



Indice de santé mentale TELUS.

France | 1^{er} trimestre 2026

Table des matières

1. Les enseignements clés du 1^{er} trimestre 2026	3	3. Indice de santé mentale par secteur d'activité	14	5. Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS.....	29
2. Indice de santé mentale	5	4. Zoom sur... ..	15	Méthodologie.....	29
Risque pour la santé mentale	6	Lien entre santé mentale et productivité.....	15	Calculs.....	29
Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	7	Présentéisme.....	16	Données et analyses supplémentaires	29
Anxiété	8	Les attentes des salariés envers leur employeur	17		
Isolement	9	Freins à l'accès au soutien en santé mentale	19		
Productivité au travail.....	10	Culture d'entreprise et bien-être	22		
Risque financier	11	Turnover	23		
Santé mentale selon le sexe et l'âge.....	12	Utilisation de l'intelligence artificielle au travail	27		
Santé mentale selon la situation professionnelle	12				
Épargne de précaution.....	12				

Les enseignements clés du 1^{er} trimestre 2026.

Même si la santé mentale s'est améliorée pour le second mois consécutif, les résultats observés à ce stade sont préoccupants.

La santé mentale des salariés français s'est améliorée, atteignant un score de 61,6, soit deux points de plus qu'en septembre 2025 ; l'anxiété, la productivité au travail et l'isolement restent les défis les plus importants à surmonter. Voici les principaux indicateurs pour cette période :

- 37 % des salariés présentent un risque élevé en matière de santé mentale, 42 %, un risque modéré et 17 %, un risque faible
- Tous les scores secondaires de l'Indice de santé mentale, sauf l'optimisme, se sont améliorés par rapport au mois précédent
- L'anxiété et la productivité au travail restent les scores secondaires les plus faibles, et ce pour la 13^e période consécutive
- 42 % des salariés indiquent se sentir anxieux, 35 % déclarent que leur santé mentale nuit à leur productivité au travail et 32 % se sentent isolés
- 35 % des salariés ne disposent pas d'économies d'urgence pour couvrir leurs besoins essentiels
- Les cadres continuent d'obtenir un score plus élevé que les non-cadres, et les ouvriers affichent un score inférieur à celui des employés du secteur des services et des employés de bureau

Les salariés attendent plus de leur employeur sur six fronts : santé physique, mentale et financière, évolution professionnelle, gestion du stress et couverture familiale élargie.

Plus d'un salarié sur quatre se dit insuffisamment soutenu sur le plan physique, et un sur huit sur le plan mental.

Les moins de 40 ans sont près de deux fois plus nombreux que les plus de 50 ans à exprimer ce besoin.

- 26 % des salariés jugent le soutien de leur employeur insuffisant en matière de santé physique, 13 % en matière de santé mentale
- Les salariés souhaitant un meilleur soutien en santé mentale affichent un **score ISM inférieur de 15 points** à ceux qui s'estiment bien accompagnés, et **perdent 45,4 jours de productivité par an**. Ce sont 10 jours de plus que les salariés s'estimant bien accompagnés
- 31 % des salariés estiment n'avoir besoin d'aucun soutien supplémentaire de leur employeur. Ce groupe est majoritairement composé de salariés plus âgés, non-cadres et sans enfants
- Les non-cadres déclarent bien plus souvent que les cadres n'avoir besoin d'aucun soutien supplémentaire, mais ce sont les cadres qui craignent davantage le regard des autres lorsqu'ils demandent de l'aide



Le principal obstacle à l'accès au soutien en santé mentale ? Le coût des services.

Un tiers des salariés citent le coût des services comme principal frein à l'accès au soutien en santé mentale.

Un sur six ne sait pas vers quel type d'accompagnement se tourner, ni comment y accéder.

- Les salariés pour qui le coût des services constitue un frein affichent un score à l'Indice de santé mentale **inférieur de 21 points** à celui des autres salariés et **perdent 19 jours de productivité supplémentaires par an**
- Parmi les salariés confrontés à des obstacles pour accéder aux soins, ceux qui citent le manque d'énergie comme principal frein affichent les scores de santé mentale les plus faibles. Ils **perdent également 25 jours de productivité de plus par an** que les salariés ne rencontrant aucun obstacle.
- Les salariés de plus de 50 ans sont plus de deux fois plus nombreux que ceux de moins de 40 ans à déclarer ne rencontrer aucun obstacle pour accéder à un soutien
- Les cadres, les salariés ayant des enfants et les salariés de moins de 40 ans craignent davantage d'être stigmatisés lorsqu'ils ont recours à un soutien en santé mentale

L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) continue de progresser. Les résultats varient toutefois selon le niveau de soutien apporté par les employeurs et la fréquence d'utilisation.

Quatre salariés sur dix déclarent que leur employeur encourage l'utilisation de l'IA au travail, tandis qu'une proportion presque équivalente adopte une position neutre sur le sujet.

- 51 % des salariés utilisent des outils d'IA au moins plusieurs fois par mois
- 57 % des utilisateurs d'outils d'IA estiment que ces outils améliorent leur efficacité au travail
- Les 7 % de salariés dont l'employeur déconseille activement l'utilisation de l'IA affichent le score de santé mentale le plus faible, avec un résultat inférieur de cinq points à celui des salariés dont l'employeur encourage son utilisation
- Les cadres sont plus nombreux que les non-cadres à estimer que l'IA améliore leur efficacité. Ils déclarent également plus souvent que leur employeur les encourage à utiliser ces outils



Dans ce rapport, la **perte de productivité** correspond au nombre de jours de travail perdus chaque année en raison de problèmes de santé physique, de difficultés émotionnelles ou de troubles de la santé mentale. Une certaine baisse de productivité est toutefois inévitable, car le niveau d'efficacité des salariés varie naturellement au cours de la journée.

Les résultats varient fortement selon la perception qu'ont les salariés de la culture de leur entreprise.

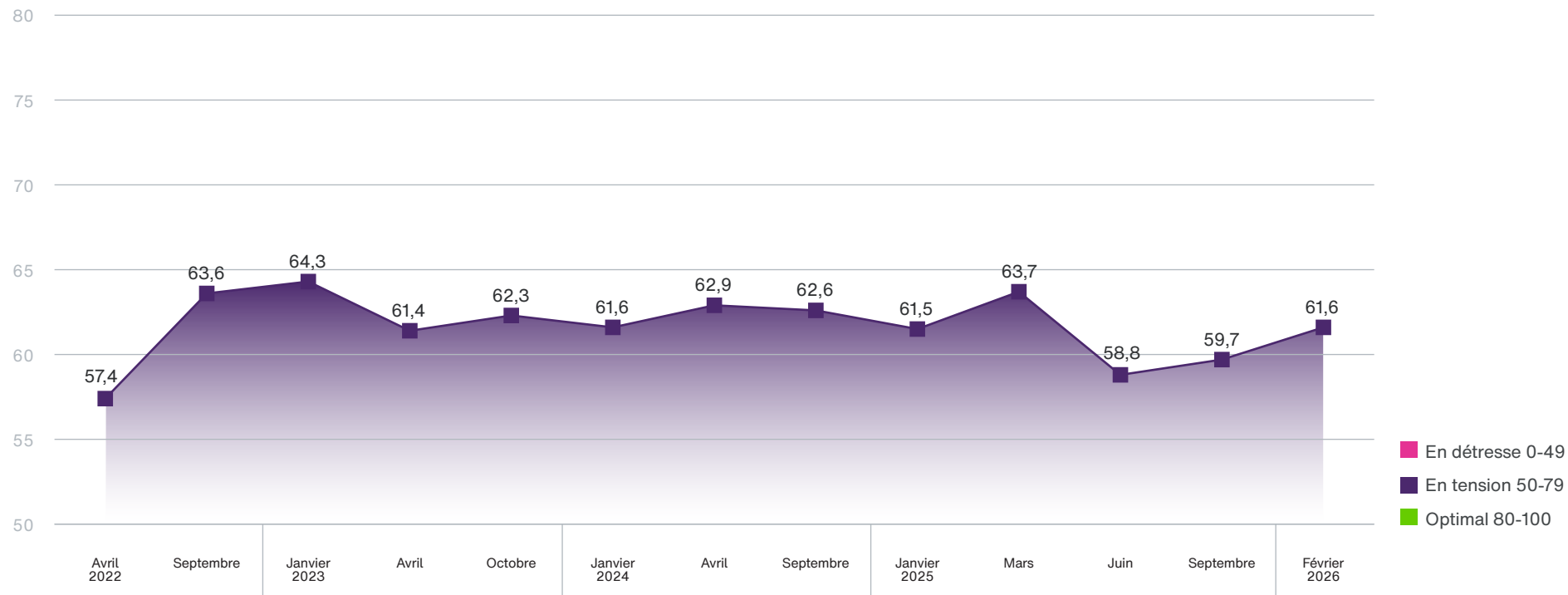
Moins d'un salarié sur deux estime que la culture de son entreprise favorise son bien-être. Ceux qui ne partagent pas cet avis **perdent en moyenne 16 jours de productivité supplémentaires par an**.

- Les salariés qui estiment que la culture de leur entreprise ne favorise pas leur bien-être affichent un score à l'Indice de santé mentale **inférieur de 14 points** à celui des salariés ayant une perception positive de leur entreprise. Ils **perdent également 16 jours de productivité de plus par an**
- 13 % des salariés envisagent de quitter leur emploi. Leur score à l'Indice de santé mentale est **inférieur de 19 points** à celui des salariés qui n'envisagent pas de partir, et ils **perdent 13 jours de productivité de plus par an**
- 21 % des salariés hésitent quant à leur avenir dans leur entreprise. Leur score à l'Indice de santé mentale est **inférieur de 14 points** à celui des salariés qui n'envisagent pas de partir, et ils **perdent 3 jours de productivité de plus par an**
- Les principales raisons qui poussent les salariés à envisager un départ sont de meilleures perspectives d'évolution, des avantages sociaux plus attractifs et une rémunération plus élevée

Indice de santé mentale.

