



Enquête sur la charge mentale des actifs – Vague 2

News RSE en partenariat avec
APEC / Bpifrance / COLAS / La Maison Bleue / La Poste / MGEN

Contact Ifop : Flora Baumlin / Chloé Tegny / Julie Louet-Guillen
Contact News RSE : Nora Barsali

01.	La méthodologie	3
02.	Les résultats de l'étude	5
	<ul style="list-style-type: none">• A. La satisfaction à l'égard de sa situation personnelle et professionnelle• B. L'évaluation de la charge mentale• C. Les impacts de la charge mentale dans sa vie personnelle et professionnelle• D. La gestion de la charge mentale et les solutions mises en place	
03.	Les principaux enseignements	36



01

Méthodologie

Méthodologie



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **2 003** personnes, représentatif des salariés du secteur public et privé, dont :

- **1 002 femmes**
- **1 001 hommes**

Rappel de la méthodologie des précédentes vagues

Septembre 2024 : Enquête menée par l'Ifop auprès d'un échantillon de 1 000 femmes salariées du secteur privé et du secteur public en France, échantillon représentatif de la population féminine salariée française, selon la méthode des quotas, par questionnaire auto-administré en ligne du 19 au 30 septembre 2024.

Les différences significatives seront indiquées ainsi : ■ ■



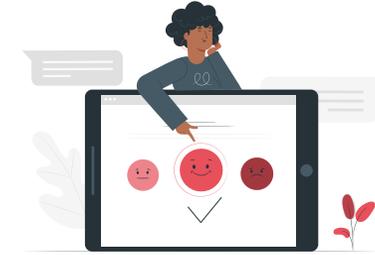
le résultat apparaît en vert lorsqu'il est significativement supérieur à la moyenne des répondants



le résultat apparaît en rouge lorsqu'il est significativement inférieur à la moyenne des répondants



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle d'appartenance, de nature de l'employeur (public, privé), de secteur d'activité, après stratification par région.



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne **du 19 au 27 juin 2025**.



