LA SANTÉ MENTALE DANS LES TPE ET PME

REGARDS CROISES « DIRIGEANTS » & « SALARIES »

Mardi 13 novembre 2026

MÉTHODOLOGIE

Les comparaisons directes dirigeants/salariés sont à lire comme indicatives, un effet de mode ne pouvant être exclu

Fiche technique « dirigeants »

Dirigeants

ÉCHANTILLON

307 dirigeants de TPE/PME, avec au moins 1 salarié, constituant un échantillon national représentatif des TPE et PME.

DATES DE TERRAIN

Du 1 au 17 juillet 2026

MÉTHODOLOGIE

Échantillon interrogé par téléphone.

Méthode des quotas appliquée à la taille d'entreprise et au secteur. L'échantillon a été raisonné sur ces 2 critères afin de bénéficier d'effectifs suffisants dans les différentes tailles d'entreprise et dans les différents secteurs. A l'issue du terrain, chaque strate a été remise a son poids réel. Un redressement selon le genre du répondant à également été appliqué

NOTE DE LECTURE :

- Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%)
- Les différences statistiquement significatives (95%) sont calculées par rapport aux résultats d'ensemble et sont indiquées en couleur pour une meilleure lisibilité des résultats des sous-cibles interrogées : significativement supérieur (**EN VERT**) inférieur (**EN ROUGE**) par rapport à l'autre/aux autres cibles présentées. Sans couleur, cela indique que le résultat observé se situe dans la moyenne.

Salariés Ce symbole indique les résultats issus du volet « salariés » de ce dispositif qui permet ainsi de disposer d'un regard croisé (échantillon représentatif de 1000 salariés exerçant dans une TPE-PME interrogé en ligne du 7 au 15 juillet) – Les comparaisons sont réalisées à titre indicatif, un effet de mode ne pouvant pas être exclu.

Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ».
Ce rapport a été relu par Adeline Merceron, Directrice Pôle Département Public Affairs Santé – Ipsos bva

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

Fiche technique «salariés »

Salariés

ÉCHANTILLON

1000 salariés de TPE/PME, constituant un échantillon national représentatif des salariés de TPE et PME (<250 salariés).

DATES DE TERRAIN

Du 7 au 15 juillet 2026

MÉTHODOLOGIE

Échantillon interrogé par internet via l'Access Panel Online d'Ipsos.

Méthode des quotas appliquée au genre, âge, CSP du répondant, région, taille d'entreprise, secteur d'activité de l'entreprise.

NOTE DE LECTURE :

- Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%)
- Les différences statistiquement significatives (95%) sont calculées par rapport aux résultats d'ensemble et sont indiquées en couleur pour une meilleure lisibilité des résultats des sous-cibles interrogées : significativement supérieur (**EN VERT**) inférieur (**EN ROUGE**) par rapport à l'autre/aux autres cibles présentées. Sans couleur, cela indique que le résultat observé se situe dans la moyenne.

Dirigeants

Ce symbole indique les résultats issus du volet « dirigeants » de ce dispositif qui permet ainsi de disposer d'un regard croisé (échantillon représentatif de 307 dirigeants de TPE-PME interrogé au téléphone du 1er au 17 juillet 2026) – Les comparaisons sont réalisées à titre indicatif, un effet de mode ne pouvant pas être exclu.

Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ».
Ce rapport a été relu par Adeline Merceron, Directrice Pôle Département Public Affairs Santé – Ipsos bva

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

L'ÉTAT DE SANTÉ MENTALE DES DIRIGEANTS DE TPE/PME

01

Les dirigeants de TPE-PME tiennent, mais souvent sous pression : leur bonne santé mentale déclarée coexiste avec un stress intense régulier et des fragilités très concrètes liées à l'économie, à l'organisation du travail et au manque de relais.

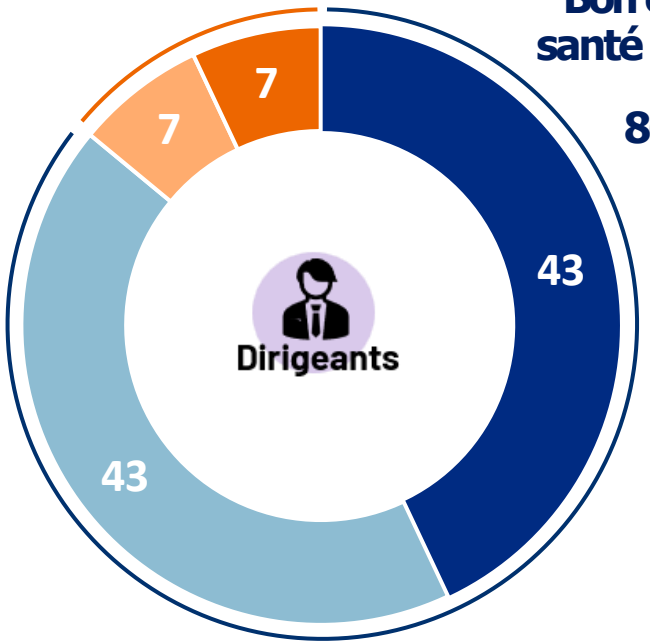
Les dirigeants s'estiment majoritairement en bonne santé mentale, tandis que pour la moitié des salariés, la question ne se pose pas ou alors ils ne les estiment pas exposés à des risques.

Mauvais état de santé mentale

14%

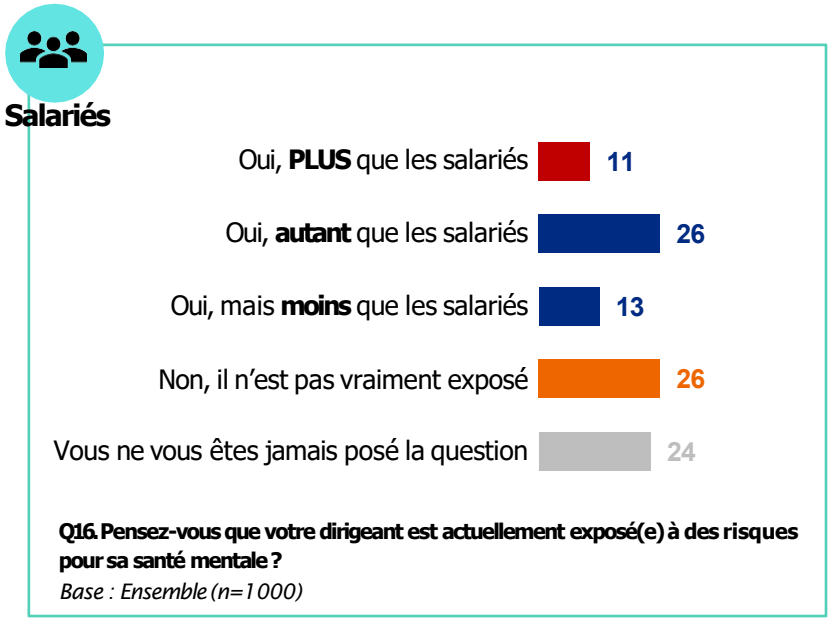
- Femmes : **4%**
- PME : **4%**

Salariés **18%**



Bon état de santé mentale

86%



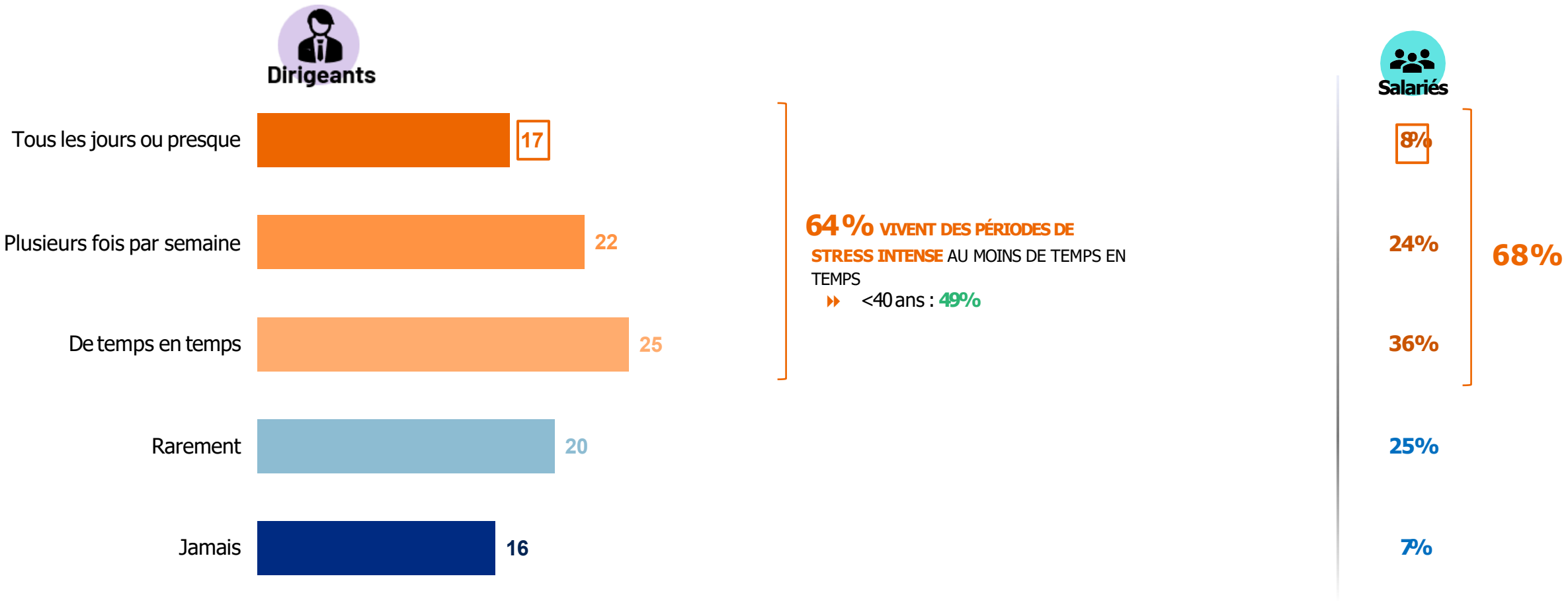
Q16. Pensez-vous que votre dirigeant est actuellement exposé(e) à des risques pour sa santé mentale ?
Base : Ensemble (n=1 000)