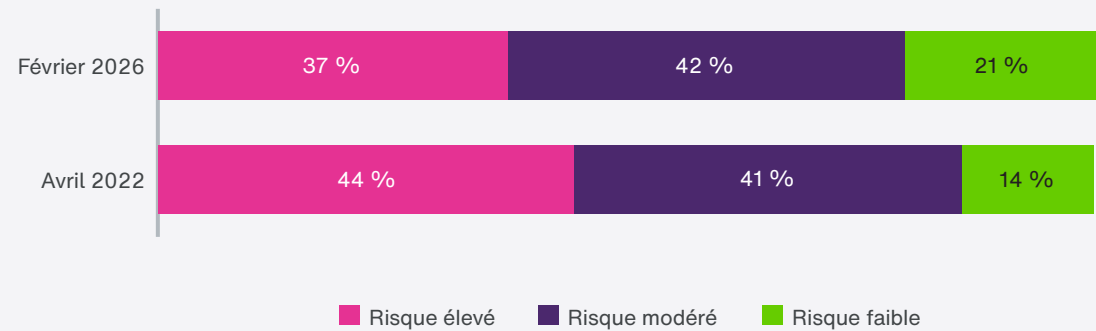
L'indice global de santé mentale s'établit à **61,6** en février 2026. En France, la santé mentale des salariés s'est améliorée depuis le point bas observé en juin 2025, son niveau le plus faible des trois dernières années. Elle reste toutefois préoccupante en ce début d'année 2026.

ISM : mois en cours	Septembre 2025
Février 2026	
61,6	59,7



Risque pour la santé mentale.

Au premier trimestre 2026, 37 % des salariés présentaient un risque élevé pour leur santé mentale, 42 % un risque modéré et 21 % un risque faible. Plus de trois ans après le lancement de l'Indice de santé mentale, en avril 2022, la proportion de salariés appartenant au groupe à risque élevé a diminué de 7 %.



Près de trois salariés sur dix du groupe à risque élevé déclarent avoir reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression, contre 7 % dans le groupe à risque modéré et 1 % dans le groupe à faible risque.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale.

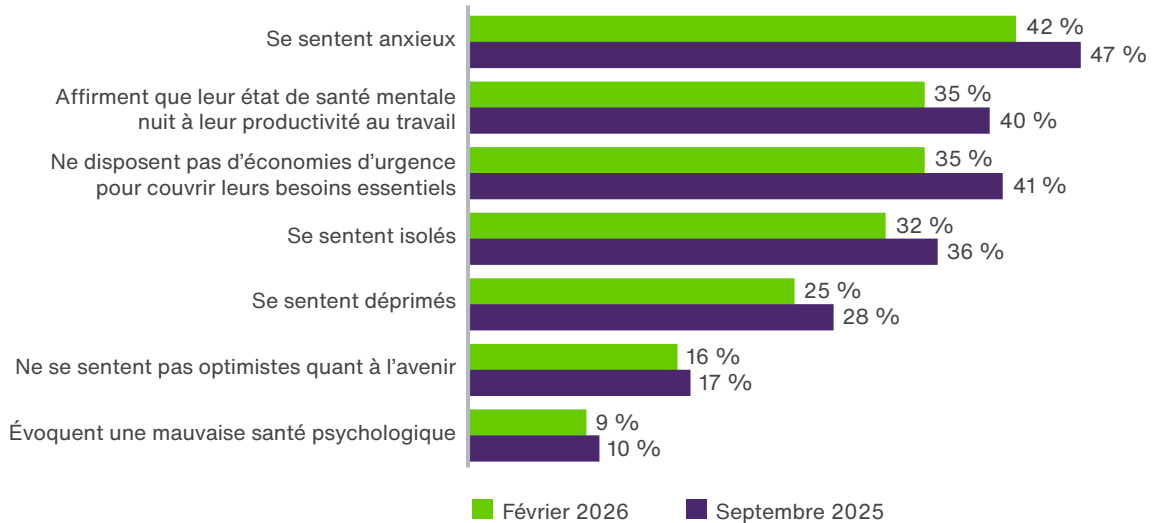
Depuis plus de trois ans, l'anxiété (49,7) affiche systématiquement le score le plus faible de l'Indice de santé mentale. Elle est suivie par la productivité au travail (58,1), l'isolement (58,8), le risque financier (61,8), la dépression (62,5) et l'optimisme (62,5). À l'inverse, la santé psychologique globale (74,3) demeure l'indicateur le plus favorable en février 2026.

- Depuis 13 périodes consécutives, l'anxiété et la productivité au travail sont les scores secondaires de santé mentale les plus faibles
- Tous les scores secondaires de santé mentale, à l'exception de l'optimisme, se sont améliorés en septembre 2025

42 % des salariés se sentent anxieux. Par ailleurs, 35 % estiment que leur santé mentale nuit à leur productivité et 35 % ne disposent pas d'une épargne de précaution suffisante pour faire face à des dépenses essentielles imprévues. En outre, 32 % se sentent isolés, 25 % se sentent déprimés, 16 % se montrent pessimistes quant à leur avenir et 9 % déclarent être en mauvaise santé psychologique.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	Février 2026	Septembre 2025
Dépression	62,5	60,5
Anxiété	49,7	47,0
Optimisme	62,5	63,0
Productivité	58,1	54,6
Isolement	58,8	56,3
Santé psychologique	74,3	74,0
Risque financier	61,8	56,8

Pourcentage à risque par score secondaire de l'ISM

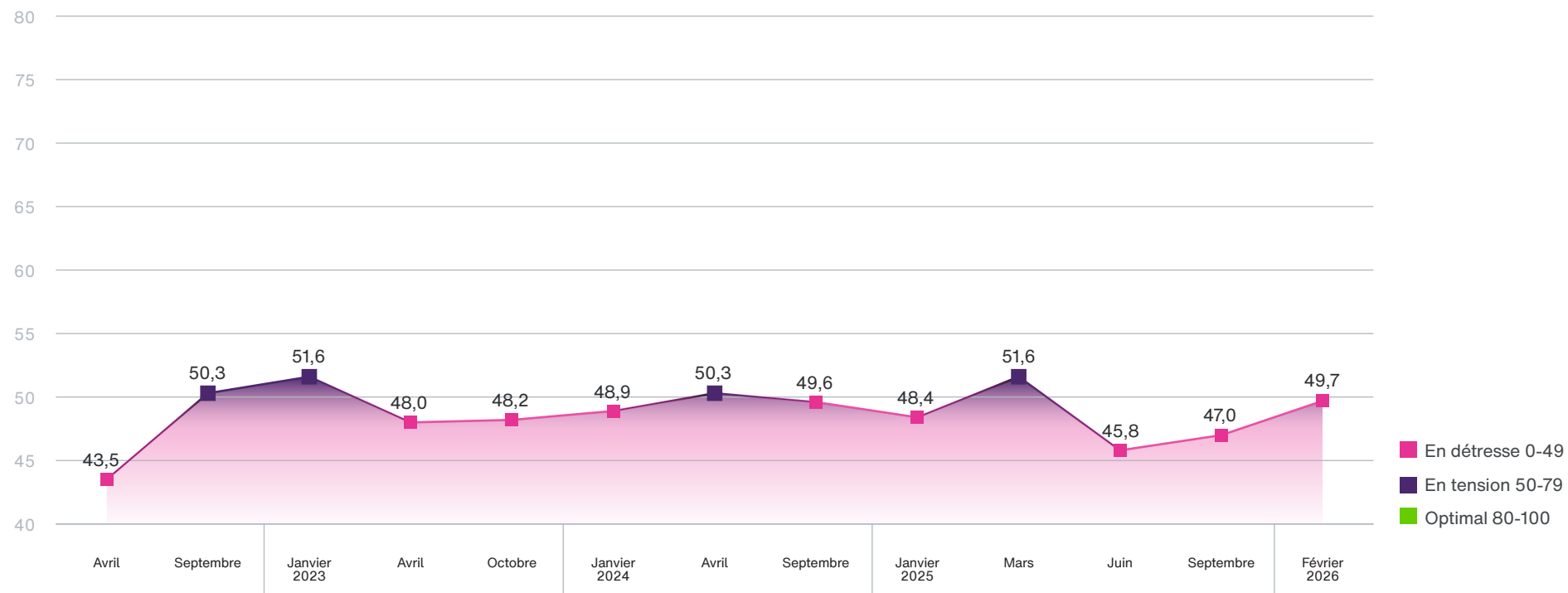


Anxiété

Au premier trimestre 2026, 42 % des salariés déclaraient se sentir souvent anxieux.

Le score de l'anxiété s'est amélioré entre avril 2022 et janvier 2023 avant de se stabiliser jusqu'en janvier 2025, malgré un recul marqué en avril 2023. Après un rebond de trois points en mars 2025, il a chuté de près de six points en juin, atteignant son niveau le plus bas depuis trois ans. L'indicateur est reparti à la hausse en septembre 2025 et a continué de progresser au cours du premier trimestre 2026. Malgré cette amélioration, il reste à un niveau très faible et demeure le plus bas de l'ensemble des indicateurs de santé mentale depuis plus de trois ans.