02

Les résultats de l'étude

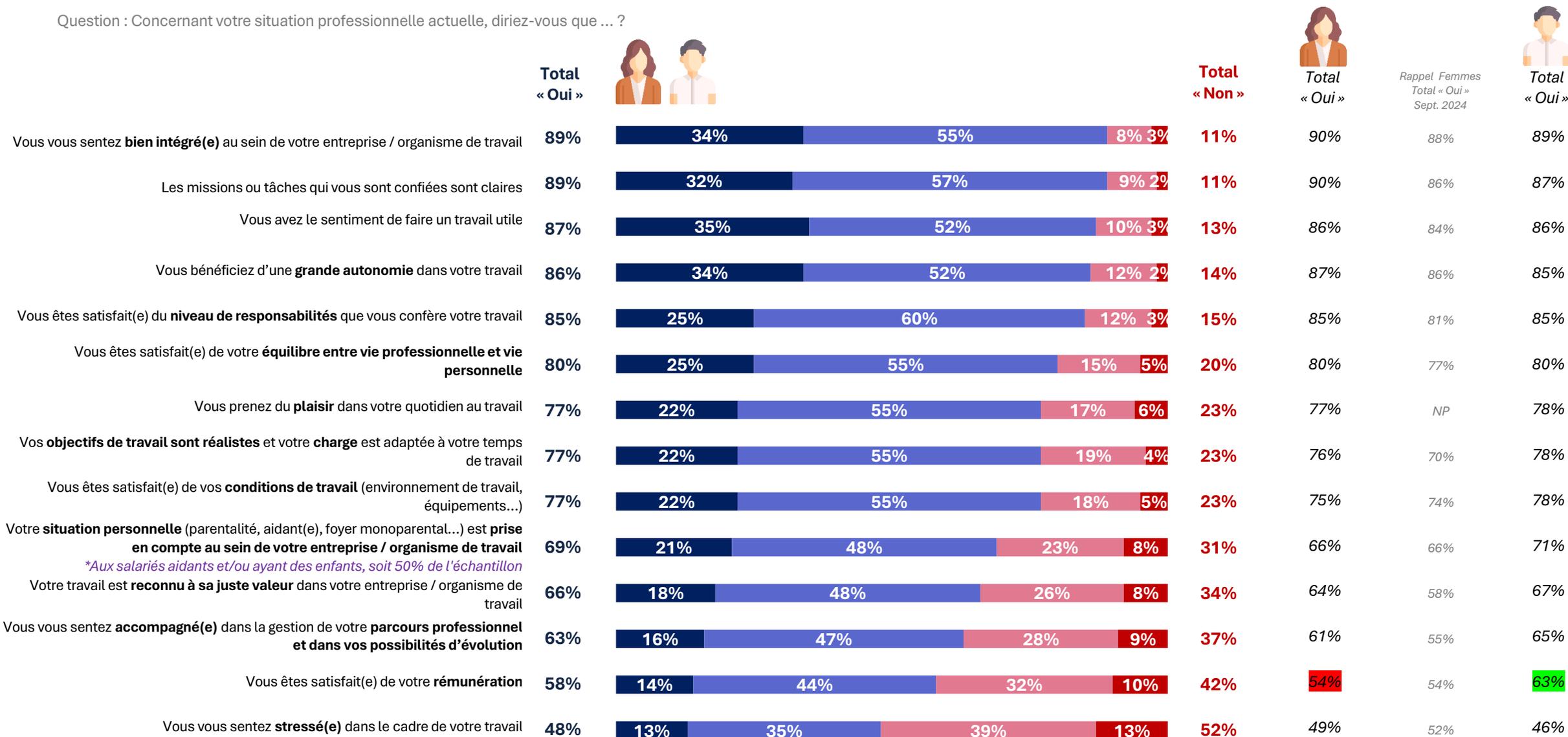


A.

La satisfaction à l'égard de
sa situation personnelle et
professionnelle

L'adhésion à différentes affirmations concernant son rapport au travail

Question : Concernant votre situation professionnelle actuelle, diriez-vous que ... ?



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

L'adhésion à différentes affirmations concernant son rapport au travail

Question : Concernant votre situation professionnelle actuelle, diriez-vous que ... ?



	Ensemble Total « Oui »	Total « Oui »	Total « Non »		Total « Oui »	Rappel Femmes Total « Oui » Sept. 2024	Total « Oui »			
Vous vous sentez bien intégré(e) au sein de votre entreprise / organisme de travail	89%	92%	37%	55%	6%	2%	8%	91%	90%	92%
Vous bénéficiez d'une grande autonomie dans votre travail	86%	91%	39%	52%	8%	1%	9%	90%	92%	92%
Vous avez le sentiment de faire un travail utile	87%	87%	38%	49%	10%	3%	13%	86%	85%	87%
Les missions ou tâches qui vous sont confiées sont claires	89%	86%	34%	52%	12%	2%	14%	85%	85%	87%
Vous êtes satisfait(e) du niveau de responsabilités que vous confère votre travail	85%	86%	29%	57%	12%	2%	14%	85%	86%	88%
Vous êtes satisfait(e) de votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	80%	85%	28%	57%	11%	4%	15%	84%	81%	85%
Vous êtes satisfait(e) de vos conditions de travail (environnement de travail, équipements...)	77%	83%	28%	55%	14%	3%	17%	83%	78%	82%
Vous prenez du plaisir dans votre quotidien au travail	77%	81%	25%	56%	14%	5%	19%	77%	NP	84%
Vos objectifs de travail sont réalistes et votre charge est adaptée à votre temps de travail	77%	79%	23%	56%	17%	4%	21%	77%	67%	81%
Votre travail est reconnu à sa juste valeur dans votre entreprise / organisme de travail	66%	74%	23%	51%	19%	7%	26%	73%	71%	74%
Votre situation personnelle (parentalité, aidant(e), foyer monoparental...) est prise en compte au sein de votre entreprise / organisme de travail	69%	72%	23%	49%	21%	7%	28%	63%	66%	77%
<i>*Aux cadres aidants et/ou ayant des enfants, soit 51% de l'échantillon</i>										
Vous êtes satisfait(e) de votre rémunération	58%	68%	19%	49%	25%	7%	32%	63%	63%	72%
Vous vous sentez accompagné(e) dans la gestion de votre parcours professionnel et dans vos possibilités d'évolution	63%	65%	19%	46%	26%	9%	35%	61%	59%	69%
Vous vous sentez stressé(e) dans le cadre de votre travail	48%	50%	16%	34%	38%	12%	50%	51%	53%	48%

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

L'adhésion à différentes affirmations concernant son rapport au travail

Question : Concernant votre situation professionnelle actuelle, diriez-vous que ... ?

