient le plus à votre situation :

Ensemble des salariés total Oui



Grandes entreprises:	52%
Secteur public :	45%
Employés / ouvriers:	28%

Mon manager **prend en compte le bien-être de ses équipes quand il/elle fixe les objectifs**



Le manager ressource essentielle

Mon/Ma manager sait que **si je suis en bonne santé psychologique, je serais plus performant(e)**



Mon manager est **attentif à mon bien-être psychologique**



Mais...

Dont oui **et je les utilise**



18-24 ans :	33%
25-34 ans :	28%

Dont oui **mais je ne les utilise pas**



Mon/Ma manager **exige que j’arrête de travailler lorsque je suis trop engagé(e)/épuisé(e)**



Grandes entreprises: 62%

Employés / ouvriers: 47%

Non manager : 46%

En burn-out sévère : 41%

Un fort écart de perception entre RH et collaborateurs quant à ces actions

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

1/3

des **salariés** déclarent que leur entreprise a mis en place des actions de préventions, qu'ils décrivent comme :
Suffisantes à 61%
Efficaces à 64%

3/4

des **responsables RH** déclarent que leur entreprise a mis en place des actions de préventions, qu'ils décrivent comme :
Suffisantes à 72%
Efficaces à 87%

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 ?

4,9/10

Note moyenne

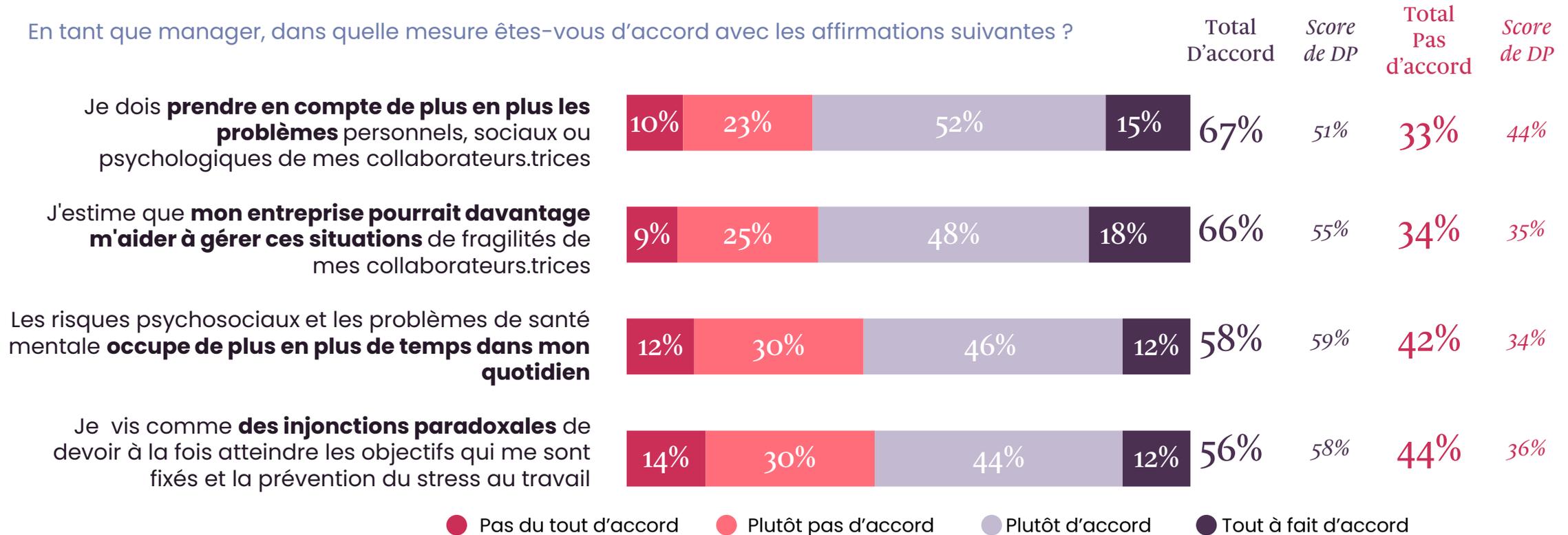
6,5

Note moyenne

” Une pression croissante sur les managers

Une Pression croissante sur le management de proximité

En tant que manager, dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?