Score secondaire
Février 2026
49,7

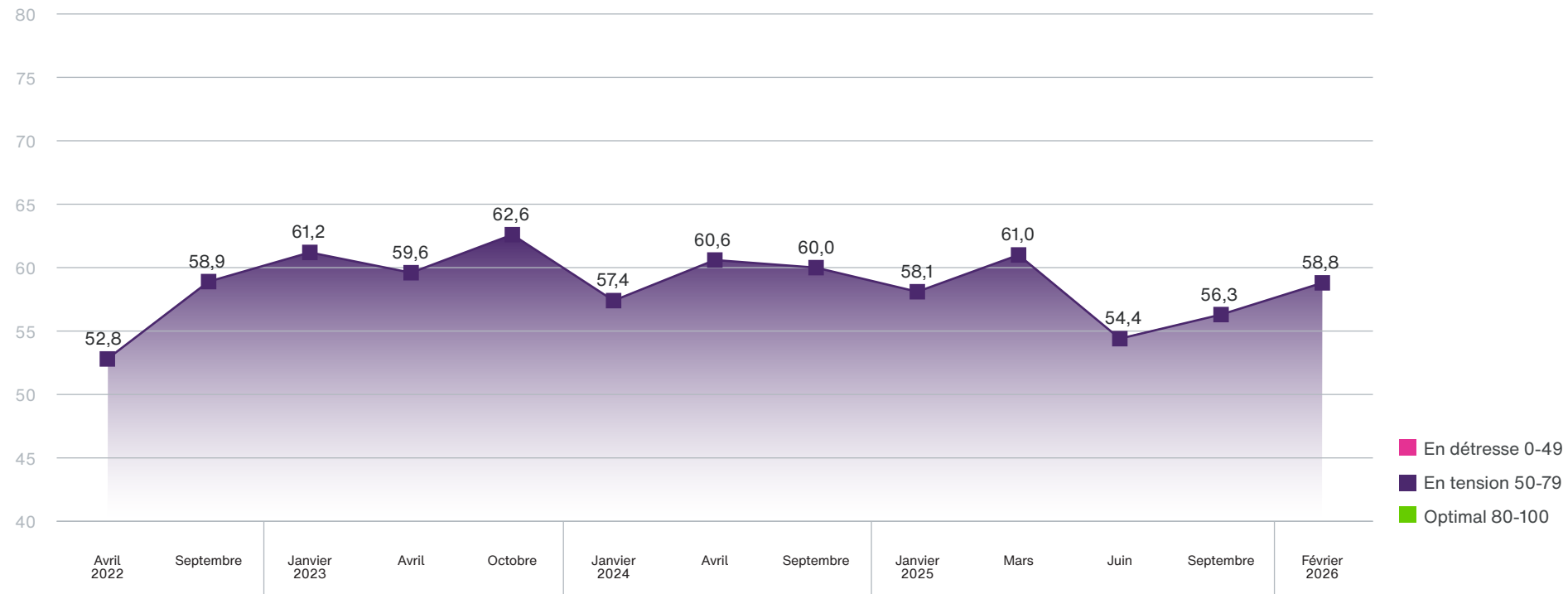


Isolement

Au premier trimestre 2026, 32 % des salariés se sentaient souvent seuls.

Le score de l'isolement s'est amélioré entre avril 2022 et octobre 2023. Après une forte baisse en janvier 2024, il s'est stabilisé jusqu'en mars 2025. Après avoir chuté de près de six points en juin 2025, il a progressé de deux points en septembre avant de poursuivre sa hausse au cours du premier trimestre 2026.

Score secondaire
Février 2026
58,8



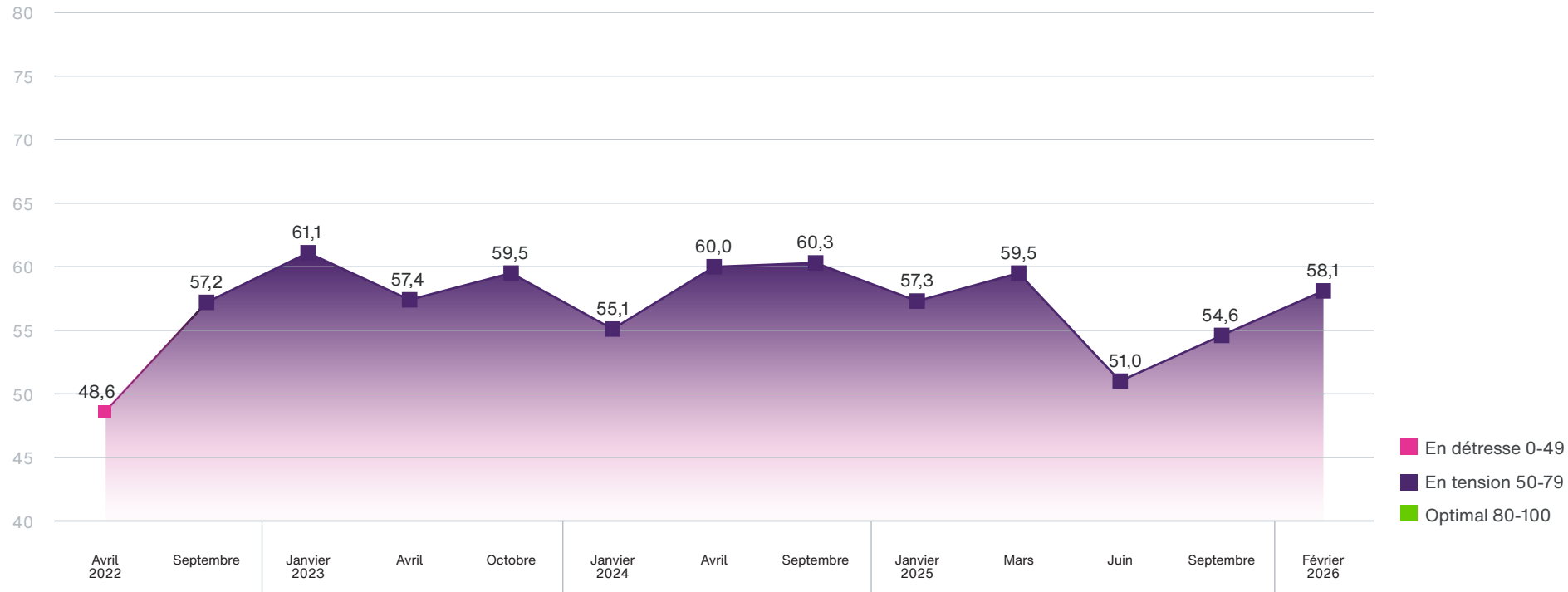
Productivité au travail

Au premier trimestre 2026, 35 % des salariés estimaient que leur santé mentale nuisait à leur productivité et à leur capacité à atteindre leurs objectifs professionnels.

L'impact de la santé mentale sur la productivité s'est amélioré entre avril 2022 et janvier 2023 avant de se stabiliser jusqu'en mars 2025. Comme les autres indicateurs de santé mentale, la productivité a fortement reculé en juin 2025 avant de rebondir en septembre et de continuer à progresser au cours du premier trimestre 2026.

Score secondaire
Février 2026

58,1

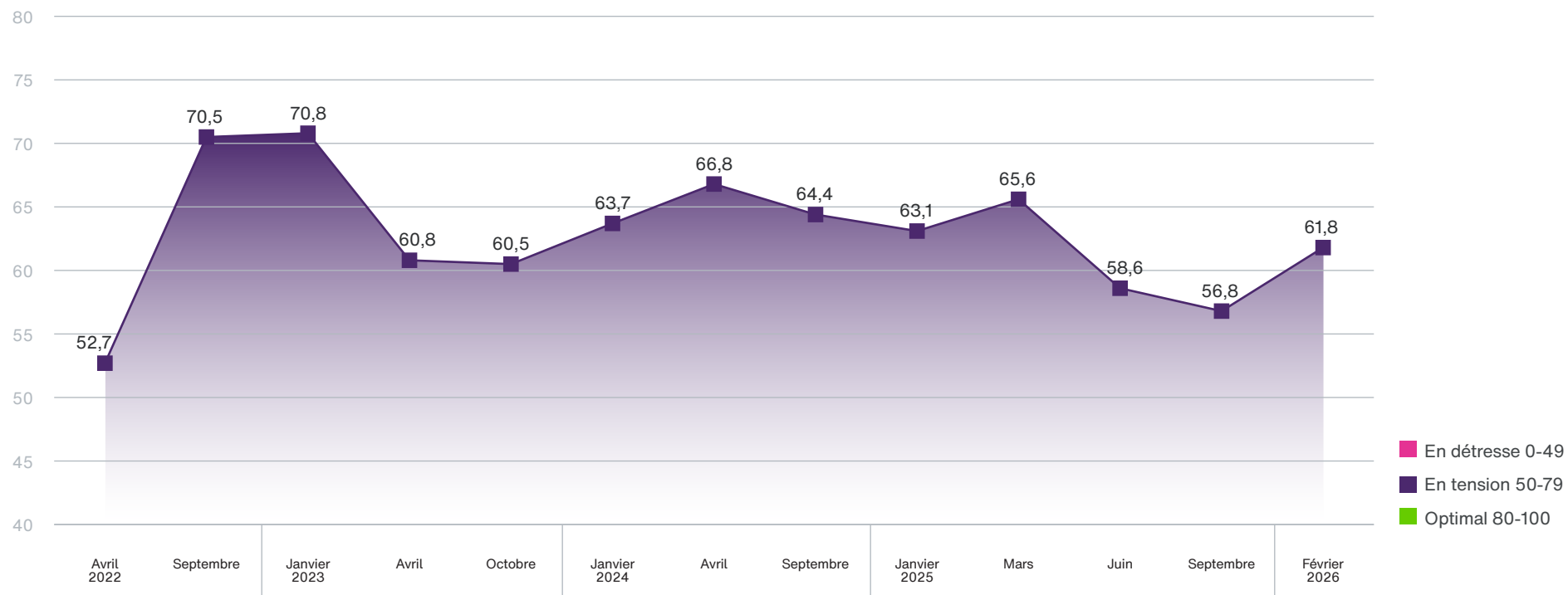


Risque financier

Au premier trimestre 2026, 35 % des salariés ne disposaient pas d'une épargne de précaution leur permettant de faire face à une dépense imprévue.

Le score du risque financier s'est amélioré entre avril 2022 et janvier 2023. Il a ensuite reculé de 10 points en avril 2023 avant de se redresser progressivement et de se stabiliser jusqu'en mars 2025. Après une baisse de neuf points entre mars et septembre 2025, il a regagné cinq points au cours du premier trimestre 2026.

Score secondaire
Février 2026
61,8



Santé mentale selon le sexe et l'âge.

- Depuis le lancement de l'Indice de santé mentale, les femmes affichent des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des hommes. En février 2026, leur score s'établissait à 58,7, contre 64,5 pour les hommes
- Depuis avril 2022, les scores de santé mentale augmentent avec l'âge
- Depuis le lancement de l'Indice de santé mentale en avril 2022, les salariés ayant au moins un enfant mineur affichent des scores de santé mentale inférieurs à ceux qui n'ont pas d'enfant. Cette tendance se confirme en février 2026 : leur score s'établit à 60,3, contre 63,1 pour les salariés sans enfant

Santé mentale selon la situation professionnelle.