Résultats en %

Très bon | Plutôt bon | Plutôt mauvais | Très mauvais

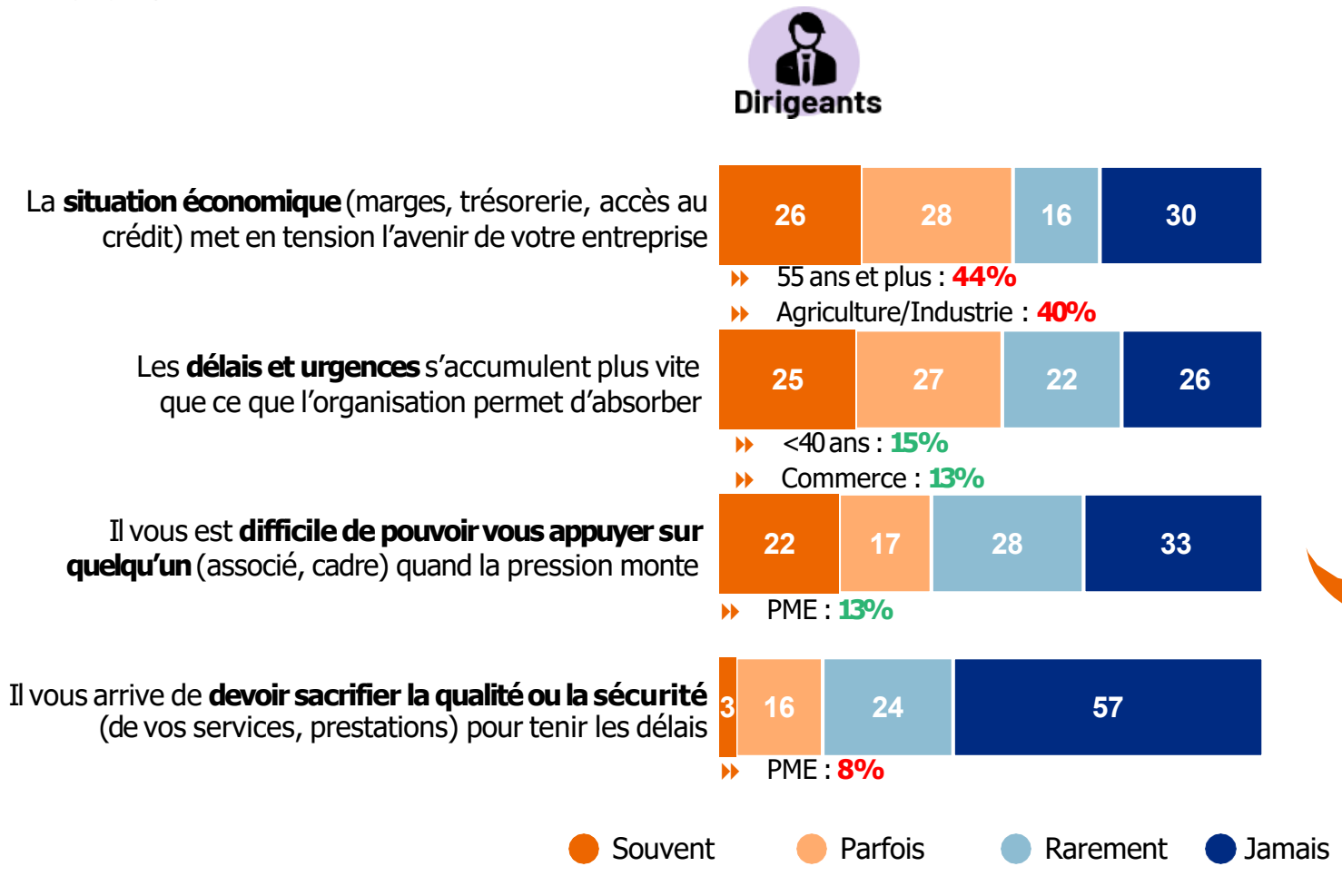
Q1. De manière générale, comment évaluez-vous votre état de santé mentale lié à votre activité de dirigeant en ce moment ?
Base : Ensemble (n=307)

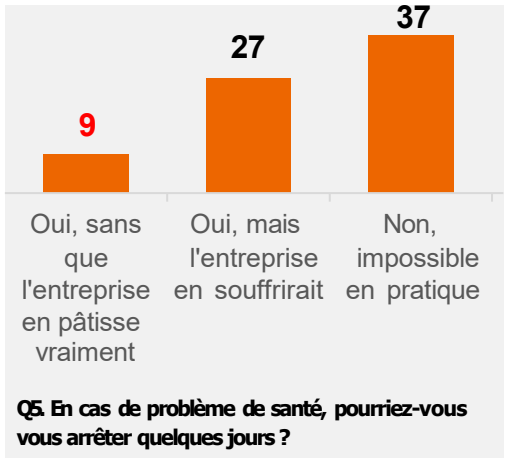
Environ 3 dirigeants sur 5 connaissent des épisodes de stress «intense », une exposition quotidienne deux fois plus forte que chez les salariés.



Q2. Depuis 3 mois, à quelle fréquence vivez-vous des périodes de stress intense liées au travail ?
Base : Ensemble (n=307)

La pression sur la santé mentale des dirigeants ne se réduit pas au stress individuel : elle prend racine dans un triptyque très concret, pression économique, surcharge organisationnelle et manque de relais





Q5. En cas de problème de santé, pourriez-vous vous arrêter quelques jours ?

Salariés
Souvent

-

24%
La charge de travail dépasse régulièrement le temps disponible pour la traiter

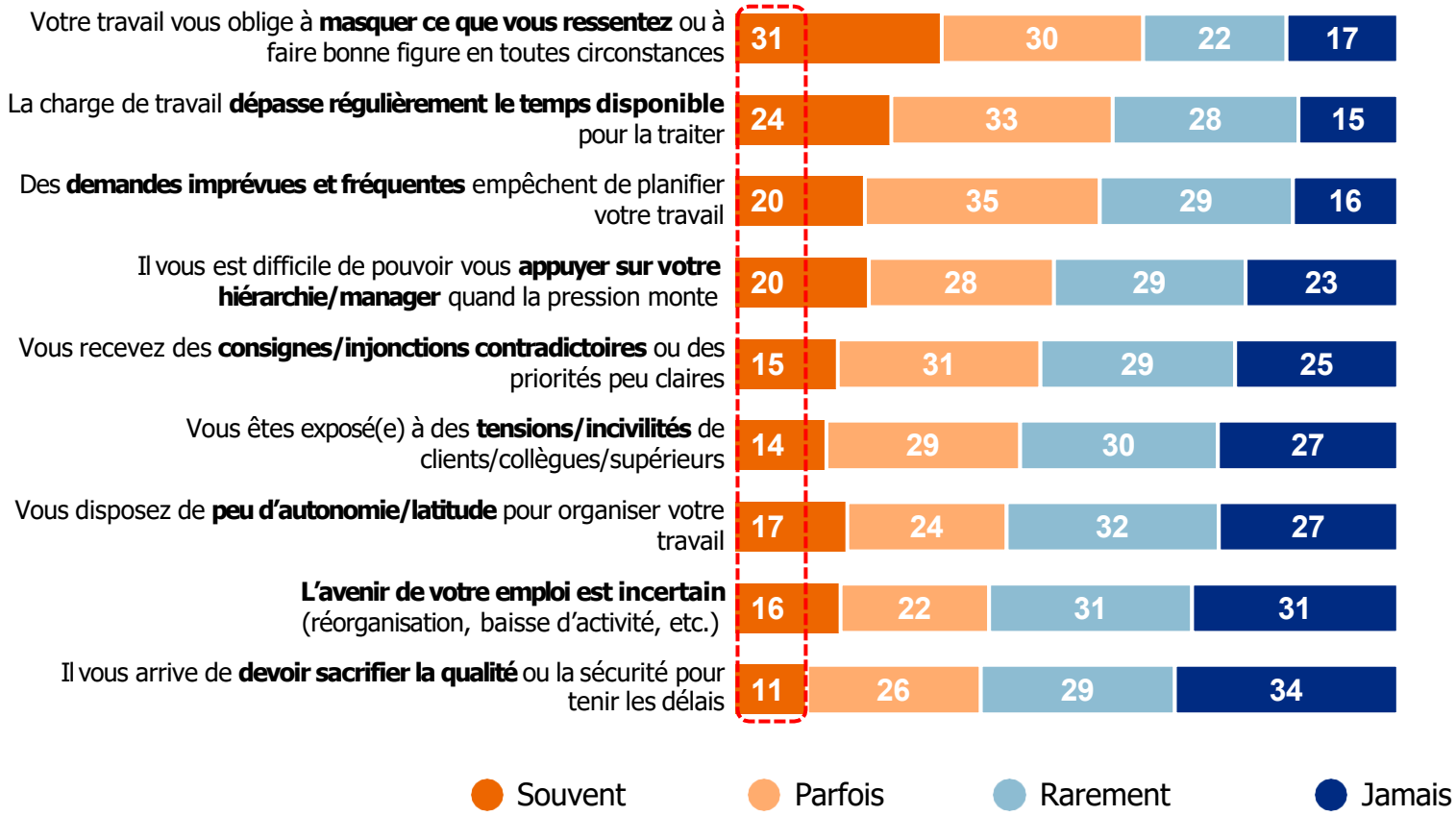
20%
Vous appuyer sur votre hiérarchie/manager

11%

Q3. Pour chacune des affirmations suivantes, à quelle fréquence diriez-vous qu'il s'agit d'un problème que vous rencontrez ou non dans votre entreprise ?
Base : Ensemble (n=307)

Des SALARIÉS confrontés à un cumul de tensions au travail : charge, imprévus et sentiment de devoir "faire bonne figure".