RRH & DRH

Les managers sont suffisamment formés pour accompagner la question des risques psychosociaux et la santé mentale dans leur équipe

52%
Non

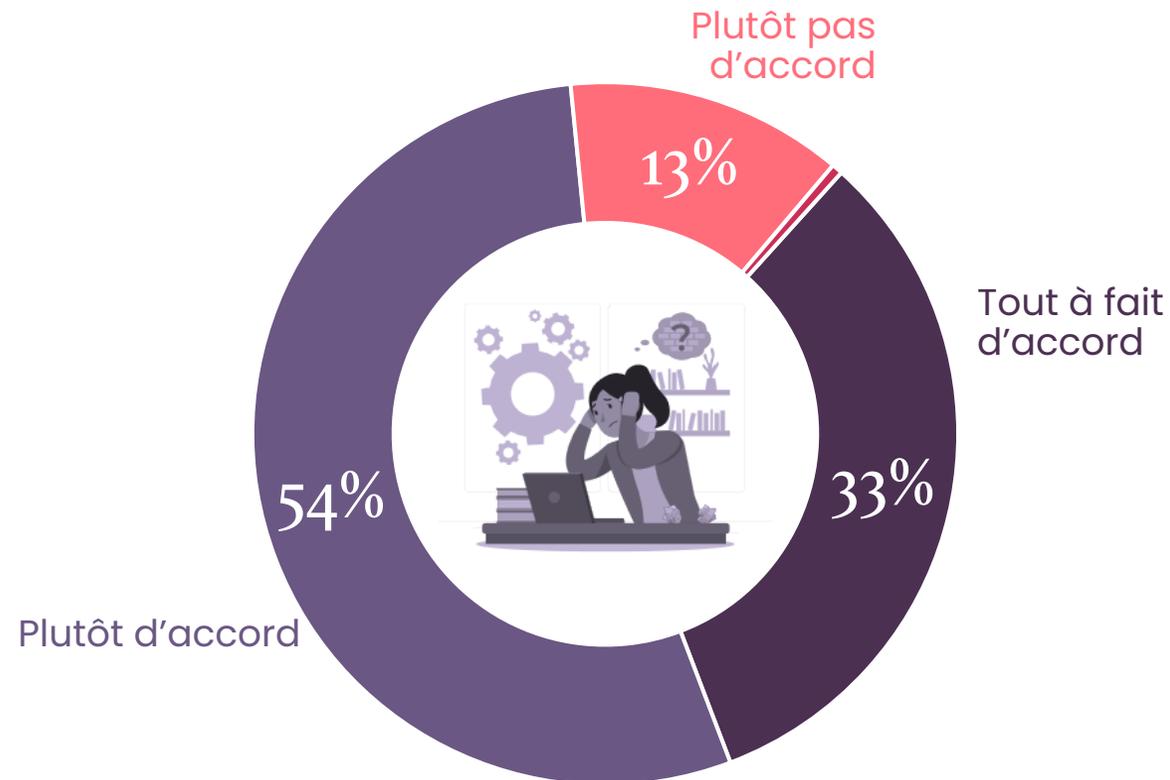
” Et au final une approche qui reste réactive et peu préventive

RRH & DRH

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) ?

87%

des RRH et DRH reconnaissent être plus en mode « **réaction** »





L'impérieuse
nécessité d'une
véritable intégration
de l'enjeu de la santé
mentale au cœur des
organisations

” L'enjeu de la détection et de l'anticipation

Même parmi les RH, une perception des actions mises en place assez clivante

Au sein de votre entreprise, réalisez-vous les actions suivantes ?

