COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Novembre 2026

INDICE DE SANTÉ MENTALE TELUS - FRANCE

Coût de la vie, retraite incomprise, tabou du manager : la santé mentale des salariés à l'épreuve de leur fragilité financière

Paris - Les salariés français vont-ils mieux ? Après deux périodes d'amélioration, la santé mentale des salariés en France recule de nouveau. Au deuxième trimestre 2026, l'Indice de santé mentale TELUS s'établit à 60,7, contre 61,6 au trimestre précédent. Il reste dans la zone « précaire ». L'anxiété et la productivité au travail restent, pour la 14e période consécutive, les deux points les plus fragiles. Réalisée par TELUS Health, auprès de 1 000 personnes en emploi ou l'ayant été au cours des six derniers mois en France, cette nouvelle édition de l'Indice met en lumière un lien direct et mesurable entre la situation financière des salariés et leur santé mentale. Elle révèle aussi une large méconnaissance des dispositifs d'épargne et de retraite d'entreprise, et une confiance encore fragile envers les managers.

CHIFFRES CLÉS

A) UNE SANTÉ MENTALE QUI RECULE, UNE ANXIÉTÉ QUI S'INSTALLE

- **La santé mentale des salariés recule de près d'un point :** l'Indice s'établit à 60,7 au deuxième trimestre 2026, contre 61,6 au trimestre précédent. 38 % des salariés présentent un risque élevé pour leur santé mentale, 44 % un risque modéré et 19 % un risque faible.
- **L'anxiété reste le point le plus fragile :** avec un sous-score de 48,7, elle est pour la 14e période consécutive l'indicateur le plus faible de l'Indice. 44 % des salariés se sentent anxieux, 33 % isolés et 24 % déprimés.
- **Les femmes restent nettement en retrait :** leur score de santé mentale s'établit à 57,3, contre 64,0 pour les hommes, un écart constaté depuis le lancement de l'Indice en avril 2022.

B) L'ARGENT, PREMIER FACTEUR DE TENSION

- **Le coût de la vie, première source d'anxiété financière :** 48 % des salariés le citent, loin devant le manque d'épargne-retraite (14 %) et un changement important dans leur vie (11 %). Deux salariés sur trois (66 %) ressentent au moins occasionnellement de l'inquiétude face à leur situation financière.
- **Le stress financier pèse directement sur le travail :** 20 % des salariés déclarent que leur situation financière a nui à leur productivité. Leur score de santé mentale (47,8) est inférieur de plus de 20 points à celui des salariés qui ne constatent aucun effet (68,2).
- **La retraite d'entreprise, un dispositif largement incompris :** 71 % des salariés qui cotisent à un régime de retraite ou d'épargne d'entreprise n'en comprennent pas clairement le fonctionnement. Ceux qui ne le comprennent pas du tout affichent un score inférieur de plus de 14 points à ceux qui le comprennent très bien.

C) AU TRAVAIL, UNE CONFIANCE ENCORE FRAGILE

- **Le manager, un interlocuteur encore difficile :** seuls 36 % des salariés seraient à l'aise pour parler d'un problème de santé mentale à leur manager, et 40 % ne le seraient pas.
- **Plus d'un salarié sur trois estime que son employeur ne se soucie que de sa productivité (36 %).** L'écart de santé mentale atteint 13 points entre ces salariés et ceux qui pensent que leur employeur se soucie aussi de leur bien-être.
- **Les consommations, un sujet encore tabou :** 21 % des salariés se disent préoccupés par leur consommation d'alcool et 14 % par celle de tabac ou de nicotine. Mais 53 % ne seraient pas à l'aise pour en parler à leur manager.

UNE SANTÉ MENTALE QUI REPART À LA BAISSE

Après un recul de cinq points en juin 2025, la santé mentale des salariés en France s'était progressivement améliorée jusqu'au premier trimestre 2026. Au deuxième trimestre, elle recule de nouveau de près d'un point, à 60,7. Tous les sous-scores de l'Indice, à l'exception du risque financier, ont reculé ou sont restés stables par rapport au trimestre précédent.