Salariés



Dirigeants

Souvent

25%
Les délais et urgences s'accumulent plus vite que ce que l'organisation permet d'absorber

22%
sur quelqu'un (associé, cadre)

3%

Q3. Pour chacune des affirmations suivantes, à quelle fréquence diriez-vous qu'il s'agit d'un problème que vous rencontrez ou non dans votre travail ?
Base : Ensemble (n=1000)

LA CAPACITÉ À S'ARRÊTER

02

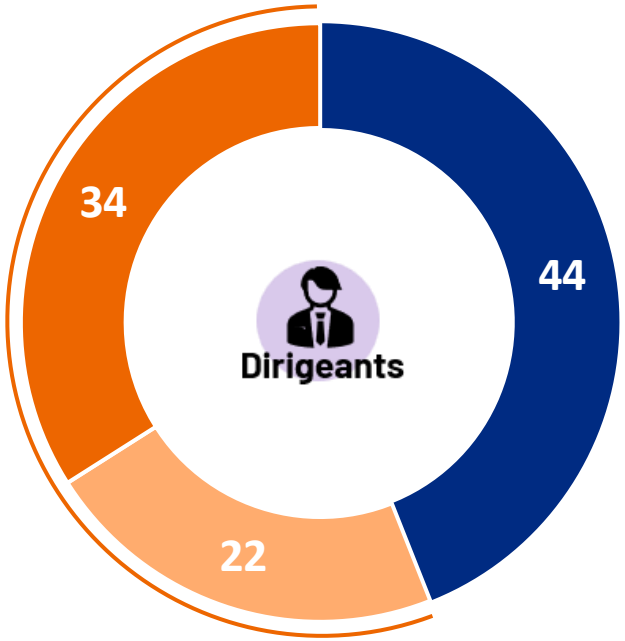
S'arrêter reste difficile pour de nombreux dirigeants, en raison des enjeux de continuité d'activité et de risques financiers

Pour plus d'1 dirigeant sur 2, s'arrêter quelques jours serait impossible ou nuirait à l'entreprise.

Ne peuvent pas s'arrêter sans conséquences

56%

- PME : **45%**



Salariés

56%

Dont **14%** « ce serait impossible en pratique »

- Oui, sans que l'entreprise en pâtisse vraiment
- Oui, mais l'entreprise en souffrirait
- Non, ce serait impossible en pratique

Q5. En cas de problème de santé (physique ou psychique), pourriez-vous vous arrêter quelques jours ?

Base : Ensemble (n=307)

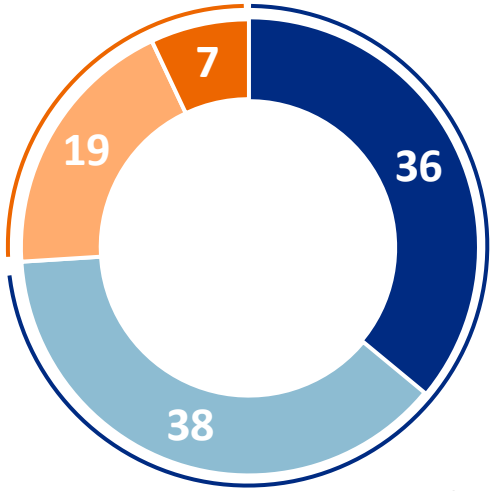
Chez les SALARIES, s'arrêter reste plus difficile à assumer pour un problème de santé mentale que pour un problème de santé physique.

Salariés

POUR UN PROBLÈME DE SANTÉ PHYSIQUE

Non 26%

- Commerce : **31%**
- Manager : **30%**
- Mauvais état santé mentale : **45%**
- Problème santé mentale : **29%**



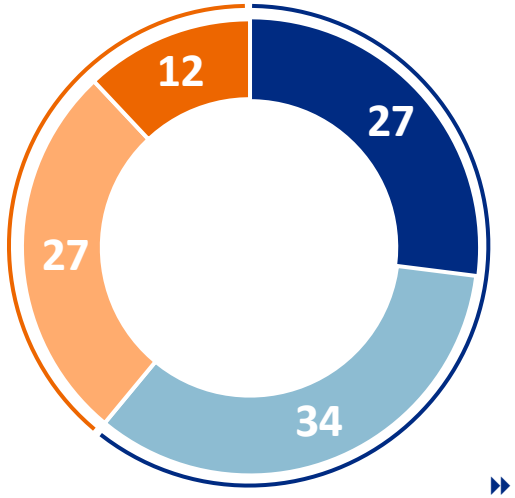
Oui 74%

- Construction, BTP : **84%**
- Public, santé, social : **83%**
- Bon état santé mentale : **78%**
- Pas de problème santé mentale : **77%**

POUR UN PROBLÈME DE SANTÉ MENTALE

Non 39%

- Mauvais état santé mentale : **55%**
- Problèmes santé mentale : **44%**



Oui 61%

- PME : **63%**
- Public, santé, social : **71%**
- Bon état santé mentale : **65%**
- Pas de problème santé mentale : **66%**

Oui, tout à fait | Oui, plutôt | Non, pas vraiment | Non, pas du tout

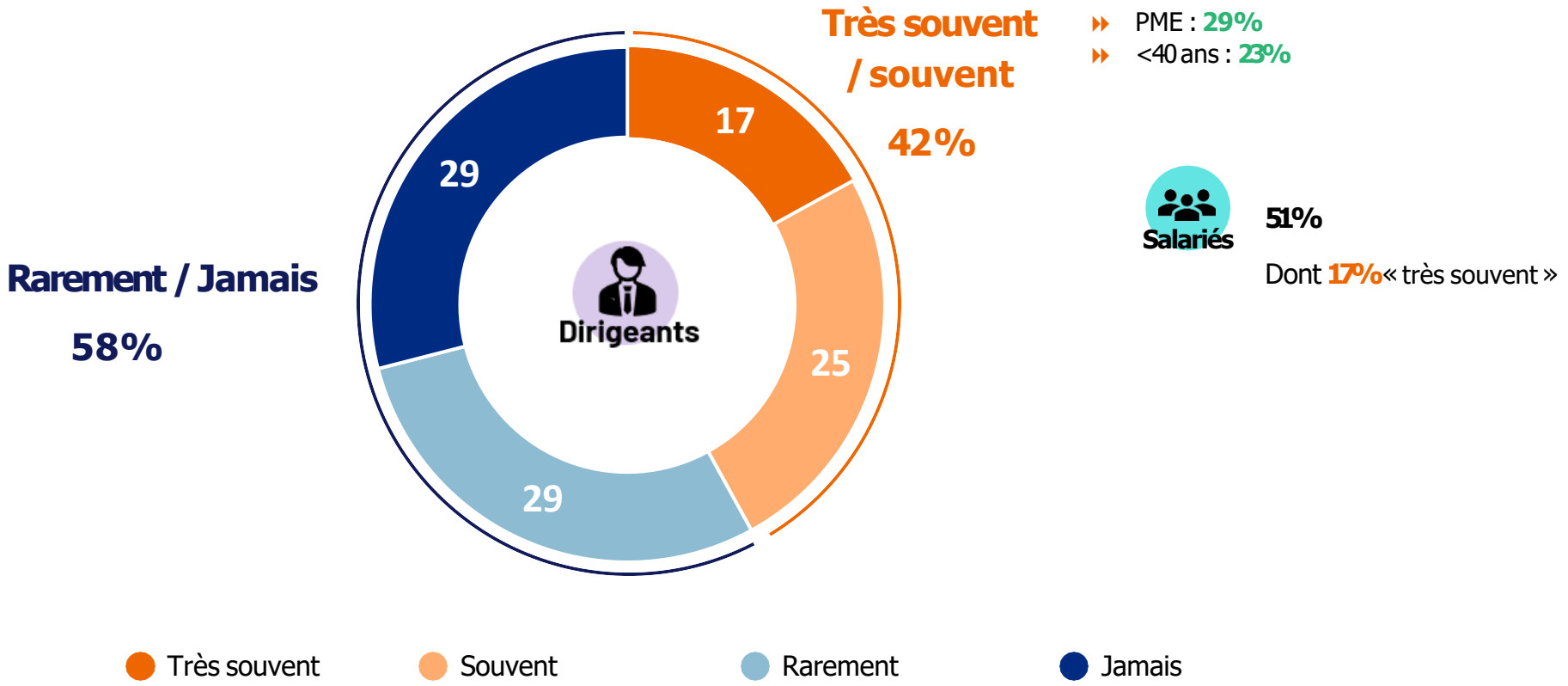
Q5. Si vous rencontriez les problèmes de santé suivants, vous sentiriez-vous libre de vous arrêter si nécessaire, sans crainte de sanction informelle de la part de votre entreprise (remarques, mise à l'écart, pressions, etc.) ?