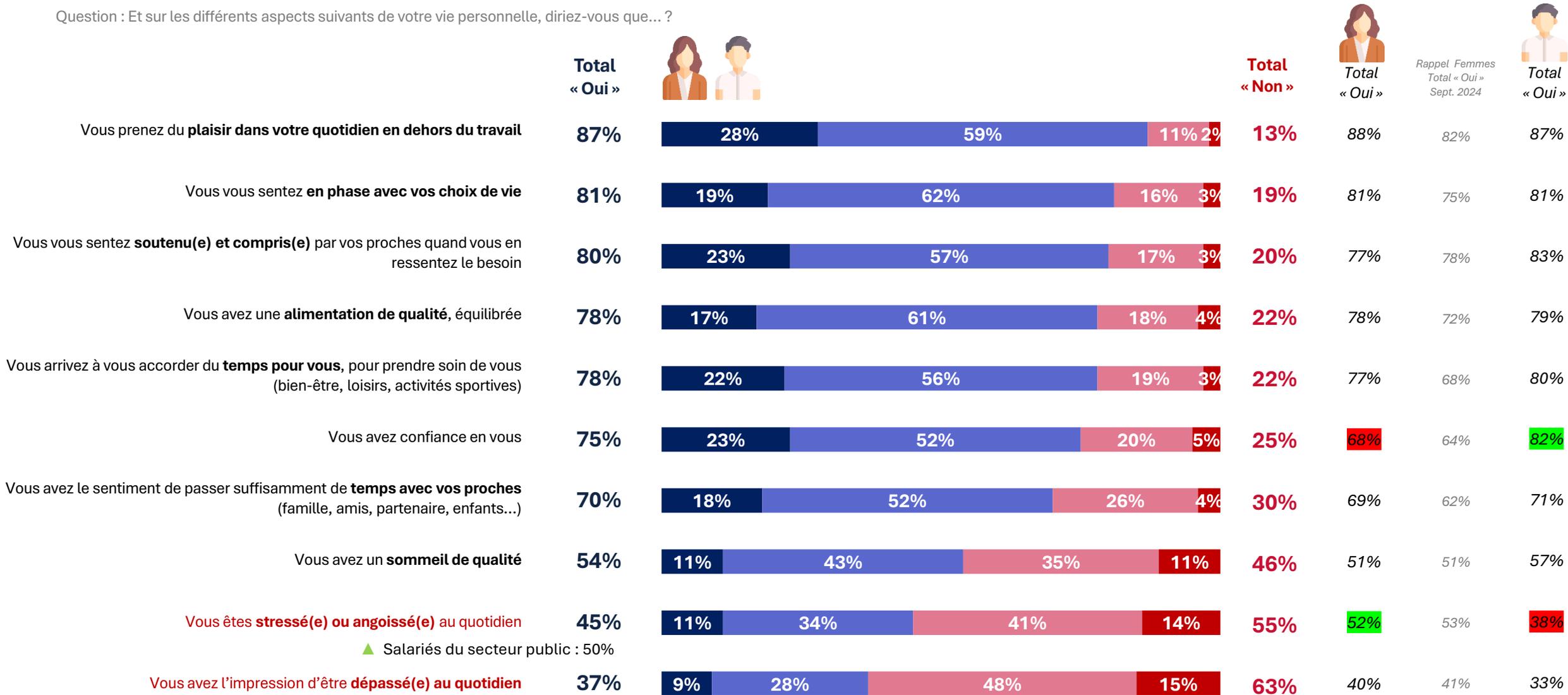


	Ensemble Total « Oui »	Total « Oui »					Total « Non »	Total « Oui »	Rappel Femmes Total « Oui » Sept. 2024	Total « Oui »
Vous vous sentez bien intégré(e) au sein de votre entreprise / organisme de travail	89%	87%	29%	58%	10%	3%	13%	87%	88%	88%
Les missions ou tâches qui vous sont confiées sont claires	89%	86%	28%	58%	12%	2%	14%	88%	85%	83%
Vous avez le sentiment de faire un travail utile	87%	84%	35%	49%	12%	4%	16%	86%	87%	83%
Vous bénéficiez d'une grande autonomie dans votre travail	86%	84%	30%	54%	13%	3%	16%	84%	86%	84%
Vous êtes satisfait(e) du niveau de responsabilités que vous confère votre travail	85%	82%	23%	59%	15%	3%	18%	83%	80%	81%
Vous êtes satisfait(e) de votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	80%	82%	24%	58%	13%	5%	18%	82%	78%	80%
Vous prenez du plaisir dans votre quotidien au travail	77%	75%	19%	56%	18%	7%	25%	75%	NP	75%
Vos objectifs de travail sont réalistes et votre charge est adaptée à votre temps de travail	77%	75%	21%	54%	20%	5%	25%	74%	66%	76%
Vous êtes satisfait(e) de vos conditions de travail (environnement de travail, équipements...)	77%	69%	19%	50%	24%	7%	31%	67%	73%	73%
Votre situation personnelle (parentalité, aidant(e), foyer monoparental...) est prise en compte au sein de votre entreprise / organisme de travail	69%	64%	21%	43%	27%	9%	36%	62%	66%	71%
*Aux salariés du secteur public aidants et/ou ayant des enfants, soit 48% de l'échantillon										
Vous vous sentez accompagné(e) dans la gestion de votre parcours professionnel et dans vos possibilités d'évolution	63%	58%	15%	43%	32%	10%	42%	57%	52%	58%