- Au total, 2 % des répondants sont sans emploi¹ et 4 % ont connu une réduction de leur temps de travail ou de leur rémunération
- Les salariés ayant subi une baisse de rémunération au cours du mois précédent affichent le score de santé mentale le plus faible (45,7). Ils sont suivis par ceux dont le temps de travail a été réduit (49,9), les personnes actuellement sans emploi (55,3) et les salariés n'ayant connu aucun changement de rémunération ou d'horaires (62,3)
- Les cadres affichent un score de santé mentale plus élevé (62,6) que les non-cadres (61,0)
- Les ouvriers affichent un score de santé mentale inférieur (59,8) à celui des salariés du secteur des services (61,6) et des employés de bureau (62,3)
- Les travailleurs indépendants et entrepreneurs individuels affichent le score de santé mentale le plus élevé (63,1).
- Les salariés travaillant dans des entreprises de 1 001 à 5 000 salariés affichent le score de santé mentale le plus faible (59,8)



Épargne de précaution

- Les salariés ne disposant pas d'une épargne de précaution affichent un score de santé mentale nettement inférieur à la moyenne (50,0 contre 61,6). À l'inverse, le score des salariés disposant d'une épargne de précaution atteint 67,7

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

Statut professionnel	Févr. 2026	Sept. 2025
Employé (aucun changement d'heures/salaire)	62,3	60,1
Employé (moins d'heures par rapport au mois dernier)	49,9	50,2
Employé (salaire réduit par rapport au mois dernier)	45,7	S.O.
Actuellement sans emploi	55,3	63,4

Groupe d'âge	Févr. 2026	Sept. 2025
Âge 20-29	56,7	55,9
Âge 30-39	57,9	55,8
Âge 40-49	60,4	58,6
Âge 50-59	62,6	61,4
Âge 60-69	68,2	68,4

Nombre d'enfants	Févr. 2026	Sept. 2025
Pas d'enfants dans le foyer	63,1	60,9
1 enfant	60,3	57,4
2 enfants	59,7	59,6
3 enfants ou plus	59,6	61,6

Sexe	Févr. 2026	Sept. 2025
Hommes	64,5	61,5
Femmes	58,7	57,8

Revenu du ménage / année	Févr. 2026	Sept. 2025
Moins de 10 000 €	53,1	53,8
10 000 € à moins de 20 000 €	52,8	53,4
20 000 € à moins de 30 000 €	58,0	55,0
30 000 € à moins de 50 000 €	62,8	60,4
50 000 € à moins de 70 000 €	64,3	62,1
70 000 € à moins de 100 000 €	66,3	68,9
100 000 € et plus	69,0	67,4

Taille de l'entreprise	Févr. 2026	Sept. 2025
Travailleur indépendant/ entrepreneur individuel	63,1	57,4
2-50 employés	63,1	59,2
51-100 employés	59,9	57,4
101-500 employés	61,8	59,7
501-1 000 employés	61,2	60,2
1 001-5 000 employés	59,8	57,9
5 001-10 000 employés	62,9	60,9
Plus de 10 000 employés	61,7	64,3

Cadres et non-cadre	Févr. 2026	Sept. 2025
Cadres	62,6	60,2
Non-cadres	61,0	59,2

Environnement de travail	Févr. 2026	Sept. 2025
Travail manuel	59,8	55,8
Bureau	62,3	60,2
Services	61,6	61,0

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

Indice de santé mentale par secteur d'activité.

Les salariés des secteurs du conseil, de l'ingénierie et des services professionnels affichent le score de santé mentale le plus faible (54,8), suivis par ceux du secteur de l'énergie (57,2) et du commerce (57,7)

À l'inverse, les scores les plus élevés sont observés dans les secteurs de l'industrie (65,7), des technologies (64,9) et de l'immobilier (64,9).



Secteur d'activité	Février 2026	Septembre 2025	Variation
Activités immobilières	64,9	59,1	5,8
Hébergement et restauration	61,3	56,1	5,2
Énergie et services énergétiques	57,2	52,5	4,7
Services administratifs et de support	64,1	59,6	4,5
Médias et télécommunications	61,3	57,3	4,0
Industrie	65,7	61,8	3,9
Emploi à domicile	61,9	58,0	3,9
Santé humaine et travail social	62,7	59,0	3,7
Transports et entreposage	64,0	61,4	2,6
Activités financières et d'assurance	61,4	59,6	1,8
Autres activités de services	58,9	57,8	1,1
Administration publique et défense	60,9	59,8	1,1
Éducation	63,3	62,9	0,4
Technologies	64,9	65,0	-0,1
Commerce de gros et de détail	57,7	58,6	-0,9
BTP	63,3	65,1	-1,8
Arts, divertissements et loisirs	64,0	67,0	-3,0
Conseil, ingénierie et services professionnels	54,8	61,7	-6,9

Zoom sur...

Lien entre santé mentale et productivité.

Les pertes de productivité sont calculées en évaluant quatre mesures clés :

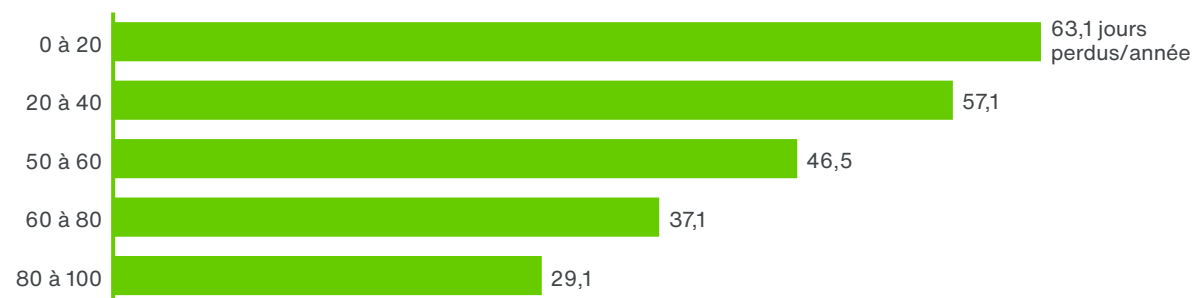
1. Niveau de productivité lorsque le salarié se sent bien
2. Absentéisme lié à une mauvaise santé physique ou mentale
3. Temps travaillé malgré un état de santé dégradé (« présentéisme »)
4. Niveau de productivité lorsque le salarié ne se sent pas bien

La perte de productivité est exprimée sous la forme d'un pourcentage du temps de travail perdu et d'un nombre de jours perdus par an, sur la base d'une année de travail standard de 240 jours.

- Les scores de santé mentale sont étroitement liés à la productivité. Plus le score de santé mentale est faible, plus la perte de productivité est importante.
- Près d'un tiers des salariés (29 %) affichent un score de santé mentale inférieur ou égal à 50. Leur perte de productivité est près de deux fois supérieure à celle des salariés dont le score atteint au moins 80



Jours de productivité perdus par an selon le score de santé mentale

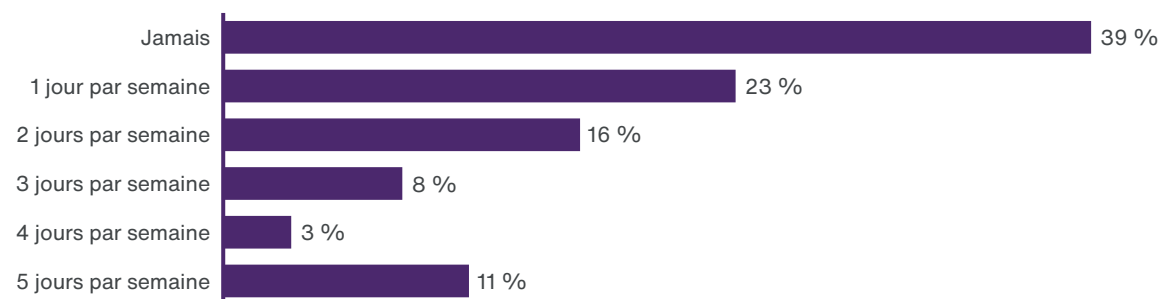


Présentéisme

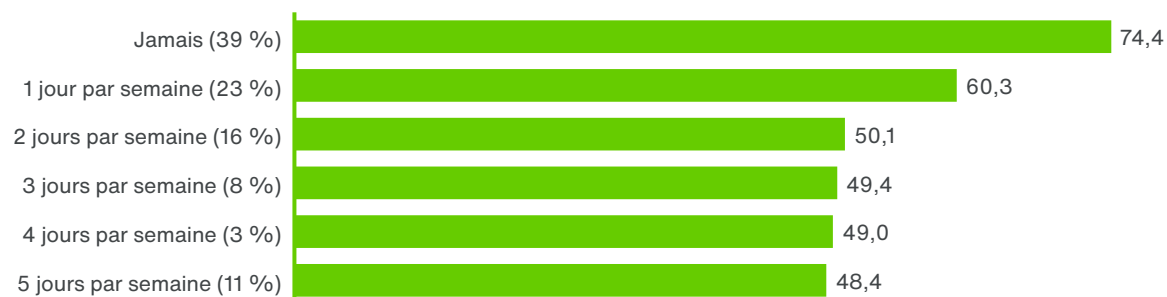
Le présentéisme désigne la perte de productivité liée au fait de travailler malgré un état de santé dégradé.