Base : Ensemble (n=1000)

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

4 dirigeants sur 10 déclarent continuer de travailler en dépit d'un état de santé qui justifierait un arrêt, une proportion moins importante que chez les salariés.



- PME : 29%
- <40 ans : 23%

Salariés

51%

Dont 17% « très souvent »

Q6. Vous est-il déjà arrivé de continuer à travailler alors que votre état de santé aurait justifié que vous vous arrêtiez ?
Base : Ensemble (n=307)

Les contraintes opérationnelles et financières expliquent l'essentiel des situations de non-arrêt.

Dirigeants

Raisons de continuer à travailler alors que l'état de santé imposait de s'arrêter



Q7. Parmi les raisons suivantes, quelle est celle qui explique le plus que vous avez continué à travailler alors que votre état de santé imposait que vous vous arrêtiez ?

Base : Ne se sont pas arrêtés alors qu'ils en avaient besoin (n=94) - soit 42% de l'échantillon redressé

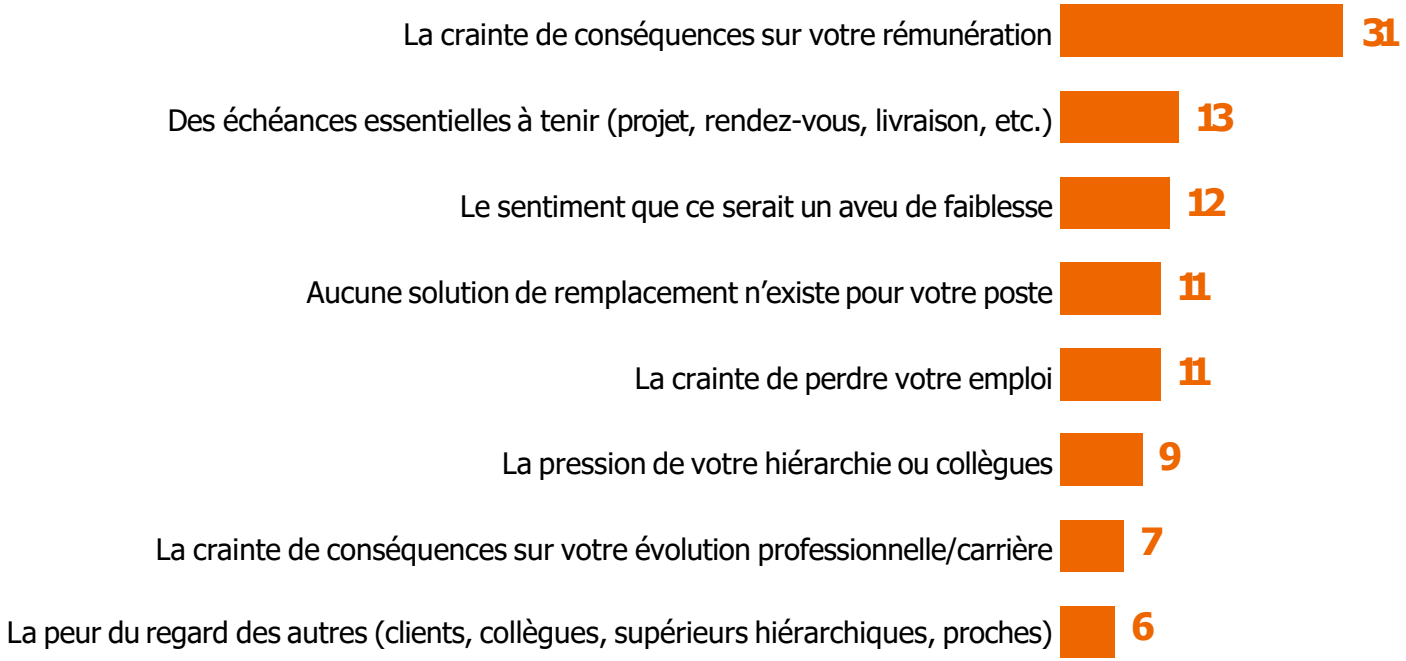
AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

Un refus de s’arrêter principalement justifié par la crainte de répercussions financières.

Salariés

Raisons de continuer à travailler alors que l’état de santé imposait de s’arrêter



Q7. Parmi les raisons suivantes, quelle est celle qui explique le plus que vous avez continué à travailler alors que votre état de santé imposait que vous vous arrêtiez ?

Base : Ne se sont pas arrêtés alors qu’ils en avaient besoin (n=520) - soit 51% de l’échantillon redressé

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

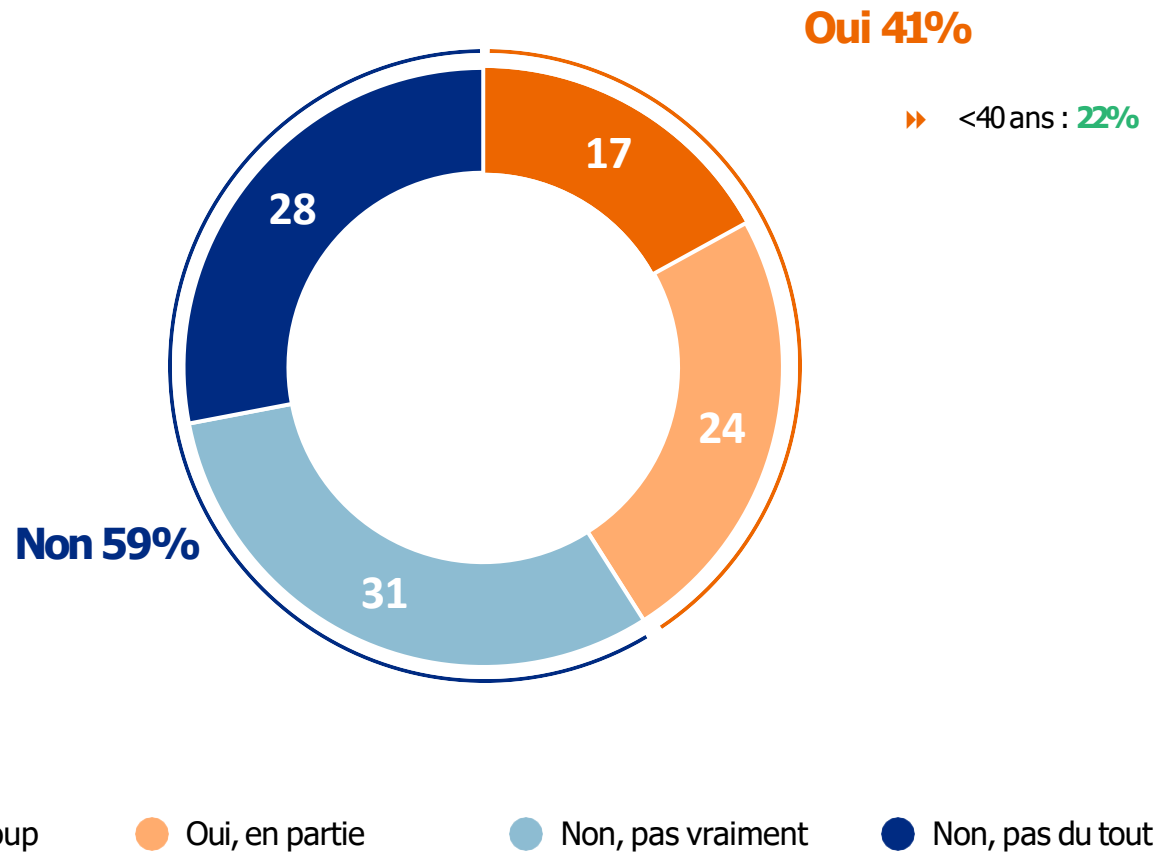
PARLER DE SANTÉ MENTALE AU SEIN DES TPE/PME

03

Une parole sur la santé mentale au travail encore difficile

Le statut de dirigeant : un frein à l'expression de ses difficultés psychologiques pour 4 dirigeants sur 10.

Dirigeants



Q4. Lorsque vous traversez des périodes de stress, d'anxiété ou d'épuisement importantes, diriez-vous que votre statut de dirigeant d'entreprise et l'image que vous devez donner aux autres vous dissuade d'en parler dans votre entourage professionnel (pairs, salariés, partenaires) ?