Votre travail est reconnu à sa juste valeur dans votre entreprise / organisme de travail	66%	56%	14%	42%	32%	12%	44%	56%	51%	56%
Vous êtes satisfait(e) de votre rémunération	58%	54%	11%	43%	34%	12%	46%	51%	53%	58%
Vous vous sentez stressé(e) dans le cadre de votre travail	48%	54%	16%	38%	36%	10%	46%	53%	54%	56%

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

L'adhésion à différentes affirmations concernant sa vie quotidienne

Question : Et sur les différents aspects suivants de votre vie personnelle, diriez-vous que... ?



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout



B.

L'évaluation de la charge
mentale

L'évaluation du poids de la charge mentale dans sa vie personnelle et professionnelle

Remise à niveau : La charge mentale se réfère au poids lié à l'organisation et à la réalisation des tâches domestiques, familiales, ou professionnelles. Celle-ci peut notamment influencer la santé de l'individu, la performance au travail, et affecter les relations sociales et le bien-être général.

Question : Vous personnellement, en général, avez-vous le sentiment d'avoir une charge mentale très élevée, plutôt élevée, plutôt basse, très basse dans chacun des domaines suivants ?



Votre vie personnelle



Votre vie professionnelle



■ Très élevée ■ Plutôt élevée ■ Plutôt basse ■ Très basse

FOCUS

Parents célibataires : **74%**
 Salariés aidants : **73%**
 Salariés ayant déjà pris un congé parental : **70%**
 Catégories modestes : **68%**

62%

déclarent ressentir une charge mentale personnelle élevée



Total
« Elevée »

67%

Rappel Femmes
Total « Elevée »
Sept. 2024

71%



Total
« Elevée »