- 61 % des salariés travaillent alors qu'ils ne se sentent pas bien au moins un jour par semaine. Ce groupe affiche des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des salariés qui ne travaillent jamais dans cet état et subit une perte de productivité plus importante
- Les 39 % de salariés qui ne travaillent jamais lorsqu'ils ne se sentent pas bien affichent le score de santé mentale le plus élevé (74,4), soit près de 13 points au-dessus de la moyenne nationale (61,6)
- Les salariés de plus de 50 ans sont près de deux fois plus nombreux que ceux de moins de 40 ans à déclarer qu'ils ne travaillent jamais lorsqu'ils ne se sentent pas bien

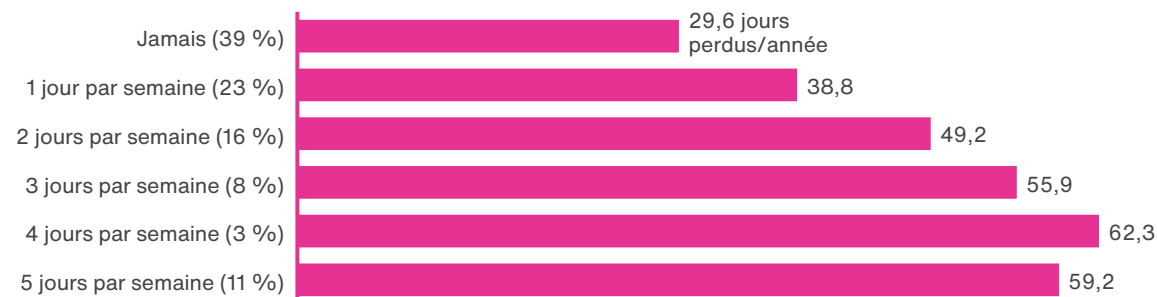
Pendant une semaine type, à quelle fréquence travaillez-vous en vous sentant mal mentalement ou physiquement ?



Score de l'ISM selon la réponse à « Pendant une semaine type, à quelle fréquence travaillez-vous en vous sentant mal mentalement ou physiquement ? »



Perte de productivité selon la réponse à « Pendant une semaine type, à quelle fréquence travaillez-vous en vous sentant mal mentalement ou physiquement ? »



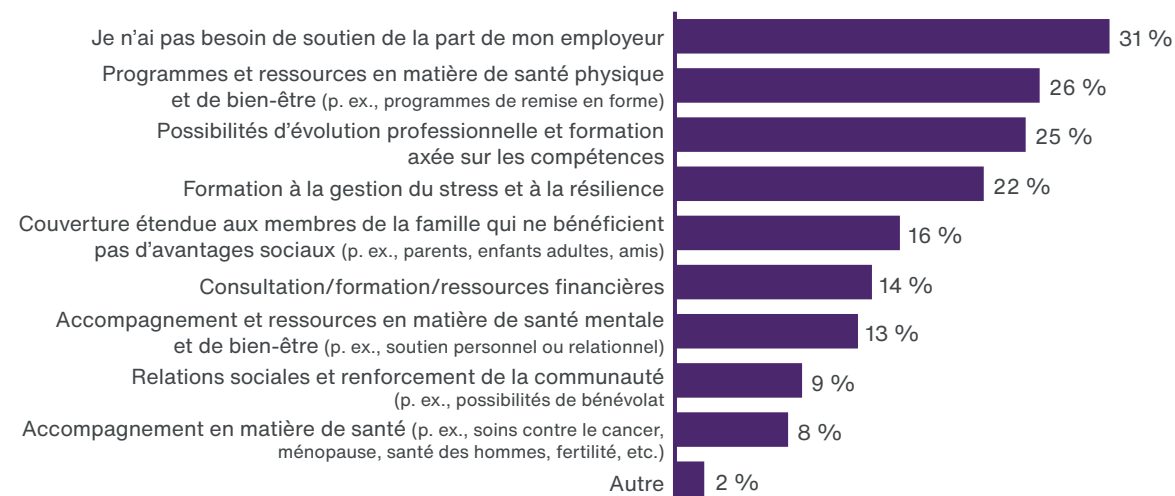
Les attentes des salariés envers leur employeur.

Les salariés attendent davantage de leur employeur, notamment en matière de santé physique et mentale, de développement professionnel, de formation à la résilience et de couverture santé pour leur famille.

- Les principales attentes concernent un meilleur soutien en matière de santé physique (26 %), des perspectives d'évolution professionnelle et de développement des compétences (25 %), ainsi qu'une formation à la gestion du stress et à la résilience (22 %). Viennent ensuite une couverture santé étendue aux membres de la famille (16 %), un accompagnement sur les questions financières (14 %) et un meilleur soutien en matière de santé mentale (13 %).
- Les salariés de moins de 40 ans sont près de deux fois plus nombreux que ceux de plus de 50 ans à souhaiter un meilleur soutien pour leur santé mentale et physique
- Les salariés de plus de 50 ans déclarent deux fois plus souvent que ceux de moins de 40 ans ne pas avoir besoin d'un soutien particulier de leur employeur

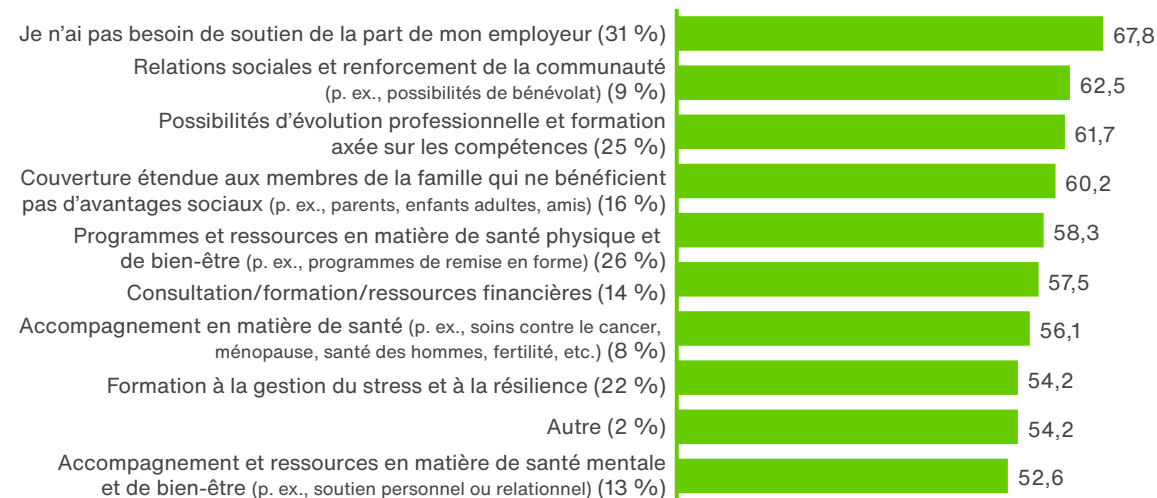


Dans quels domaines estimez-vous que votre employeur pourrait apporter plus de soutien ?

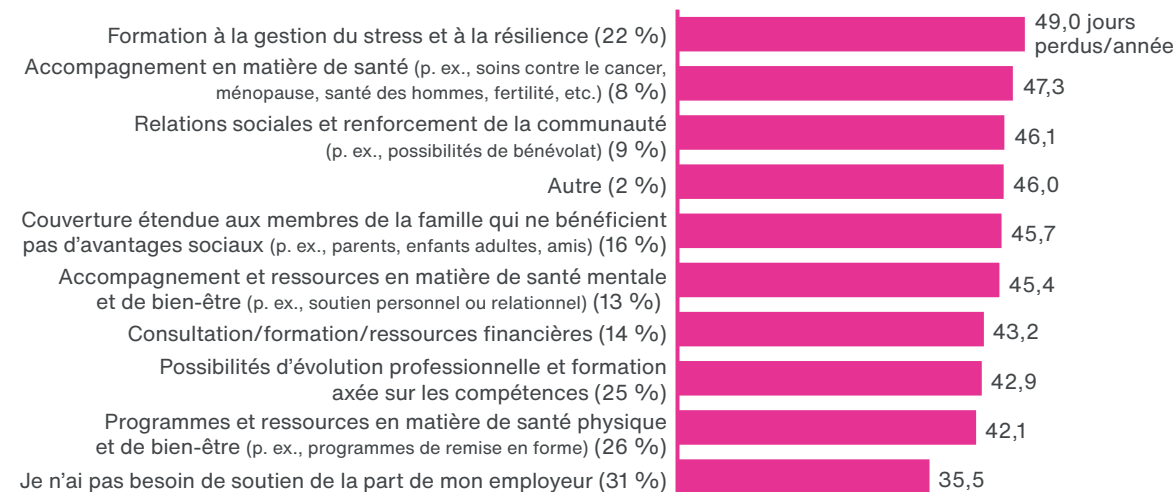


- Les salariés souhaitant un meilleur soutien en matière de santé mentale affichent le score de santé mentale le plus faible (52,6). Ce score est inférieur de 15 points à celui des salariés qui estiment ne pas avoir besoin d'un soutien particulier de leur employeur (67,8) et de 9 points à la moyenne nationale (61,6)
- Les salariés souhaitant un meilleur soutien en matière de santé mentale perdent en moyenne 45,4 jours de productivité par an, soit près de 10 jours de plus que ceux qui estiment ne pas avoir besoin de ce type de soutien (35,5 jours)
- Les salariés sans enfant déclarent près de deux fois plus souvent que ceux ayant des enfants ne pas avoir besoin d'un soutien particulier de leur employeur
- Les non-cadres déclarent beaucoup plus souvent que les cadres ne pas avoir besoin d'un soutien particulier de leur employeur

Score de l'ISM selon la réponse à « Dans quels domaines estimez-vous que votre employeur pourrait apporter plus de soutien ? »



Perte de productivité selon la réponse à « Dans quels domaines estimez-vous que votre employeur pourrait apporter plus de soutien ? »

