



Paris, le 9 octobre 2025

Baromètre santé au travail 2025 : l'entreprise, un acteur clé du bien-être et du lien social

AG2R LA MONDIALE dévoile les résultats de la 1^{ère} édition de son Baromètre sur la santé au travail en partenariat avec Occurrence (Groupe Ifop).

Derrière une situation globalement positive, se dessine le portrait d'un monde professionnel qui poursuit sa mutation. **Dans une société qui a plus que jamais besoin de relier les Français, l'entreprise apparaît comme un acteur essentiel du lien social.**

Dans un monde du travail toujours plus connecté, plus flexible et plus exigeant, ce baromètre fait ressortir neuf grands enjeux liés aux conditions de travail, au statut professionnel ou encore à la situation d'aidant de certains salariés qui accompagnent, de manière régulière ou fréquente, un proche en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante.

Les chiffres clefs

- **89% des actifs se disent en bonne santé physique et 86% d'entre eux en bonne santé mentale, et 60% indiquent se sentir reconnus. Néanmoins, pour un tiers de la population active le travail pèse négativement sur leur santé physique (34%) et mentale (35%).**
- **76% des actifs considèrent que le télétravail a un impact positif sur leur santé mentale ;**
- **La moitié des actifs se reconnectent en dehors des heures de travail et 1/4 est même en situation d'hyperconnexion ;**
- **Pour 6 actifs sur 10, le rythme des journées de travail est source de stress. Pour y faire face, les réflexes de préservation arrivent en premières positions : 39% font du sport, 35% prennent du temps pour eux et 33% passent du temps en famille ou avec leurs amis.**
- **7 actifs sur 10 pratiquent une activité physique régulière ;**
- **Près d'un actif sur deux pense que l'IA aura un impact positif sur le bien-être au travail dans les 5 ans à venir.**



1. Mieux accompagner les salariés en difficulté

Le travail demeure très largement un espace protecteur : 89% des actifs se disent en bonne santé physique et 86% d'entre eux en bonne santé mentale. De plus, 60% indiquent se sentir reconnus.

Néanmoins, pour un tiers de la population active le travail pèse négativement sur leur santé physique (34%) et mentale (35%). Parmi ceux-ci, respectivement 5% et 7% déclarent que le travail a un impact « très négatif » sur leur santé ; ce phénomène étant souvent lié à des contextes personnels et professionnels (taille de l'entreprise, possibilité de télétravail, statut managérial, parentalité, etc.).

Dans ce contexte, la moitié des actifs salariés (48%) indique que leur entreprise met en place des actions de prévention et d'accompagnement pour les collaborateurs en difficulté. Celles-ci concernent en premier lieu les postures et l'aménagement du poste de travail (50%), les possibilités de télétravail ou d'aménagement d'horaires (42%) ou encore la mise en place de dispositifs de prévention de santé physique ou psychique (38%).

2. Maintenir le lien social dans une société où le télétravail se généralise

7 télétravailleurs sur 10 ont coconstruit leur télétravail, une démarche qui a fait l'objet d'une organisation réfléchie et organisée avec l'entreprise.

À l'heure où l'héritage de la crise Covid-19 est questionné, le baromètre affiche un constat clair pour les répondants en ce qui concerne le télétravail :

- Il permet de diminuer le stress pour 43% d'entre eux ;
- Il contribue à une meilleure santé mentale (76% contre 55% des non-télétravailleurs) et physique (75% contre 54% des non-télétravailleurs) ;
- Il offre un équilibre vie pro/perso renforcé (82% contre 63% des non-télétravailleurs).

La dynamique du lien social est questionnée. En effet, 30% des télétravailleurs et 44% de ceux ne le pratiquant pas, identifient le télétravail comme un facteur de détérioration du lien social avec leurs collègues. Face à la généralisation du télétravail, l'entreprise demeure un lieu de socialisation, voire même un rempart contre l'isolement.

3. Le statut d'aidant : une réalité encore invisible au travail

Un actif sur trois est aidant aujourd'hui en France. Dans une société qui doit répondre au défi des 4 générations, la population d'aidants ne devrait cesser de croître. Bien que les femmes, et en particulier les mères, tendent à être celles qui portent davantage cette charge en cumulant responsabilités professionnelles et personnelles, elles attribuent au travail un rôle positif sur leur santé physique (57%) et mentale (56%).



D'une manière plus générale, deux aidants sur trois (67%) admettent éprouver des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur rôle d'aidant :

- 37% se connectent en dehors des heures de travail (ce taux monte à 65% lorsqu'ils ont fait part de leur situation à leur employeur) ;
- 44% travaillent en horaire décalés (68% lorsque leur employeur est prévenu) ;
- 35% pratiquent du télétravail (68% lorsque leur employeur est prévenu).

Il convient de noter que 44% des aidants n'informent pas leur entreprise de leur situation personnelle. Parmi les raisons évoquées le souhait de maintenir une frontière vie privée - vie professionnelle reste majoritaire (31%).

Parmi les répondants, 57% déclarent que leur entreprise propose des dispositifs pour les accompagner (aménagement des horaires, soutien psychologique, etc.) concourant ainsi à briser les tabous. Seulement 20% des aidants interrogés indiquent en avoir bénéficié.

4. Protéger le droit à la déconnexion

Si un tiers des actifs ne se reconnectent jamais en dehors des heures de travail, un actif sur deux consulte régulièrement ses outils professionnels après le travail, et jusqu'à plusieurs fois par semaine pour 28% des hyper connectés. Cette pratique concerne davantage les catégories socio-professionnelles supérieures (62%) et les managers (66%) qui y voient un gain de liberté.