Mesure de la charge de travail (au-delà des entretiens forfait jours ou d'évaluation annuels) **Total Oui 70%**

250+ salariés : **59%**

Accompagnement humain dans les **projets de changement importants** dans l'organisation ou la structuration de l'entreprise **70%**

Formalisation du Document Unique intégrant les risques psychosociaux **62%**

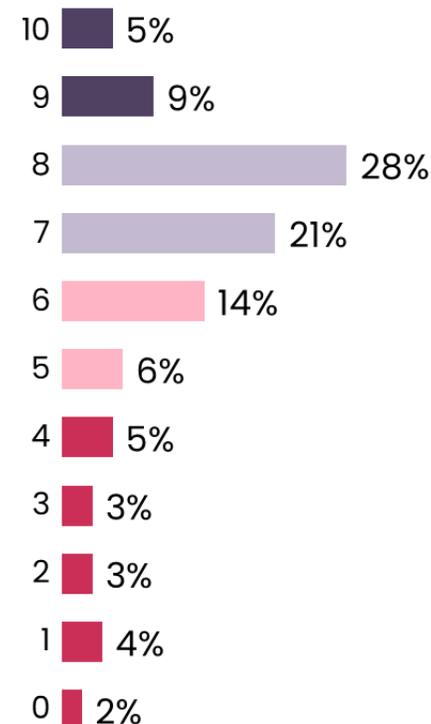
Evaluation des risques psychosociaux (différente d'une enquête d'engagement des collaborateurs) **49%**

250+ salariés : **70%**

Mesure de l'état de santé psychologique des salariés **49%**

6,5/10
Note moyenne

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 ?



14%
Notes 9 et 10

49%
Notes 7 et 8

20%
Notes 5 et 6

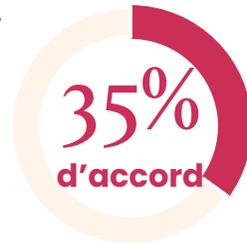
17%
Notes de 1 à 4

” Pour une véritable appropriation managériale...

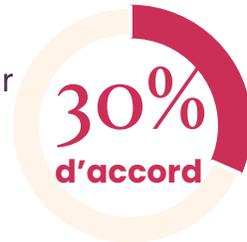
Engagement de la direction

La **direction** de votre entreprise...

... considère que la **santé psychologique du personnel est aussi importante que la productivité**



... **démontre sa préoccupation pour la prévention du stress** par son implication et son engagement



POURTANT...

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

Ensemble RRH & DRH



Où prévention RPS = priorité majeure



Formation et sensibilisation

Ensemble salariés

Enfin, merci de nous indiquer si vous aimeriez être formé ou reformé sur les thèmes suivants ?

Se préserver et préverser sa santé mentale **61%**
 Manager 75% ; 50 à 199 salariés 70% ; Femmes 68%
 Non manager 53% ; Industrie 52% ; Ouvriers 51%

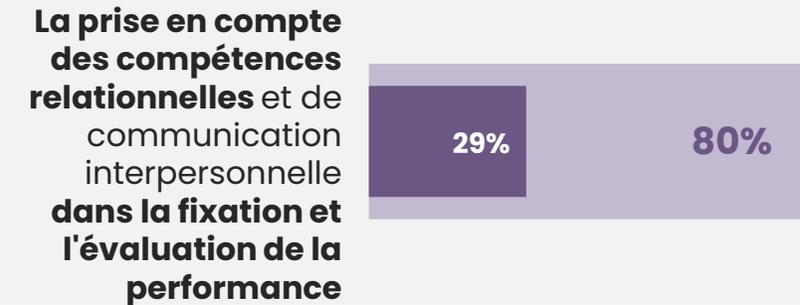
Gérer des situations conflictuelles **59%**
 Manager 74% ; Cadres et professions intellectuelles supérieures 67% ;
 50 ans et plus 51% ; Ouvriers 49% ; Non manager 49%

Gérer son stress **62%**
 Manager 70% ; 50 à 199 salariés 66% ; Femmes 64%
 Non manager 50% ; Ouvriers 43%

Diversité et adaptation des actions d'accompagnement

Taux de disponibilité - ensemble

En environnement à forte sécurité psychologique et haute performance



” ... devant imprégner la culture d’entreprise

Niveau de **détresse psychologique** modérée + élevée

POUR LES SALARIÉS DANS
UN CLIMAT DE SÉCURITÉ
PSYCHOLOGIQUE FAIBLE

58%

VS

1,6 X

37%

POUR CEUX DANS UN
CLIMAT DE SÉCURITÉ
PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉ

(rappel : 45% pour l’ensemble)