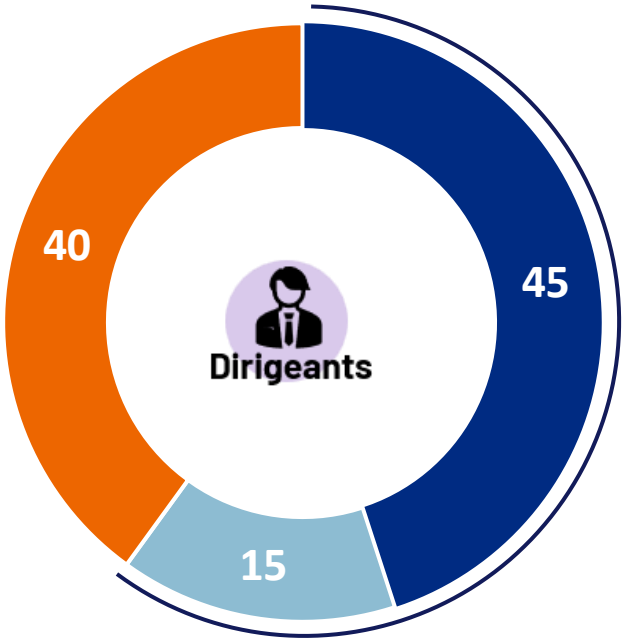
Base : Ensemble (n=307)

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

6 dirigeants sur 10 estiment que leurs salariés peuvent parler de leur santé mentale au travail, dont 45% « assez facilement »

- Femmes : **20%**
- 55 ans et plus : **57%**
- <40 ans : **26%**



Les salariés peuvent parler de leurs problèmes de santé mentale

60%

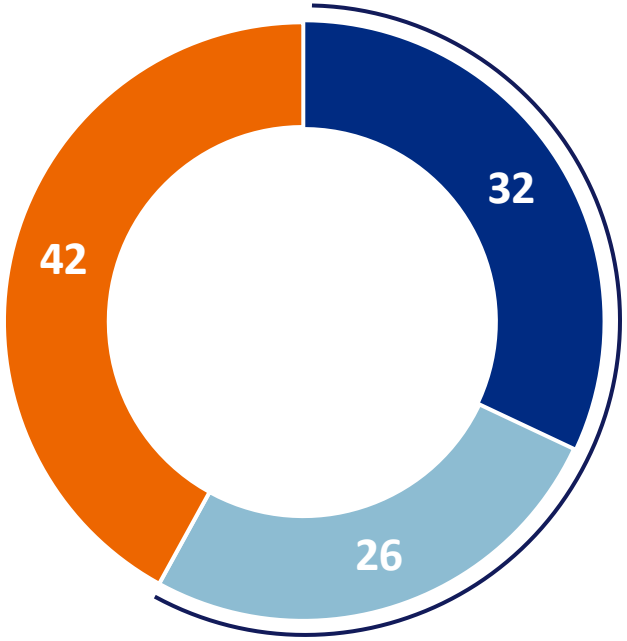
Oui, assez facilement | Oui, mais difficilement | Non, ils n'en parlent que rarement ou jamais

Q8. Généralement dans votre entreprise, est-ce que les salariés qui rencontrent des problèmes de santé mentale en parlent ?
Base : Ensemble (n=307)

Un sujet encore difficile à aborder pour plus de 4 salariés sur 10, qui n'estiment pas vraiment pouvoir parler de leur santé mentale sans crainte.

Salariés

- 45-59 ans : **51%**
- >10 ans d'expérience : **47%**
- Mauvais état santé mentale : **69%**
- Problème santé mentale : **49%**
- Moins de 35 ans : **36%**
- Cadres : **34%**



Peuvent parler de leurs problèmes de santé mentale

58%

Oui, assez facilement | Oui, mais difficilement | Non, que rarement ou jamais

Q8. Généralement dans votre entreprise, avez-vous le sentiment de pouvoir parler de votre santé mentale sans crainte ?
Base : Ensemble (n=1000)

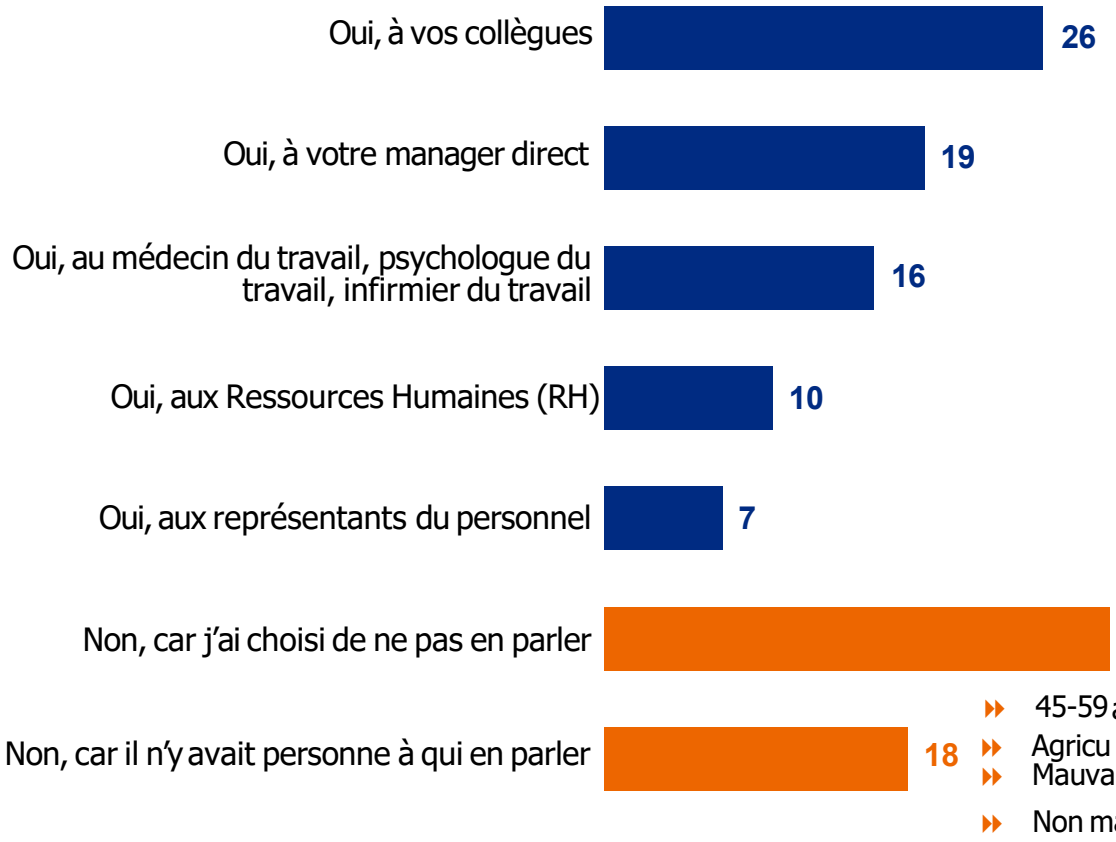
AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

Les salariés concernés par des problèmes de santé mentale n'en parlent au travail que dans la moitié des cas (le plus souvent à leurs collègues), les autres n'en parlant pas par choix ou manque d'interlocuteur.

Salariés





52% ONT PARLÉ DE LEURS PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE

- 35-44 ans : **59%**
- CDI : **54%**
- Managers : **62%**
- 6-10 ans d'exp. : **64%**

- 5 ans ou moins d'exp. : **35%**
- 45-59 ans : **24%**
- Agriculture/Industrie : **28%**
- Mauvais état santé mentale : **24%**
- Non manager : **21%**

Q11. Avez-vous parlé de ces problèmes de santé mentale dans le cadre professionnel ? Vous pouvez donner plusieurs réponses

Base : Ont eu des problèmes de santé mentale au cours des 12 derniers mois (n=465) – soit 46% de l'échantillon redressé

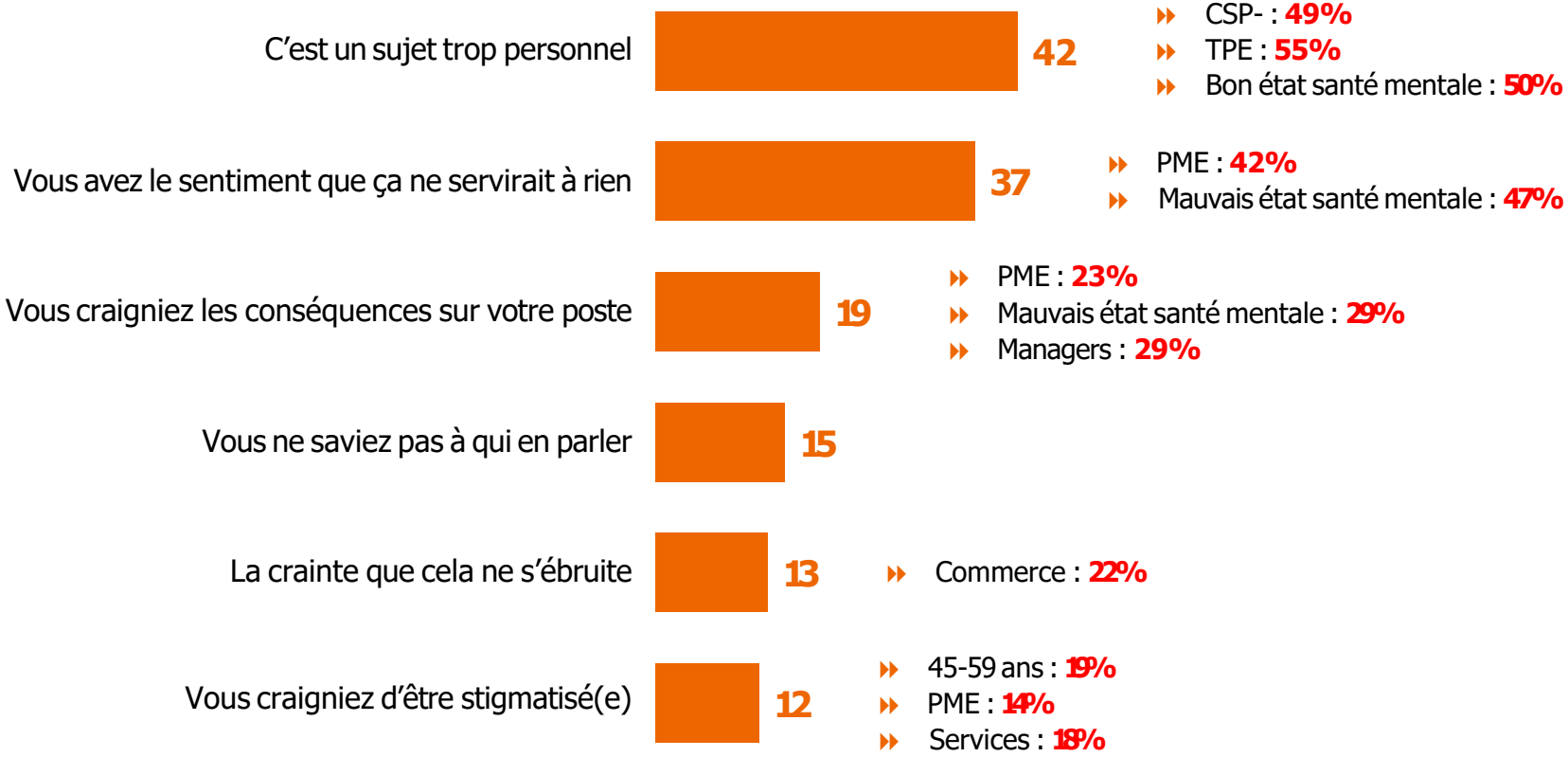
AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

Du côté des salariés : sujet trop personnel, sentiment d'inutilité, crainte pour le poste : les freins à la parole restent multiples.