57%

71%

déclarent ressentir une charge mentale professionnelle élevée

70%

71%

71%

FOCUS

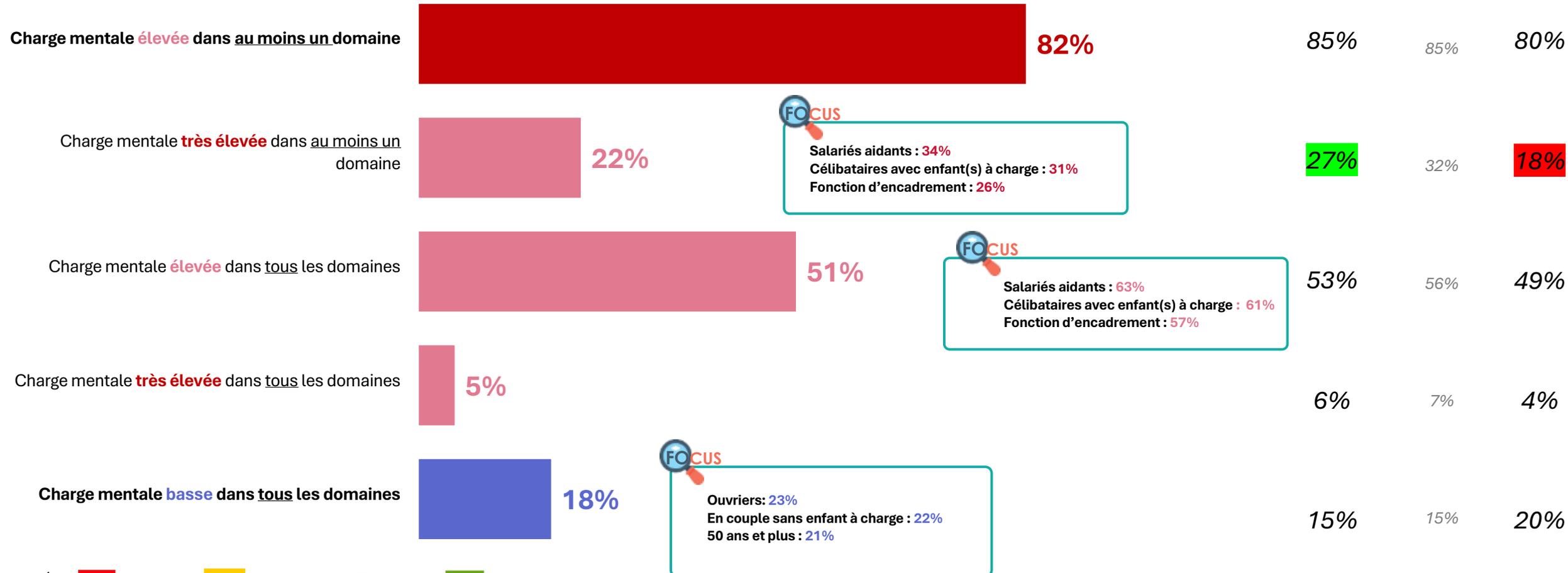
Managers encadrant plus de 5 personnes : **82%**
 Salariés aidants : **79%**
 Parents célibataires : **77%**
 Parent d'enfant(s) de moins de 3 ans : **76%**
 Professions intermédiaires : **75%**

L'évaluation du poids de la charge mentale dans sa vie personnelle et professionnelle – Récapitulatif

Question : Vous personnellement, en général, avez-vous le sentiment d'avoir une charge mentale très élevée, plutôt élevée, plutôt basse, très basse dans chacun des domaines suivants ?