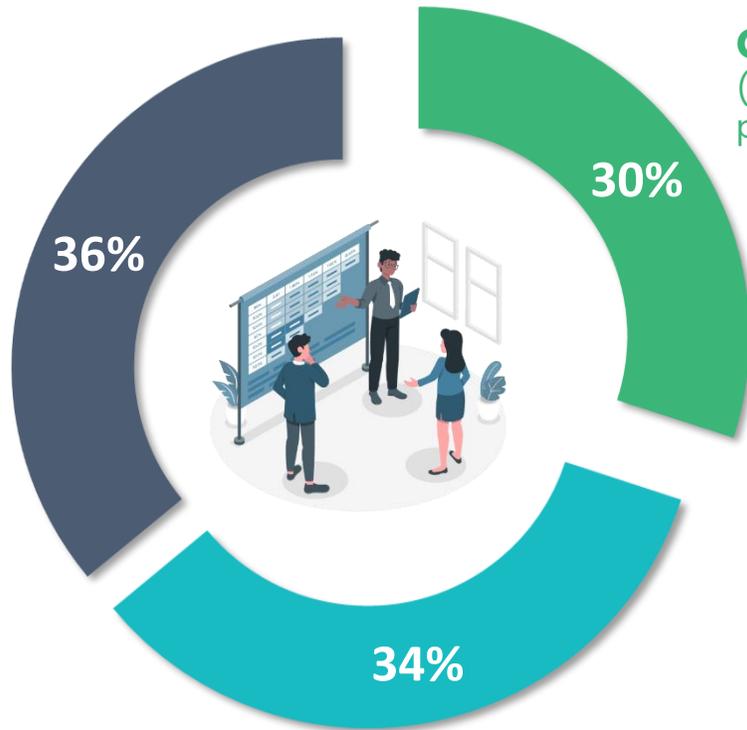
” ... devant imprégner la culture d’entreprise

Diriez-vous que les décisions qui touchent votre travail au quotidien sont prises généralement de manière ...

Directive

(des décisions prises centralement par la direction et qui se diffusent verticalement)

Grandes entreprises :
50%



Consultative

(certains collaborateurs sont consultés pour avis avant prise de décision centralement)

Collaborative

(les décisions sont prises au niveau des personnes compétentes et concernées par leur impact, sans que la direction soit toujours impliquée)

TPE : 40%



Se sentent épanoui(e)s
dans leur travail



État d'esprit positif
en débutant le travail



ne ressentent jamais de la fatigue mentale due aux exigences et aux pressions du travail

7,7
+0,5

Note d'auto-évaluation
de leur santé mentale



sont suivi(e)s
par un psy

” ... devant imprégner la culture d'entreprise

Collaborative

(les décisions sont prises au niveau des personnes compétentes et concernées par leur impact, sans que la direction soit toujours impliquée)

30%



Se sentent épanoui(e)s dans leur travail



État d'esprit positif en débutant le travail



ne ressentent **jamais de la fatigue mentale** due aux exigences et aux pressions du travail

7,7
+0,5

Note d'auto-évaluation de leur santé mentale



sont suivi(e)s par un psy

Diriez-vous que votre entreprise...



Favorise le travail en équipe



Favorise l'innovation



Laisse place à l'erreur comme possibilité d'amélioration



Incite au **challenge** et au **dépassement** de soi



Favorise la prise d'initiatives

Se sentent **fiers** de travailler dans leur entreprise



+ ou - : vs moyenne des salariés entreprises 200 salariés et plus

Le déploiement d'un environnement empreint de **sécurité psychologique** et d'une **culture managériale plus collaborative**, 2 vaccins éprouvés !

Conclusion

« 2025 année de
la santé mentale »

Et après ?

Les chiffres pour une
priorité stratégique
et durable en
entreprise

- ▶ Un **défi impérieux** pour une performance **durable...**
- ▶ ... qui se joue en termes
d'**environnement et de culture de travail**,
un **levier entièrement à la main et de la responsabilité**
des organisations

opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

Je m'abonne

Votre contact OpinionWay

Pierre-Etienne Bost

Directeur,
Pôle Transformations du travail
Cofondateur All Leaders Initiative
pebost@opinion-way.com
06 85 54 05 11

ESOMAR²⁵
Corporate