Salariés





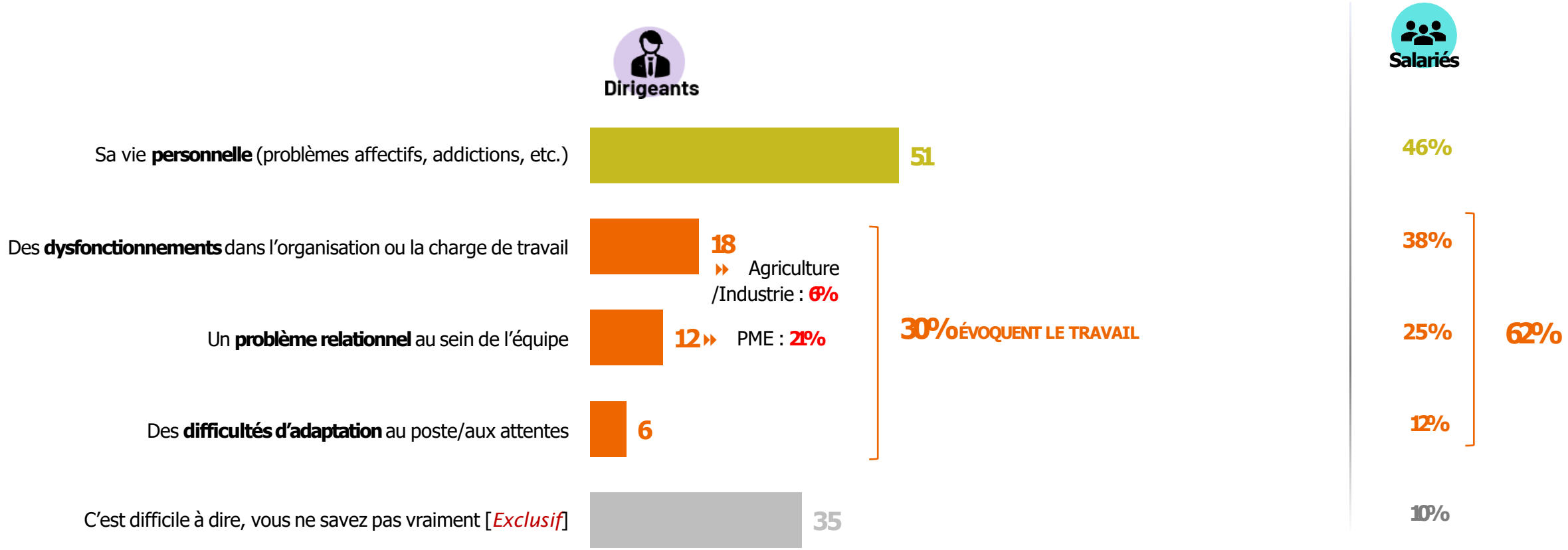
Q13. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui expliquent le plus que vous n'ayez-pas parlé de ces problèmes de santé mentale dans le cadre professionnel ? Plusieurs réponses possibles

Base : N'ont pas parlé de leur problème de santé mentale dans le cadre professionnel (n=220) – soit 48% de l'échantillon redressé

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

Si dirigeants et salariés partagent l'origine multifactorielle de la dégradation de la santé mentale, les salariés la lient davantage au travail tandis que les dirigeants ont plus de mal à en identifier les causes.



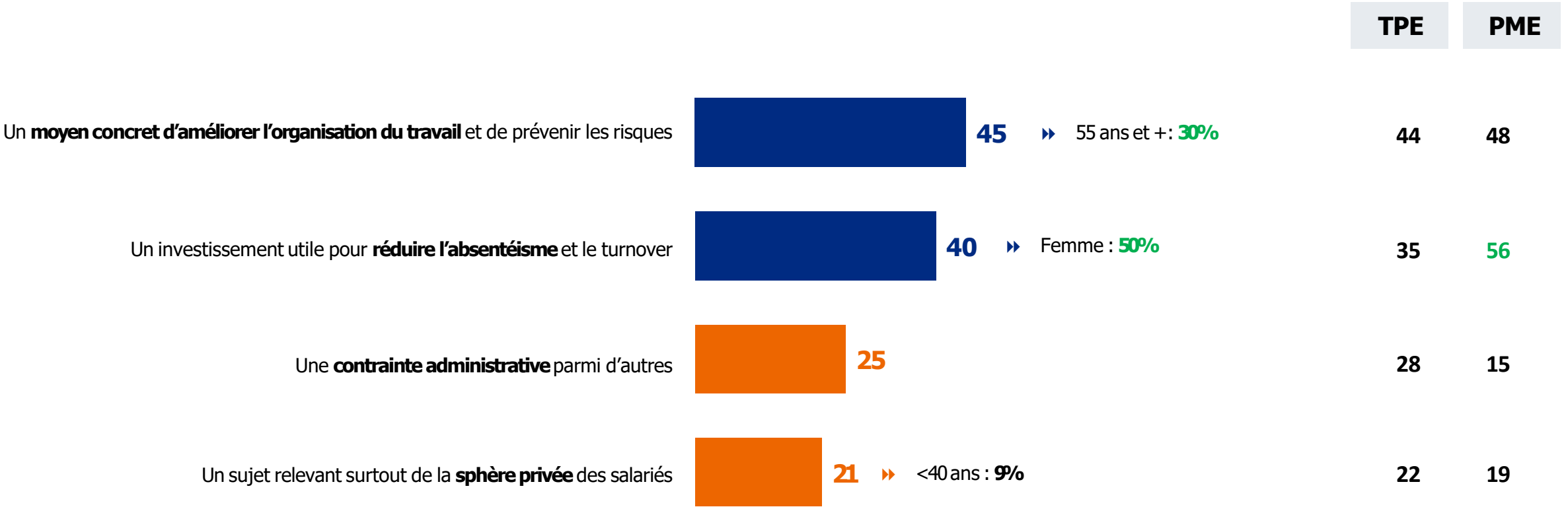
Q9. Quand l'un de vos salariés a des problèmes de santé mentale, quelles en sont le plus souvent les principales causes d'après votre expérience ? Deux réponses possibles

Base : Ensemble (n=307)

Résultats en %
2 réponses possibles

Bien que les actions de santé soient encore vues comme une contrainte administrative ou un sujet privé des salariés, une majorité de dirigeants les considèrent comme un levier utile.

Dirigeants



Q10. Pour vous, la mise en place d'actions en faveur de la santé mentale c'est avant tout ? Deux réponses possibles
Base : Ensemble (n=307)

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

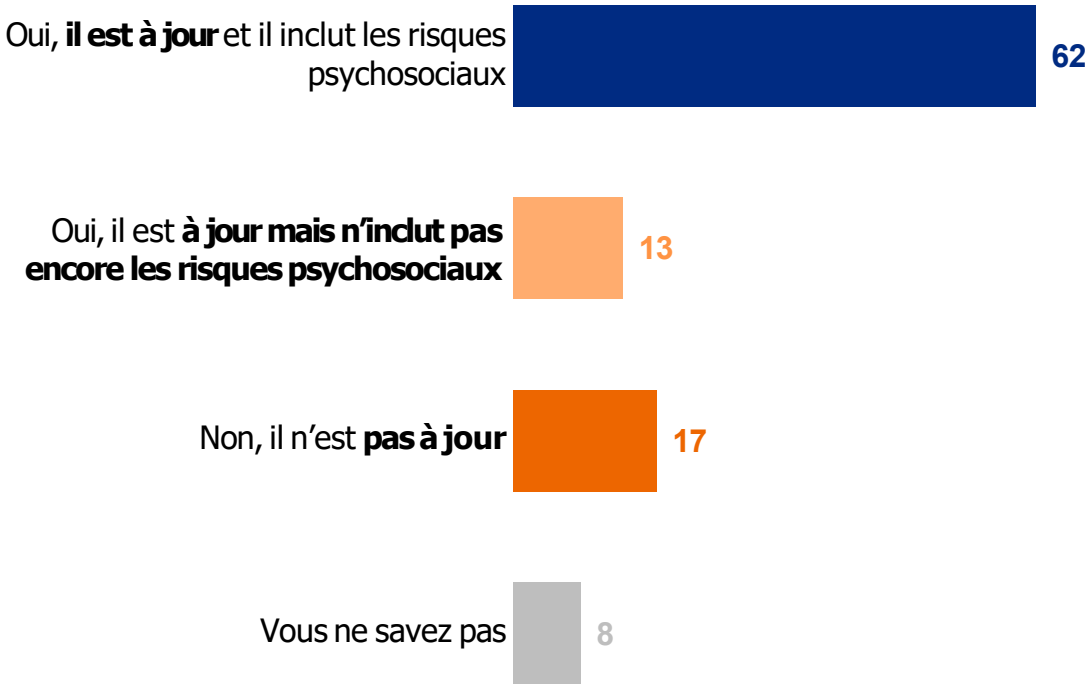
PRÉVENTION ET OBLIGATION : UN ÉTAT DES LIEUX

04

Si les dirigeants mettent en avant de nombreuses actions de prévention et leur efficacité, les salariés portent un regard différent sur leur existence et leur impact dans l'entreprise.