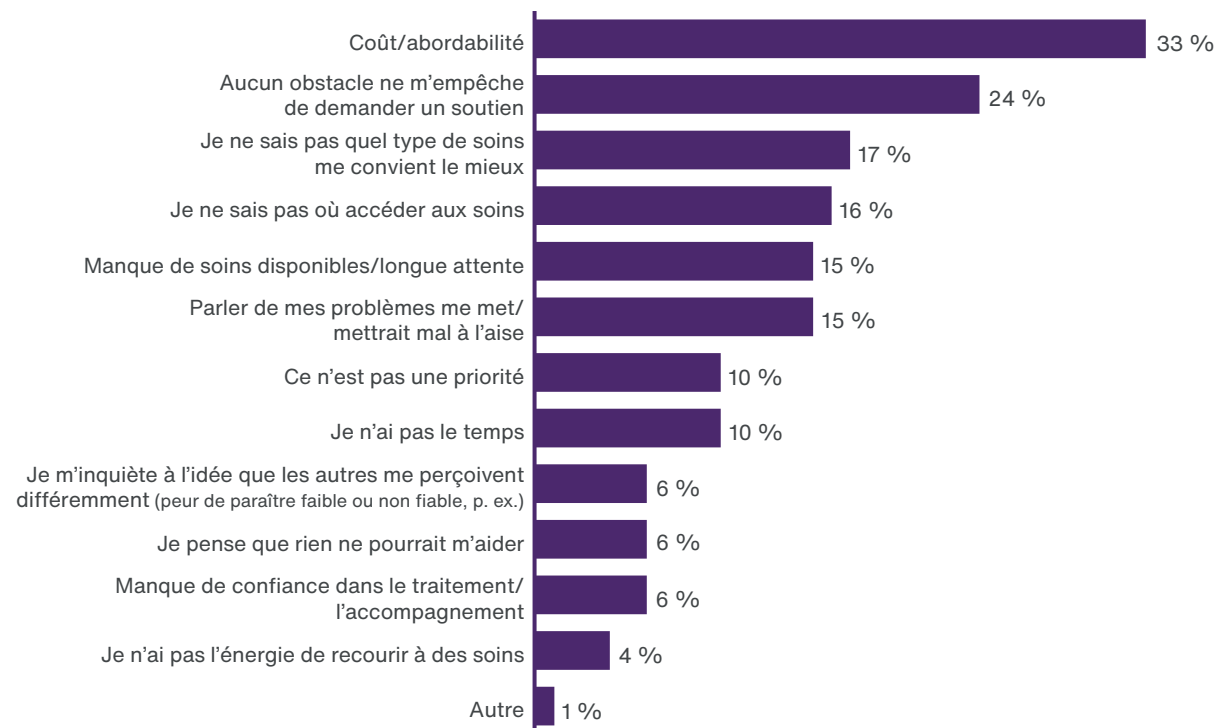


Freins à l'accès au soutien en santé mentale.

Le coût des soins, le manque d'information sur les solutions disponibles et la difficulté à savoir vers qui se tourner restent les principaux freins à l'accès à un soutien en santé mentale.

- Pour 33 % des salariés, le coût des soins constitue un frein à l'accès à un soutien en santé mentale. Par ailleurs, 17 % ne savent pas quel type de soins leur conviendrait le mieux, 16 % ne savent pas vers qui se tourner et 15 % évoquent le manque de disponibilité des soins ou des délais d'attente trop longs
- Les cadres, les salariés ayant des enfants et les salariés de moins de 40 ans sont au moins 35 % plus nombreux à craindre d'être perçus différemment s'ils ont recours à un soutien en santé mentale
- Les salariés de plus de 50 ans sont plus de deux fois plus nombreux que ceux de moins de 40 ans à déclarer ne rencontrer aucun obstacle à l'accès à un soutien en santé mentale
- Les salariés sans enfant déclarent 50 % plus souvent que ceux ayant des enfants ne rencontrer aucun obstacle à l'accès à un soutien en santé mentale

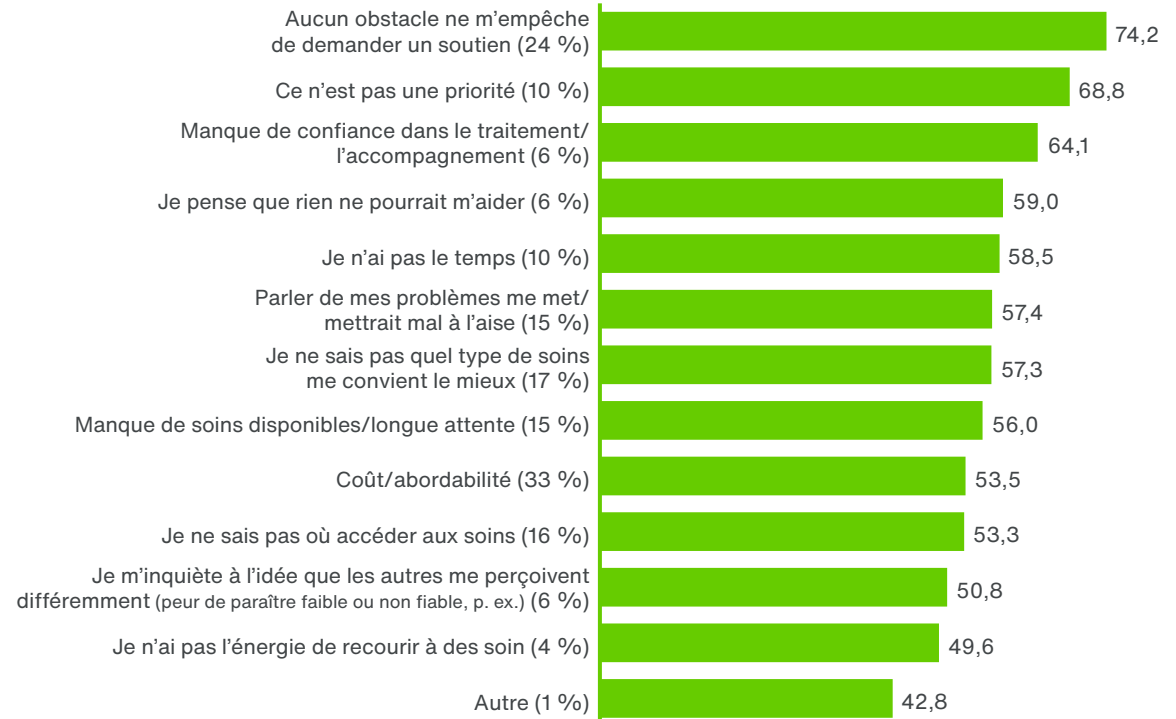
Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher de demander un soutien à la santé mentale si vous en aviez besoin ?



- Parmi les différents obstacles identifiés, les salariés qui déclarent ne pas avoir l'énergie nécessaire pour recourir à des soins affichent le score de santé mentale le plus faible (49,6). Ce score est inférieur de près de 25 points à celui des salariés ne rencontrant aucun obstacle à l'accès au soutien (74,2) et de plus de 12 points à la moyenne nationale (61,6)
- Les salariés qui déclarent ne rencontrer aucun obstacle à l'accès à un soutien en santé mentale affichent le score de santé mentale le plus élevé (74,2), soit près de 13 points au-dessus de la moyenne nationale (61,6)



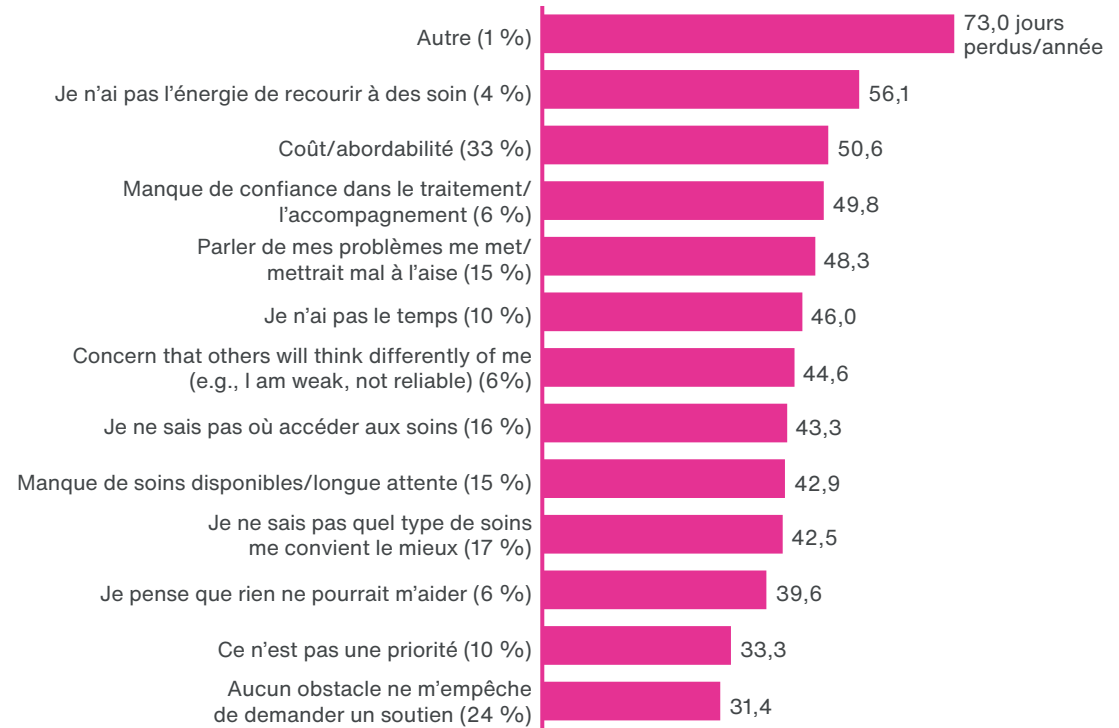
Score de l'ISM selon la réponse à « Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher de demander un soutien à la santé mentale si vous en aviez besoin ? »



- Les salariés ne rencontrant aucun obstacle à l'accès au soutien perdent en moyenne 31,4 jours de productivité par an, soit près de 25 jours de moins que ceux qui déclarent ne pas avoir l'énergie nécessaire pour recourir à des soins (56,1 jours)



Perte de productivité selon la réponse à « Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher de demander un soutien à la santé mentale si vous en aviez besoin ? »

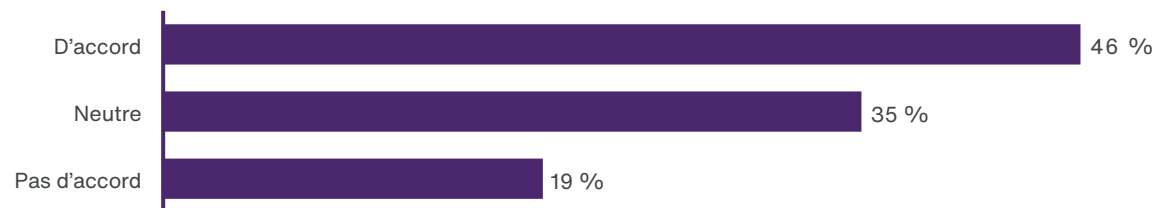


Culture d'entreprise et bien-être.