Sur le long terme, la tendance reste toutefois encourageante : plus de quatre ans après le lancement de l'Indice en avril 2022, la proportion de salariés présentant un risque élevé pour leur santé mentale est passée de 44 % à 38 %, soit un

recul de 6 points. Environ 30 % des salariés 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.

Dans le détail, l'anxiété (48,7) reste le sous-score le plus faible, suivie de la productivité au travail (56,7), de l'isolement (57,0), de l'optimisme (60,9), du risque financier (62,0) et de la dépression (62,5). La santé psychologique globale (73,5) reste l'indicateur le plus favorable. Signe d'un trimestre difficile, le sous-score de l'isolement recule de près de deux points et efface les progrès des deux périodes précédentes.

DES ÉCARTS MARQUÉS SELON LE SEXE, L'ÂGE ET LA SITUATION FAMILIALE

Depuis le lancement de l'Indice, les femmes affichent des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des hommes : 57,3 contre 64,0 au deuxième trimestre 2026.

L'âge reste un facteur déterminant, les scores augmentant globalement avec l'âge. Les 30-39 ans affichent le score le plus faible (56,1), loin derrière les 60-69 ans (67,1).

La parentalité pèse également : les salariés ayant au moins un enfant affichent un score inférieur (58,8) à celui des personnes sans enfant (62,4). Ce score descend à 52,5 chez les parents de trois enfants ou plus.

LES SALARIÉS LES PLUS EXPOSÉS : TEMPS DE TRAVAIL RÉDUIT, INDÉPENDANTS, SECTEURS FRAGILISÉS

La situation professionnelle a un effet direct sur la santé mentale. Les salariés dont le temps de travail a diminué par rapport au mois précédent affichent le score le plus faible (41,9), suivis de ceux dont la rémunération a baissé (48,8) et des personnes actuellement sans emploi (49,8).

Les travailleurs indépendants et les entrepreneurs individuels affichent un score de 56,4, contre 64,0 pour les salariés des entreprises de plus de 10 000 personnes. Les managers obtiennent un score légèrement inférieur (60,5) à celui des non-managers (60,9).

Par secteur, l'hébergement et la restauration affichent le score le plus faible (55,0), en recul de 6,3 points en un trimestre. Suivent l'emploi à domicile (56,9) et les médias et télécommunications (56,9). À l'inverse, l'industrie (66,5), les technologies (63,5) et les transports et l'entreposage (63,3) affichent les scores les plus élevés.

LE COÛT DE LA VIE, PREMIÈRE SOURCE D'ANXIÉTÉ FINANCIÈRE

Les données révèlent un lien direct et mesurable entre la perception que les salariés ont de leur situation financière et leur santé mentale. Si 54 % des salariés jugent leur situation financière favorable, avec un score de 67,2, 21 % la jugent défavorable et affichent un score de 47,5, soit près de 20 points de moins.

Deux salariés sur trois (66 %) ressentent au moins occasionnellement de l'inquiétude ou de l'anxiété face à leur situation financière. Près d'un sur trois (32 %) l'éprouve toujours ou souvent. Les 9 % qui se sentent constamment anxieux au sujet de l'argent affichent le score le plus bas (39,5), inférieur de près de 42 points à celui des salariés qui ne ressentent jamais d'anxiété financière (81,3).

Le coût de la vie arrive largement en tête des sources d'anxiété financière (48 %), devant le manque d'épargne-retraite (14 %), un changement important dans la vie (11 %), le manque d'épargne d'urgence (9 %) et le soutien financier à des proches (7 %). Les préoccupations varient avec l'âge : les salariés de plus de 50 ans sont 80 % plus susceptibles que les moins de 40 ans de citer l'épargne-retraite comme principale inquiétude.