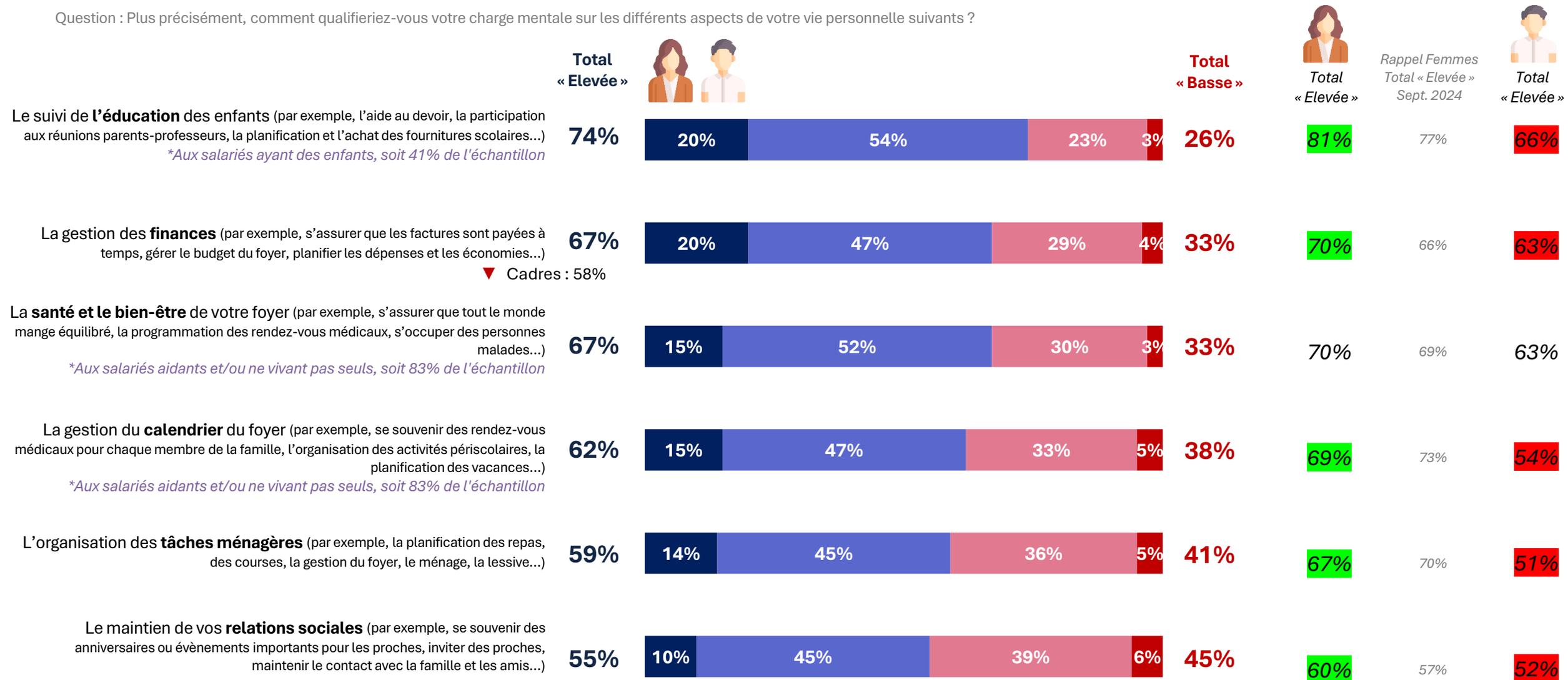


Rappel Femmes
Sept. 2024



L'évaluation du poids de la charge mentale sur différents aspects de sa vie personnelle

Question : Plus précisément, comment qualifieriez-vous votre charge mentale sur les différents aspects de votre vie personnelle suivants ?

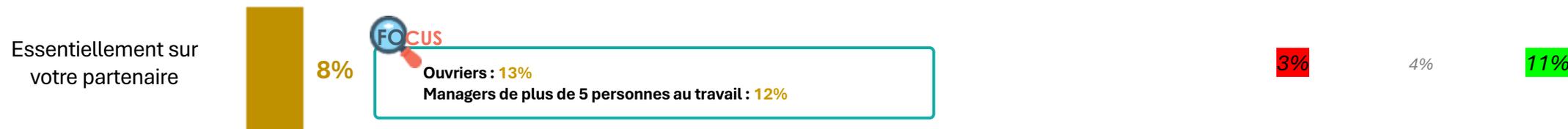
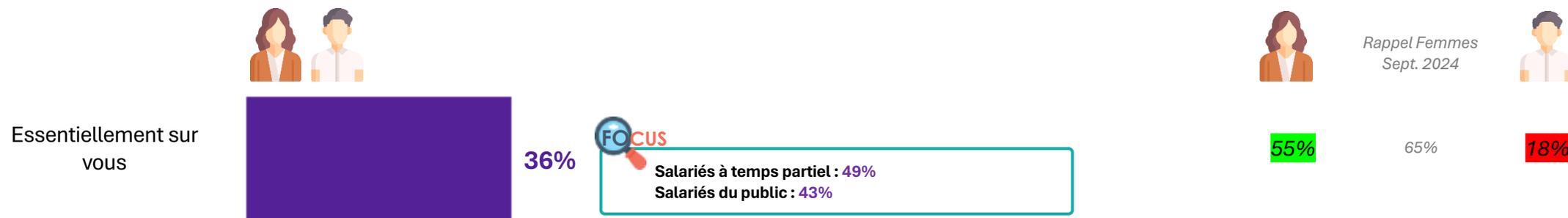


■ Très élevée ■ Plutôt élevée ■ Plutôt basse ■ Très basse

La répartition de la charge mentale du quotidien dans le ménage

Question : Diriez-vous que la charge familiale du quotidien (tâches ménagères, gestion des enfants, de parents en perte d'autonomie, gestion du budget etc.) repose... ?

Base : Aux salariés en couple, soit 66% de l'échantillon





C.