53% des sondés pensent que leur entreprise ne propose aucun dispositif d'accompagnement pour les collaborateurs confrontés à l'hyperconnexion (ou souffrant d'addictions).

Dans les entreprises qui en proposent, 19% déclarent ne pas en avoir bénéficié à ce jour et 6% n'osent pas en faire la demande.

5. Trouver des réponses durables à la gestion du stress

Pour 60% des actifs, les journées de travail sont synonyme de stress et 14% des répondants qualifient celui-ci de chronique.

Trois grands profils se dégagent pour y faire face :

- Il y a ceux qui prennent soin d'eux : 39% font du sport, 35% prennent du temps pour eux, 33% passent du temps avec leur famille ou leurs amis.
- D'autres adoptent revanche des réflexes de compensation « toxiques » : 24% grignotent et se suralimentent, 22% dorment moins, 19% passent plus de temps sur les écrans et 18% consomment des stimulants.
- Enfin, seule une minorité tendent à adopter des comportements à risque : 9% déclarent s'auto-médicamenter et 7% augmentent leur consommation d'alcool.



Cependant il est à noter que la pratique du télétravail a un impact bénéfique puisque 43% des télétravailleurs estiment que leur niveau de stress a diminué.

6. Faire du sport et de la prévention des leviers majeurs de santé au travail

7 actifs sur 10 pratiquent une activité physique hebdomadaire. Une entreprise sur trois la promeut auprès de ses collaborateurs en proposant des dispositifs dédiés. A noter que seuls 17% des répondants déclarent y avoir déjà eu recours.

De même, la sensibilisation aux gestes et postures visant à limiter les troubles musculo-squelettiques progresse mais reste trop souvent superficielle. En effet, si 7 actifs sur 10 y sont sensibilisés, seuls 22% se déclarent “tout à fait” sensibilisés et 9% ne le sont pas du tout.

7. Encourager la reconnaissance au travail, facteur relationnel moteur de bien-être et de motivation

60% des actifs se sentent reconnus, renforçant ainsi leur motivation et leur sentiment d'utilité au sein de l'entreprise, facteurs majeurs de bien-être. Cependant les femmes avec enfants (56%), les non-managers (50%) et les employés de grandes entreprises (54%) ne se sentent pas suffisamment reconnus à leur juste valeur.

À l'inverse, les télétravailleurs (68%) et les managers (69%) affichent un sentiment de reconnaissance renforcé, probablement moteur d'engagement et *a minima* facteur de bonne santé mentale.

8. Envisager de nouveaux critères de réussite

Le bien-être au travail passe davantage par le ressenti personnel que par les perspectives professionnelles pures. Les actifs sont davantage motivés et épanouis dans leur travail grâce à des critères liés au ressenti personnel : l'autonomie (39%), l'ambiance et les relations avec les collègues (38%), le bon équilibre vie pro/perso (36%), la reconnaissance au travail (29%) et le sentiment d'être utile (28%).

Les éléments liés à la carrière professionnelle arrivent en dernière position du classement : perspective d'évolution ou mobilité (10%) et possibilités d'apprentissages ou développement des compétences (9%).

9. Recourir à l'IA pour mieux vivre son travail ?

L'intelligence artificielle entre peu à peu dans les usages professionnels. Si 12% des sondés déclarent l'utiliser au quotidien et 34% occasionnellement, les populations les plus soumises à l'hyperconnexion y ont davantage recours pour gagner en efficacité et en temps : les aidants



(63%), les managers (62%), les femmes aidantes avec enfants (54%) et les catégories socio-professionnelles supérieures (54%).

Si un actif sur deux n'en fait pas l'usage dans un cadre professionnel, les collaborateurs des petites (50%) et moyennes entreprises (49%) sont davantage enclins à l'utiliser.

En intégrant l'IA dans le quotidien de travail des collaborateurs, l'entreprise contribue à préparer l'avenir : 48% des actifs s'accordent sur le fait qu'elle pourra être de nature à améliorer le bien-être au travail dans les 5 ans à venir. 71% des utilisateurs réguliers en sont même convaincus. Cette pratique renforce ainsi le rôle de l'entreprise, comme un acteur social responsable, qui place l'humain au cœur de sa performance.

* * *

Méthodologie du baromètre santé et bien-être au travail :

Ce baromètre a été mené du 2 au 12 juin 2025 auprès d'un échantillon de 2 704 Français actifs. Le questionnaire comprenait 42 questions, dont 2 ouvertes. L'échantillon a été redressé pour refléter la représentativité de la population active, en tenant compte du poids réel de la région Île-de-France (20 % de la population active), les autres régions représentant chacune 10 %. La marge d'erreur maximale est de $\pm 1,9$ points pour 2 704 répondants. Les différences statistiquement significatives sont mises en évidence par des tris croisés, afin de faciliter la lecture et la compréhension des traitements.

À propos d'AG2R LA MONDIALE :

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Le Groupe compte plus de 15 millions d'assurés et accompagne 500.000 entreprises au quotidien. Avec près de 15.000 collaborateurs, AG2R LA MONDIALE est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin. Doté d'une-gouvernance paritaire et mutualiste, le Groupe cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité, solidarité et performance. Dans le cadre de l'action sociale AG2R Agirc-Arrco et AG2R Prévoyance, et plus globalement de son engagement sociétal, AG2R LA MONDIALE œuvre au quotidien pour le bien-vieillir au plus près des besoins des personnes et des territoires.

Suivez l'actualité : www.ag2rmondiale.fr /     

Contacts presse :

Emmanuelle Renaudie : emmanuelle.renaudie@ag2rmondiale.fr / 01 76 60 80 69 / 07 78 26 78 39

Cécile Bourganel : cecile.bourganel@ag2rmondiale.fr / 07 85 24 27 15