Moins d'un salarié sur deux estime que la culture de son entreprise est favorable à son bien-être.

- Près de la moitié des salariés (46 %) estiment que la culture de leur entreprise favorise leur bien-être. Ils affichent le score de santé mentale le plus élevé (65,7), soit plus de quatre points au-dessus de la moyenne nationale (61,6)
- À l'inverse, près d'un salarié sur cinq (19 %) estime que la culture de son entreprise ne favorise pas son bien-être. Ce groupe affiche le score de santé mentale le plus faible (51,6), soit 14 points de moins que les salariés percevant leur culture d'entreprise comme favorable à leur bien-être (65,7) et 10 points de moins que la moyenne nationale (61,6)
- Les salariés qui estiment que la culture de leur entreprise favorise leur bien-être perdent en moyenne 36,2 jours de productivité par an, soit 16 jours de moins que ceux qui jugent leur environnement de travail défavorable à leur bien-être (52,6 jours)

La culture de travail de mon entreprise est favorable à mon bien-être personnel



Score de l'ISM selon la réponse à « La culture de travail de mon entreprise est favorable à mon bien-être personnel »



Perte de productivité selon la réponse à « La culture de travail de mon entreprise est favorable à mon bien-être personnel »

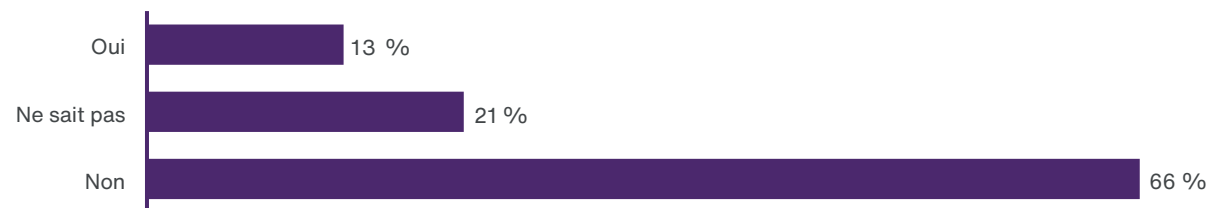


Turnover.

Un tiers des salariés envisagent de quitter leur emploi ou hésitent à le faire.

- Les deux tiers des salariés (66 %) n'envisagent pas de quitter leur emploi. Ils affichent le score de santé mentale le plus élevé (67,1), soit cinq points au-dessus de la moyenne nationale (61,6)
- À l'inverse, les 13 % de salariés qui envisagent de quitter leur emploi présentent le score de santé mentale le plus faible (48,3), soit près de 19 points de moins que ceux qui n'envisagent pas de départ et plus de 13 points en dessous de la moyenne nationale
- Les salariés qui n'envisagent pas de quitter leur emploi perdent en moyenne 37,3 jours de productivité par an, soit 13 jours de moins que ceux qui envisagent de changer d'emploi (50,5 jours par an)

Envisagez-vous de quitter votre emploi ?



Score de l'ISM selon la réponse à « Envisagez-vous de quitter votre emploi ? »



Perte de productivité selon la réponse à « Envisagez-vous de quitter votre emploi ? »

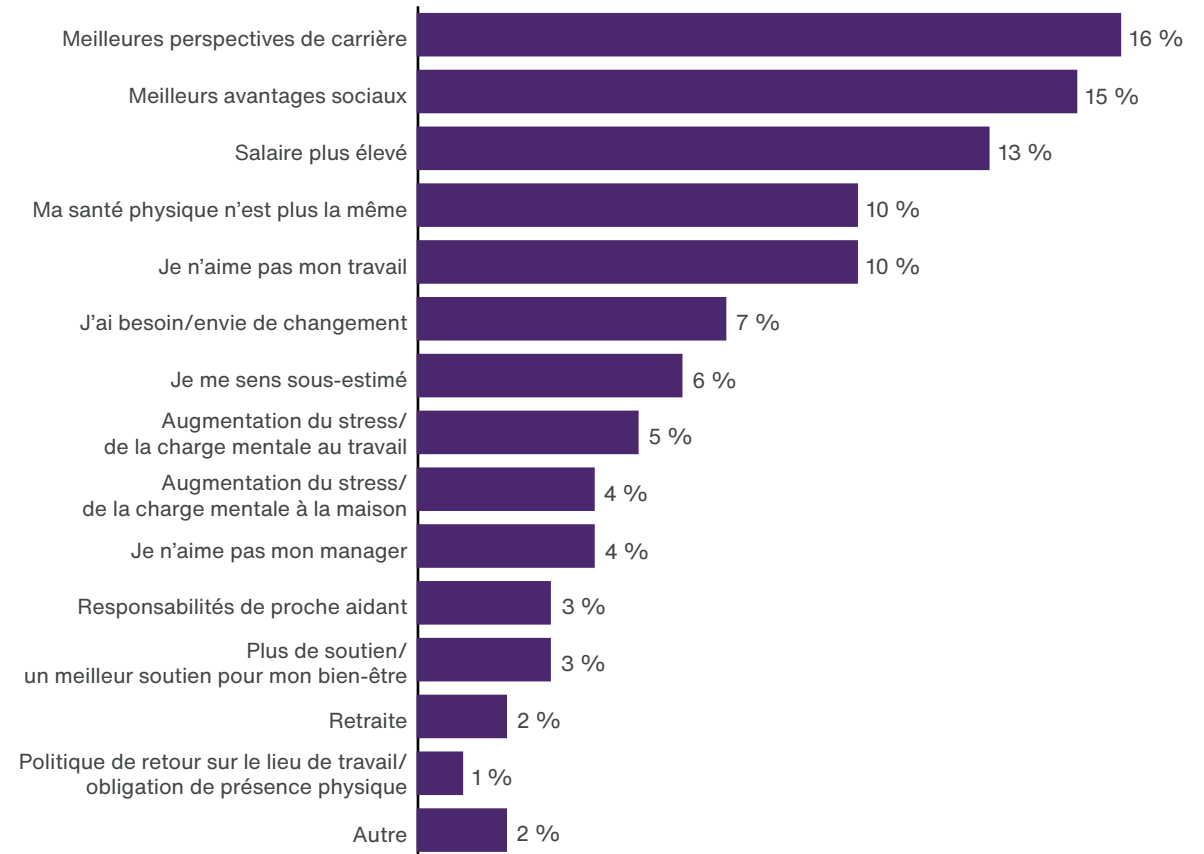


De meilleures perspectives de carrière, des avantages sociaux plus attractifs et une rémunération plus élevée sont les principales raisons évoquées par les salariés qui envisagent de quitter leur emploi.

- Parmi les salariés qui envisagent de quitter leur emploi, 16 % citent de meilleures perspectives de carrière comme principale motivation, 15 % de meilleurs avantages sociaux et 13 % une rémunération plus élevée
- Les salariés de moins de 40 ans et ceux ayant des enfants sont plus nombreux à citer les perspectives de carrière et les avantages sociaux parmi les principales raisons qui pourraient les conduire à quitter leur emploi



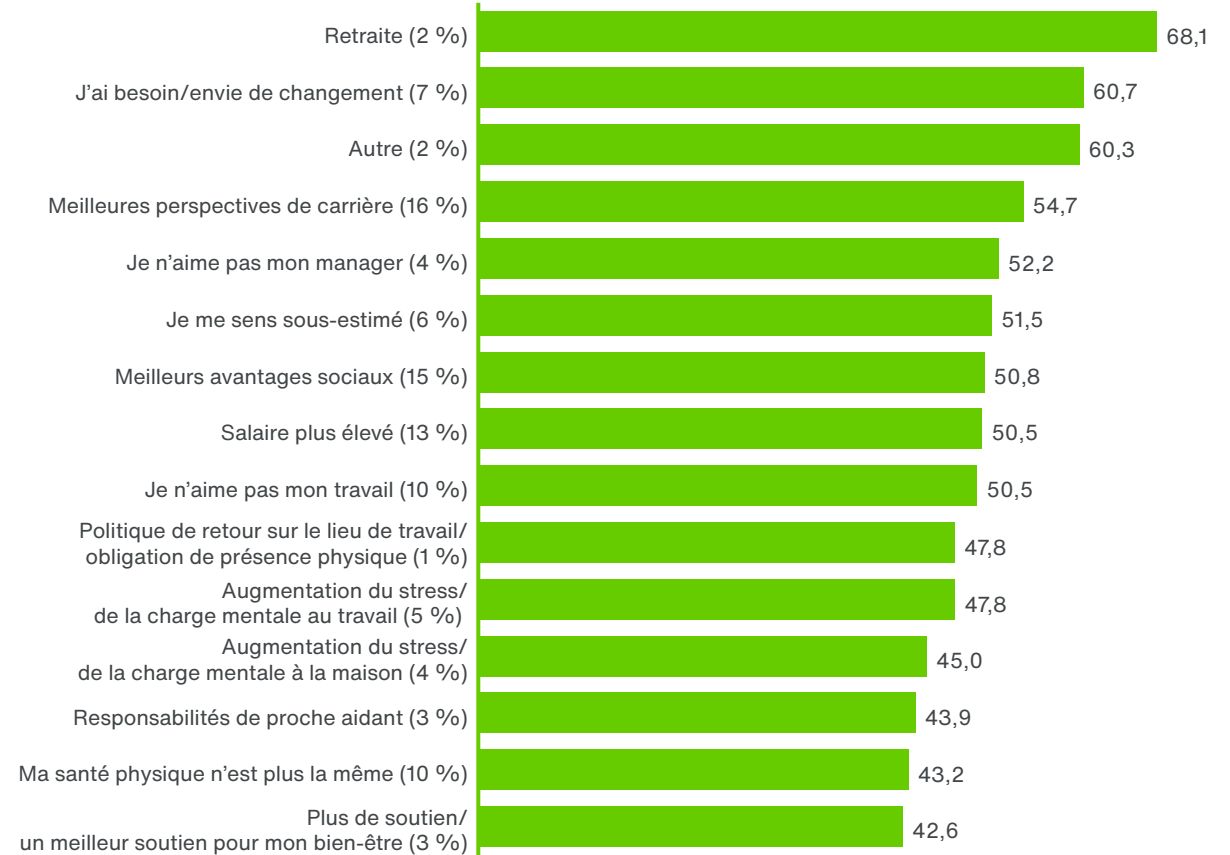
Quelle est la principale raison qui vous pousse à quitter votre emploi ?