Les 2/3 des entreprises disent avoir intégré les risques psychosociaux au DUERP.

Dirigeants

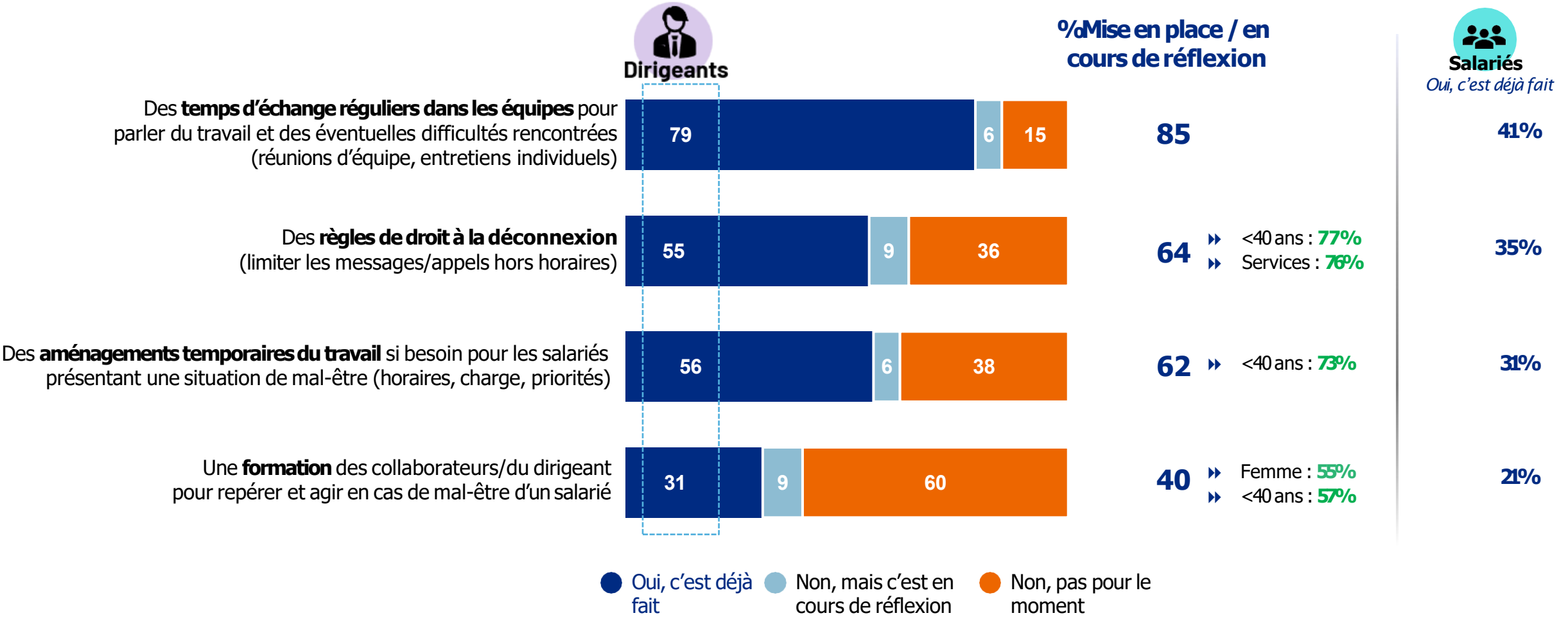


Q11. D'après ce que vous en savez, votre Document Unique d'Evaluation des Risques (DUERP) est-il à jour et inclut-il explicitement les risques psychosociaux (RPS) ?
Base : Ensemble (n=307)

AG2R LA MONDIALE

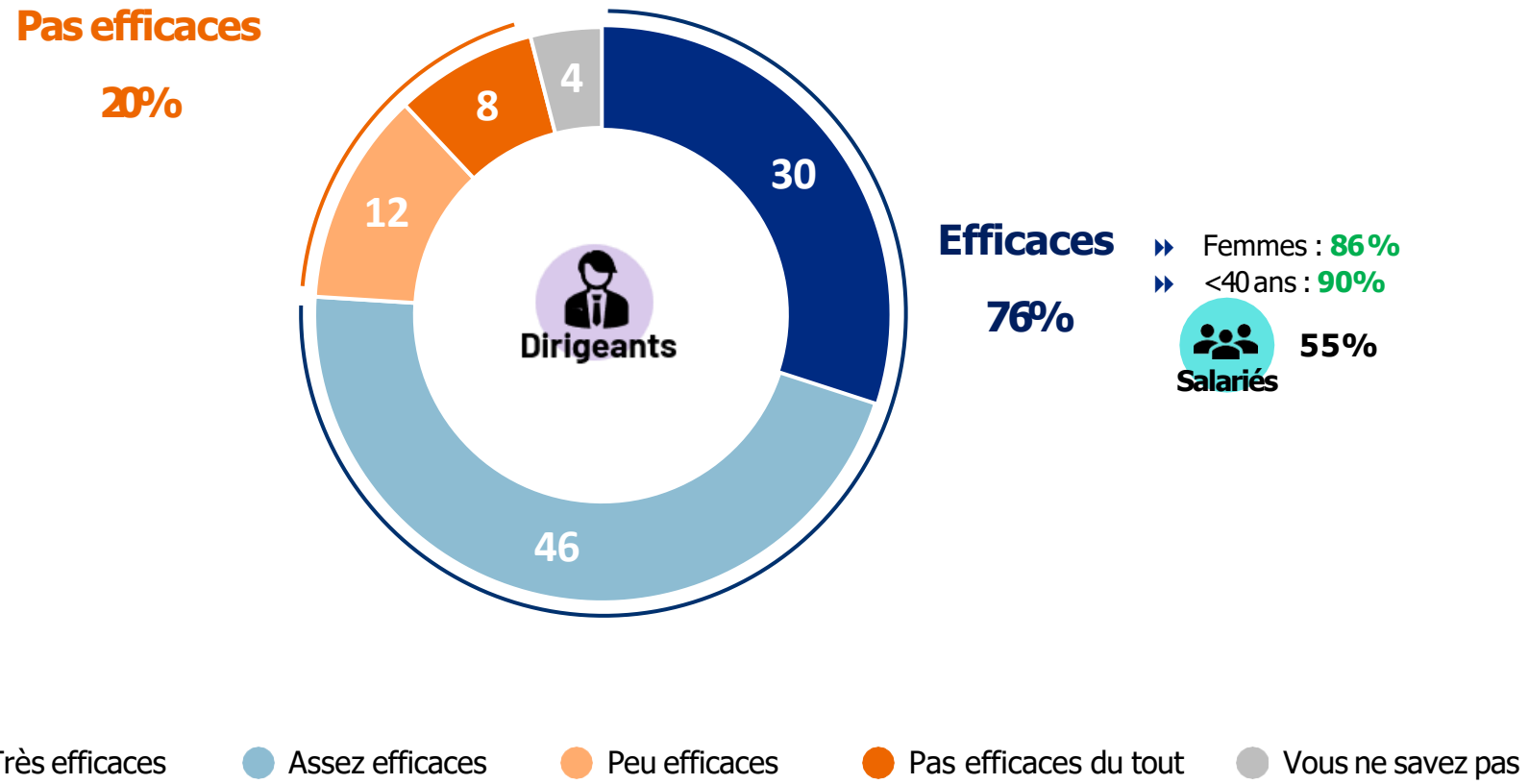
Ipsos bva

Pour les dirigeants d'entreprise, les dispositifs favorisant le dialogue sont largement installés, même si les formations et aménagements dédiés aux personnes en difficulté restent moins fréquents. Une perception qui diffère de celle des salariés.



Q12. Les mesures suivantes ont-elles été mises en place au sein de votre entreprise ?
Base : Ensemble (n=307)

Si les dirigeants ayant initié une démarche en faveur de la santé mentale en perçoivent largement les bénéfices, les salariés portent un regard plus réservé sur leur efficacité.



Q13. Globalement, ces actions vous semblent-elles efficaces pour prévenir les risques psychosociaux et améliorer la santé mentale au travail dans votre entreprise ?