L'épargne de précaution joue un rôle protecteur : les salariés sans épargne d'urgence affichent un score de 52,0, contre 65,6 pour ceux qui en disposent.

QUAND LE STRESS FINANCIER S'INVITE AU TRAVAIL

Le stress financier a des conséquences concrètes : il accroît l'anxiété de 28 % des salariés, perturbe le sommeil de 26 % d'entre eux, entraîne une baisse de motivation ou d'engagement chez 17 % et des tensions relationnelles chez 14 %. 5 % des salariés songent même à quitter leur emploi.

Ses effets se mesurent directement sur la productivité : 20 % des salariés déclarent que leur situation financière a nui à leur productivité au travail au cours des trois derniers mois. Ce constat touche davantage certains profils :

- les moins de 40 ans sont deux fois et demie plus susceptibles que les plus de 50 ans de le déclarer ;
- les parents sont près de deux fois plus susceptibles que les personnes sans enfant de le déclarer ;

- les managers sont 70 % plus susceptibles que les non-managers de le déclarer ;
- les salariés sans épargne d'urgence sont près de trois fois plus susceptibles de le déclarer.

Enfin, 4 % des salariés ont dû s'absenter du travail en raison du stress financier.

RETRAITE ET ÉPARGNE D'ENTREPRISE : DES DISPOSITIFS MAL COMPRIS

C'est l'un des enseignements les plus marquants de l'étude : sept salariés sur dix (71 %) qui cotisent à un régime de retraite ou d'épargne d'entreprise n'en comprennent pas clairement le fonctionnement. Dans le détail, 36 % le comprennent globalement mais trouvent certains aspects flous, 23 % n'en ont qu'une compréhension limitée et 12 % ne le comprennent pas du tout. Seuls 29 % déclarent le comprendre très bien.

Cette méconnaissance n'est pas sans effet : les salariés qui ne comprennent pas du tout leur régime affichent un score de 51,6, contre 65,8 pour ceux qui le comprennent très bien. Elle touche inégalement les salariés : les hommes sont 40 % plus susceptibles que les femmes de déclarer bien comprendre leur régime, et les salariés dont le revenu annuel du ménage est inférieur à 50 000 € sont deux fois et demie plus susceptibles de ne pas le comprendre du tout.

Les attentes envers les employeurs sont fortes : 62 % des salariés souhaitent que leur employeur leur propose des ressources ou un accompagnement sur la retraite, les régimes de retraite ou l'épargne. Ce sont les domaines de soutien les plus demandés. Plus d'un salarié sur quatre (26 %) estime par ailleurs ne pas être rémunéré équitablement pour son travail.

AIDANTS : UNE CHARGE INVISIBLE

Près d'un salarié sur trois aide financièrement des proches adultes ou agit comme proche aidant : 16 % auprès de leurs enfants adultes, 12 % auprès de parents vieillissants et 3 % auprès d'autres membres de leur famille. Parmi eux, 21 % signalent un effet négatif sur leur santé mentale, 19 % sur leurs relations familiales et 19 % sur leurs finances. Les 13 % dont le temps de travail ou les revenus ont pâti de cette aide affichent un score de 47,8, soit 13 points sous la moyenne nationale.

AU TRAVAIL, UN TABOU QUI PERSISTE

La santé mentale reste difficile à aborder au travail : seuls 36 % des salariés seraient à l'aise pour en parler à leur manager, et 40 % ne le seraient pas. Ces derniers affichent un score de santé mentale inférieur de plus de neuf points (56,1 contre 65,3).

La perception de l'employeur pèse lourd : 41 % des salariés estiment que leur employeur se soucie à la fois de leur bien-être et de leur productivité, et affichent un score de 67,0. Mais 36 % pensent qu'il privilégie la productivité au détriment de leur bien-être. Leur score tombe à 53,7, soit plus de 13 points d'écart.