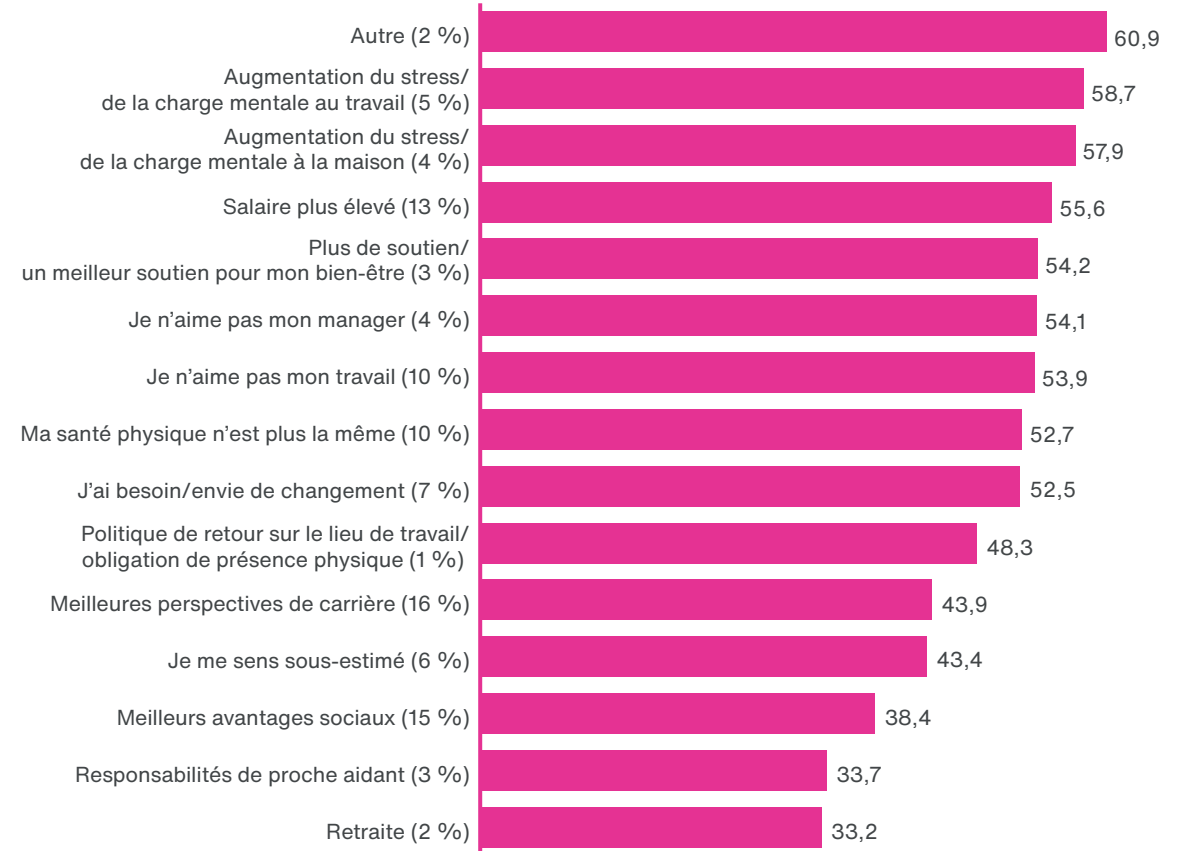
- Les salariés qui envisagent de quitter leur emploi pour bénéficier de meilleurs avantages sociaux affichent un score de santé mentale de 50,8, soit près de 11 points en dessous de la moyenne nationale (61,6). Ils perdent également en moyenne 38,4 jours de productivité par an



Score de l'ISM selon la réponse à « Quelle est la principale raison qui vous pousse à quitter votre emploi ? »



Perte de productivité selon la réponse à « Quelle est la principale raison qui vous pousse à quitter votre emploi ? »



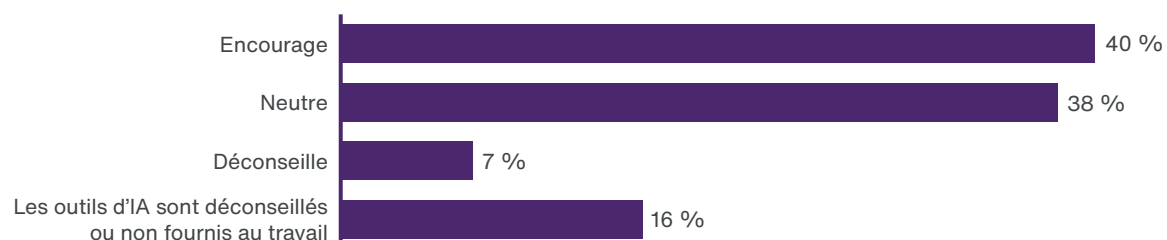
Utilisation de l'intelligence artificielle au travail.

Deux salariés sur cinq déclarent que leur employeur les encourage à utiliser des outils d'intelligence artificielle (IA) au travail.

- Des proportions presque équivalentes de salariés déclarent que leur employeur encourage l'utilisation de l'IA (40 %) ou adopte une position neutre sur le sujet (38 %). Les salariés encouragés à utiliser l'IA affichent un score de santé mentale légèrement supérieur à la moyenne nationale (62,3 contre 61,6)
- Les cadres sont 50 % plus nombreux que les non-cadres à déclarer que leur employeur soutient et encourage l'utilisation de l'IA
- Les salariés dont l'employeur déconseille l'utilisation de l'IA affichent le score de santé mentale le plus faible (57,3). Ce score est inférieur de cinq points à celui des salariés dont l'employeur encourage l'utilisation de ces outils (62,3) et de plus de quatre points à la moyenne nationale (61,6)



Dans quelle mesure votre employeur soutient-il ou encourage-t-il l'utilisation d'outils d'IA dans le cadre de votre travail ?



Score de l'ISM selon la réponse à « Dans quelle mesure votre employeur soutient-il ou encourage-t-il l'utilisation d'outils d'IA dans le cadre de votre travail ? »

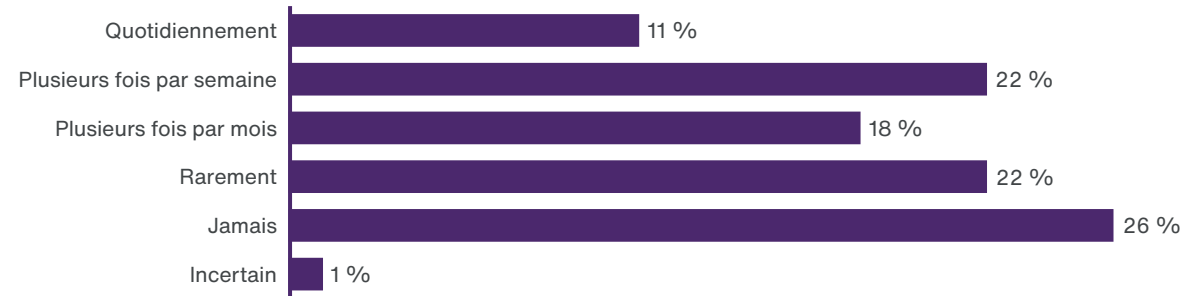


Parmi les salariés qui utilisent des outils d'intelligence artificielle au travail, plus de la moitié estiment que ces outils améliorent leur efficacité.

- Un tiers des salariés (33 %) utilisent l'IA au moins plusieurs fois par semaine dans leur activité professionnelle, tandis que 18 % y ont recours plusieurs fois par mois
- Plus de la moitié des utilisateurs d'outils d'IA (57 %) estiment que ces outils améliorent leur efficacité au travail
- Les cadres sont 40 % plus nombreux que les non-cadres à considérer que l'IA améliore leur efficacité au travail



À quelle fréquence utilisez-vous des outils ou des technologies d'IA dans votre travail actuel ?



Comment décririez-vous l'incidence des outils ou technologies d'IA sur votre efficacité au travail ?



Score de l'ISM selon la réponse à « Comment décririez-vous l'incidence des outils ou technologies d'IA sur votre efficacité au travail ? »



Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS.

La santé mentale et le bien-être jouent un rôle essentiel dans la santé globale de la population et la performance des organisations. L'Indice de santé mentale mesure l'état de santé mentale des salariés adultes. Son évolution permet d'anticiper certains risques liés à la productivité et aux coûts pour les organisations, tout en mettant en évidence l'importance des investissements en santé mentale réalisés par les entreprises et les pouvoirs publics.

Le rapport sur l'Indice de santé mentale comprend deux volets :

1. L'indice global de santé mentale (IGSM)
2. Une section thématique consacrée à un enjeu d'actualité et à ses répercussions sur la santé mentale

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 personnes interrogées devaient tenir compte des deux semaines précédentes pour répondre à chaque question. Les données pour le rapport actuel ont été collectées entre le 25 février et le 9 mars 2026.

Calculs

Pour obtenir l'Indice de santé mentale, on utilise un système de notation des réponses permettant d'attribuer des valeurs en points aux réponses individuelles. 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 :

Santé mentale à risque : 0 à 49

Santé mentale précaire : 50 à 79

Santé mentale optimale : 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.telushealth.com