Base : Ont mis en place ou ont l'intention de mettre en place au moins une action (n=281) - soit 91% de l'échantillon redressé

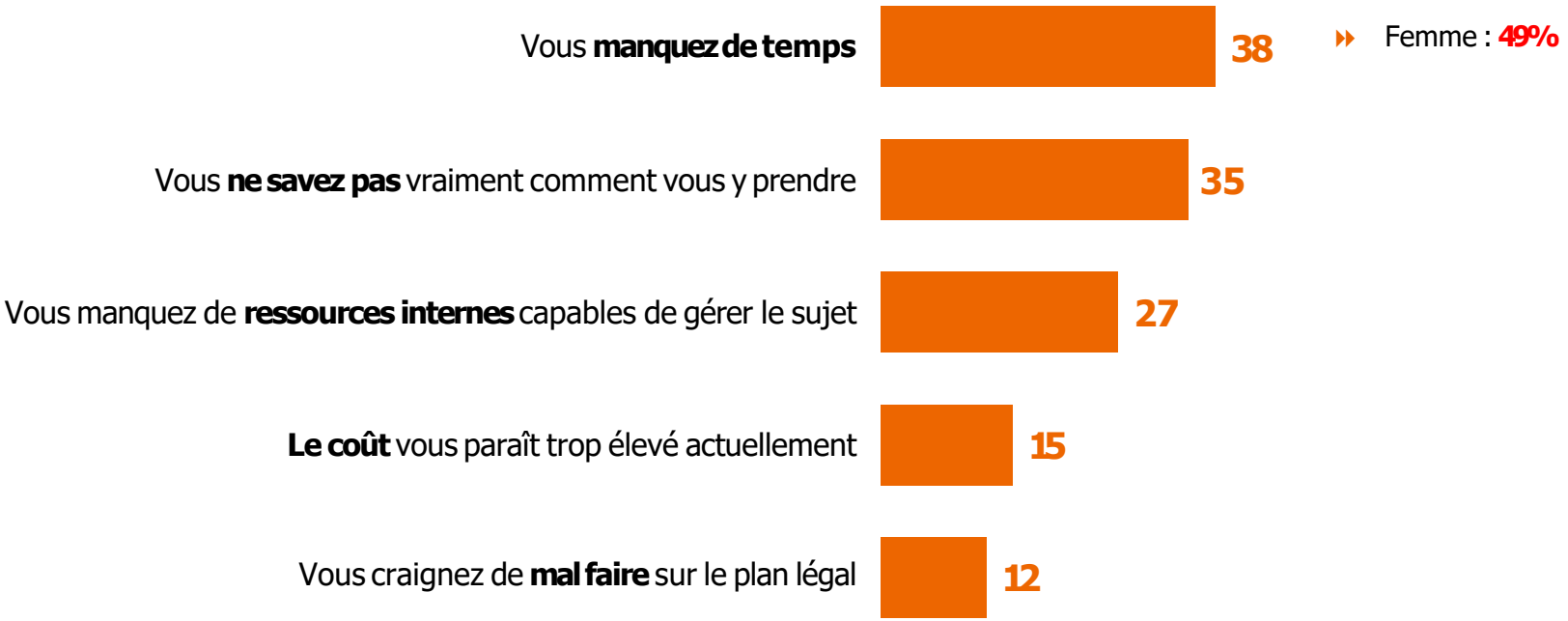
LES ATTENTES ET LES BESOINS DES DIRIGEANTS DE TPE/PME

05

Face au manque de temps et de repères des dirigeants de TPE-PME, ces derniers manifestent un intérêt mesuré pour l'accompagnement et privilégient les outils pratiques

Des dirigeants freinés dans le déploiement d'actions de prévention : moins par le coût que par le manque de temps et de repères concrets.

Dirigeants

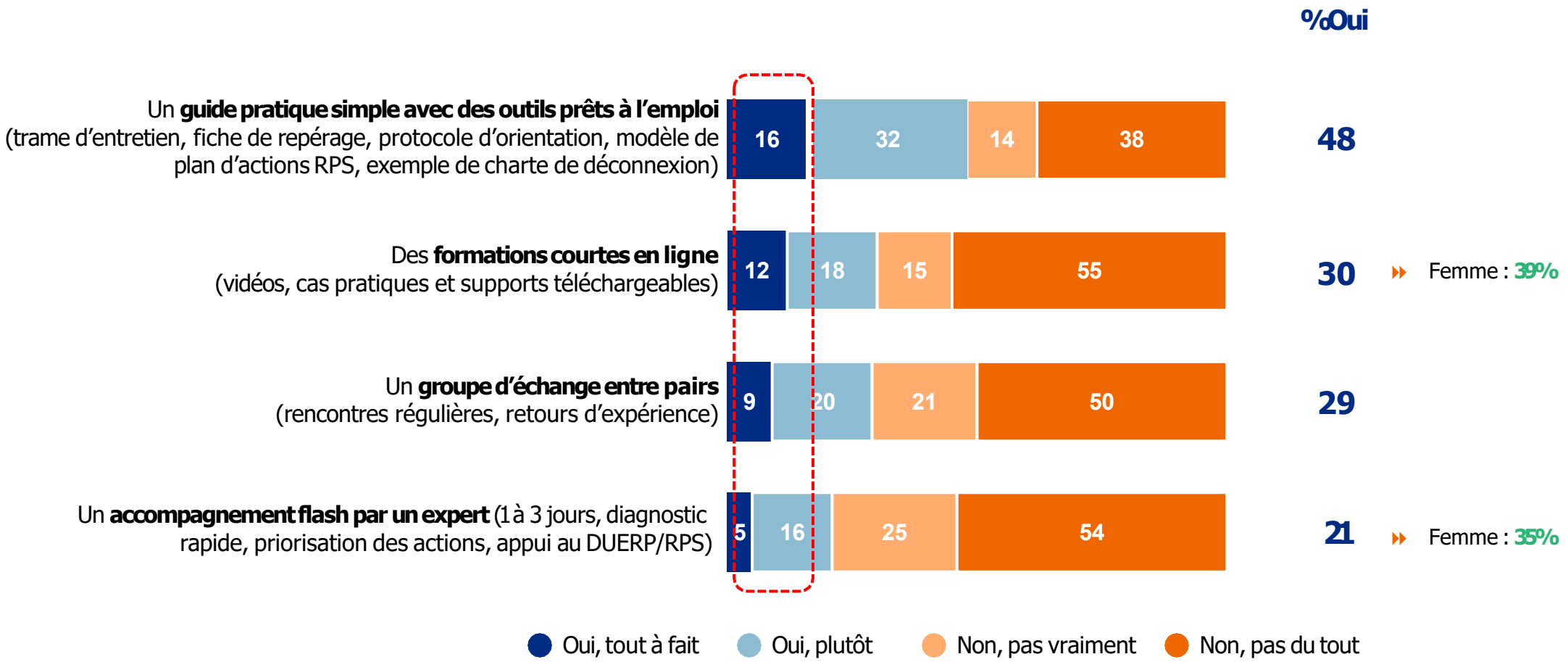


Q14. Aujourd'hui, qu'est-ce qui vous freine le plus pour renforcer des actions de prévention des RPS et d'accompagnement des salariés en difficulté psychologique ?
Base : Ensemble (n=307)

AG2R LA MONDIALE

Ipsos bva

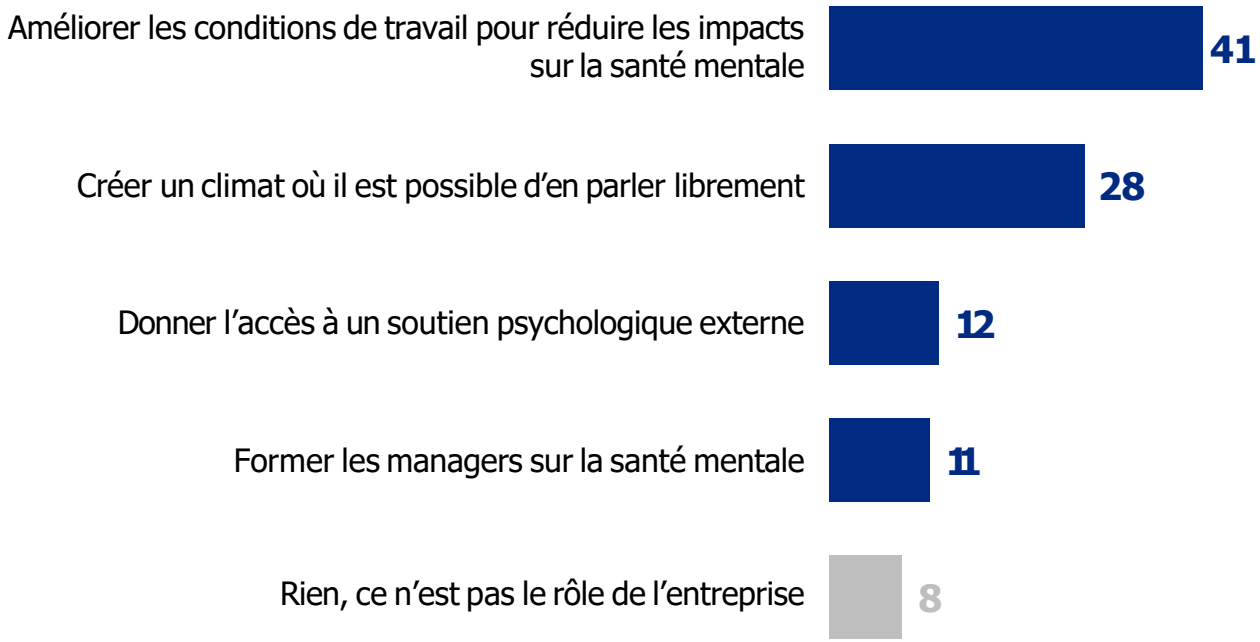
Dans un contexte marqué par le manque de temps, les services proposés suscitent un intérêt mesuré, à l'exception des guides pratiques qui répondent au besoin de mieux savoir comment agir.



Q15. Pour chacun des types de services suivants susceptibles de vous aider à en faire plus dans le domaine de la prévention des RPS et de l'accompagnement des salariés, dîtes s'il vous intéresserait ?
Base : Ensemble (n=307)

Des attentes exprimées par les salariés sont surtout orientées vers l'amélioration des conditions de travail, mais aussi la libération de la parole sur la santé mentale en entreprise

Salariés



Q18. Qu'attendez-vous en priorité de votre entreprise concernant la santé mentale au travail ?
Base : Ensemble (n=1000)

MERCI !

ALLIANCE POUR LA SANTÉ MENTALE

AG2R LA MONDIALE
ÉPARGNE
RETRAITE
SANTÉ
PRÉVOYANCE