Le tabou est plus fort encore pour les consommations de substances. 21 % des salariés se disent préoccupés par leur consommation d'alcool, 14 % par celle de tabac ou de nicotine et 7 % par celle de médicaments sur ordonnance pris sans respecter la prescription. Parmi ceux qui ont du mal à maîtriser leur consommation, près de la moitié en constatent des effets sur leur travail : respect des délais (16 %), concentration (14 %), qualité ou précision du travail (12 %).

Pourtant, 53 % des salariés ne seraient pas à l'aise pour parler de ces difficultés à leur manager. Les principaux freins à la demande d'aide sont la crainte de devoir en parler au travail (23 %), la préférence pour gérer seul (23 %), la stigmatisation (19 %) et les inquiétudes sur la confidentialité (19 %). 16 % ne savent tout simplement pas quels dispositifs de soutien existent.



« Ces résultats rappellent une évidence que nous constatons chaque jour : on ne peut pas dissocier durablement la performance des conditions humaines dans lesquelles s'exerce le travail. Quand 36 % des salariés estiment que leur employeur privilégie leur productivité au détriment de leur bien-être, et que leur score de santé mentale chute de plus de 13 points, c'est la performance même de l'organisation qui est en jeu.
Le chiffre qui m'interpelle le plus est celui-ci : seuls 36 % des salariés seraient à l'aise pour parler d'un problème de santé mentale à leur manager. Le manager est aujourd'hui en première ligne, mais il est rarement préparé à ce rôle, et il est lui-même sous pression : les managers sont 70 % plus susceptibles que les autres salariés de déclarer que leur situation financière a pesé sur leur productivité. On demande à des personnes parfois fragilisées d'accompagner des équipes qui le sont aussi.
C'est là que se joue la différence. Accompagner les dirigeantes, les dirigeants et les managers, c'est leur donner les moyens de reconnaître les signaux de fragilité, d'ouvrir le dialogue et d'orienter vers le bon soutien. C'est aussi les aider à prendre du recul pour tenir leur rôle avec discernement.

Dans un contexte d'incertitudes économiques, de transformation des métiers et d'accélération de l'intelligence artificielle, la confiance devient un levier de performance à part entière », explique **Marie-Liesse Morgaut, directrice générale de TELUS Health Executive Coaching & Leadership en France.**

MÉTHODOLOGIE

Les données de ce rapport ont été collectées par une enquête en ligne menée du 5 au 18 juin 2026 auprès de 1 000 personnes vivant en France et actuellement en emploi, ou ayant été en emploi au cours des six derniers mois. Les participants ont été sélectionnés pour représenter la population en âge, en sexe, en secteur d'activité et en répartition géographique. Les personnes interrogées devaient tenir compte des deux semaines précédentes pour répondre à chaque question.
L'Indice de santé mentale attribue des valeurs en points aux réponses individuelles et produit un score sur 100 : de 0 à 49, santé mentale à risque ; de 50 à 79, santé mentale précaire ; de 80 à 100, santé mentale optimale.

- FIN -

À PROPOS DE TELUS HEALTH FRANCE

TELUS Health en France accompagne les entreprises sur toute la dimension humaine du travail : santé mentale et prévention des risques psychosociaux, transformations et réorganisations, leadership et management, diversité et inclusion, et transitions de carrière. Pour y répondre, le groupe mobilise une gamme de solutions complémentaires : EAP, conseil, formation, executive coaching et outplacement. Né du rapprochement de quatre expertises françaises reconnues, il accompagne les DRH, les dirigeants et les managers, de la prévention à la performance. TELUS Health France s'appuie sur la force de TELUS Health, acteur mondial des technologies de santé et de bien-être. www.telushealth.com/fr-fr

À PROPOS DE TELUS HEALTH

TELUS Health est un acteur mondial des technologies de santé et de bien-être. Présent dans plus de 200 pays et territoires, le groupe soutient plus de 159 millions de personnes dans leur bien-être physique, mental et financier, en misant sur la prévention, l'intervention précoce et une approche adaptée aux réalités locales. www.telushealth.com