Les impacts de la charge
mentale dans sa vie
personnelle et
professionnelle

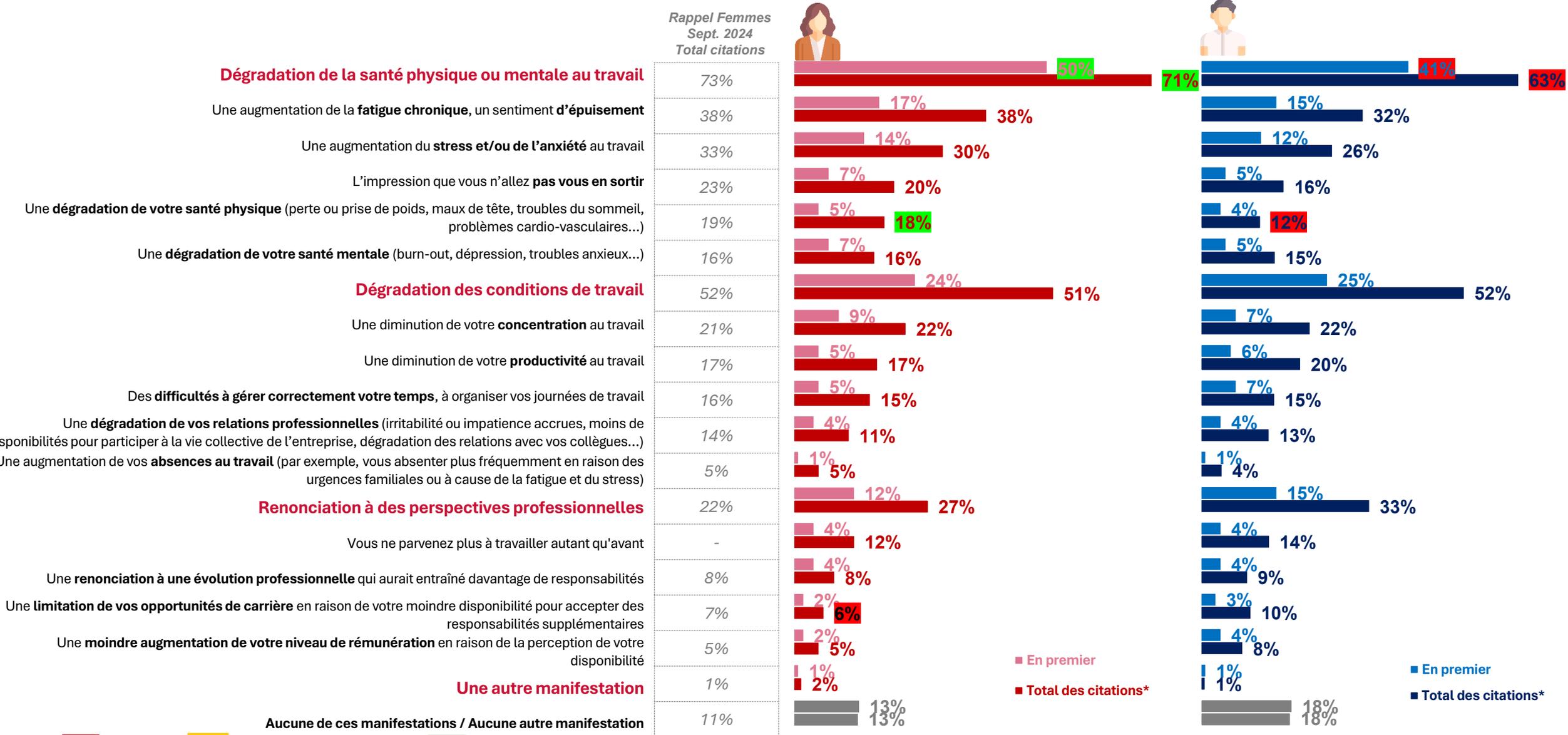
La manifestation au travail d'une charge mentale élevée (1/2)

Question : Plus précisément, comment se manifeste votre charge mentale dans votre travail ? En premier ? Et ensuite ?



La manifestation au travail d'une charge mentale élevée (2/2)

Question : Plus précisément, comment se manifeste votre charge mentale dans votre travail ? En premier ? Et ensuite ?



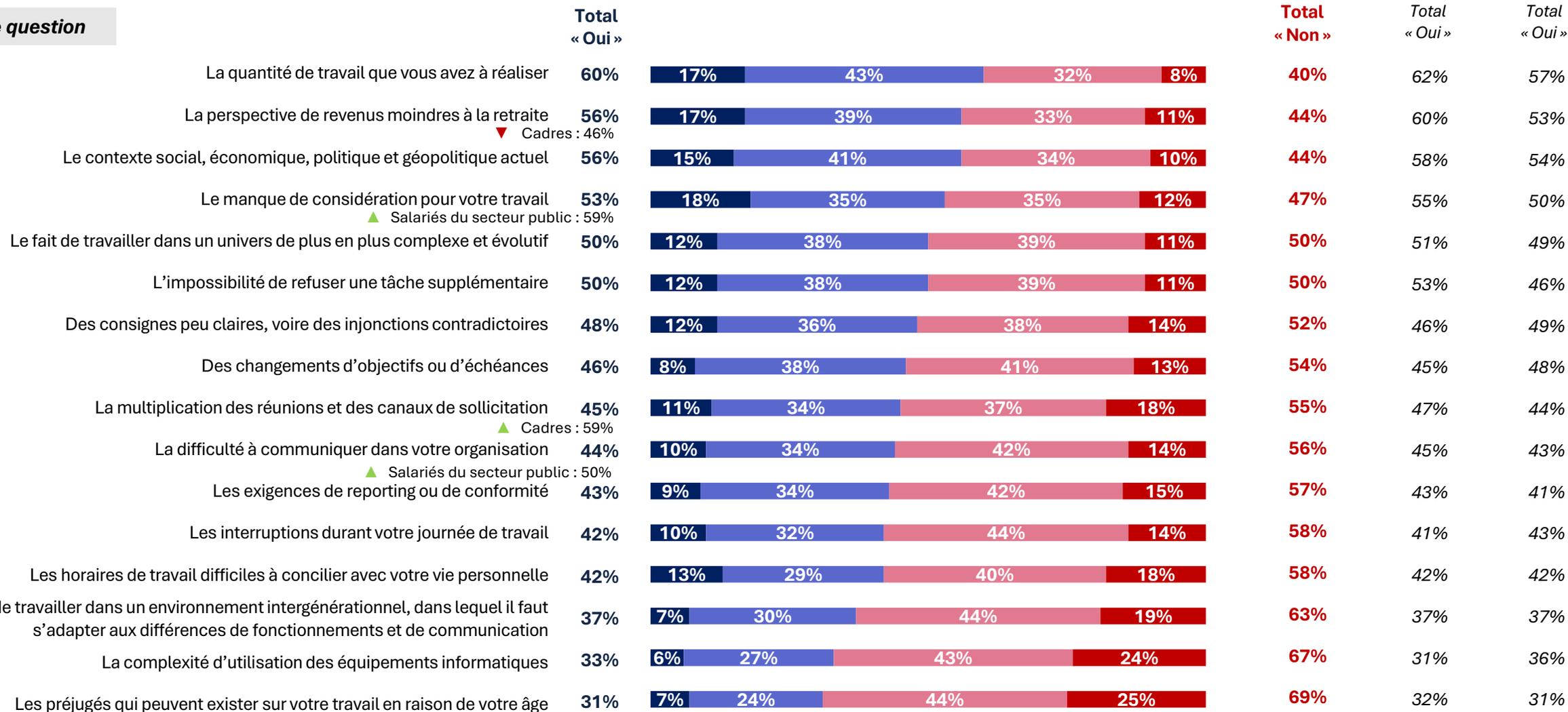
*Total supérieur à 100, les interviewées ayant pu donner plusieurs réponses.

La contribution des différents éléments à la charge mentale professionnelle

Question : Et diriez-vous que les éléments suivants contribuent à votre charge mentale professionnelle ?



Nouvelle question



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

La contribution des différents éléments à la charge mentale professionnelle – Récapitulatif

Question : Et diriez-vous que les éléments suivants contribuent à votre charge mentale professionnelle ?



Contribue à la charge mentale dans au moins un domaine



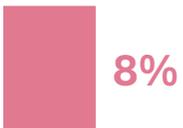
93% 90%

Contribue **fortement** à la charge mentale dans au moins un domaine



53% 48%

Contribue à la charge mentale dans tous les domaines



8% 7%

Contribue **fortement** à la charge mentale dans tous les domaines



1% 1%

Ne contribue pas à la charge mentale



7% 10%

La manifestation dans la vie personnelle d'une charge mentale élevée (1/2)

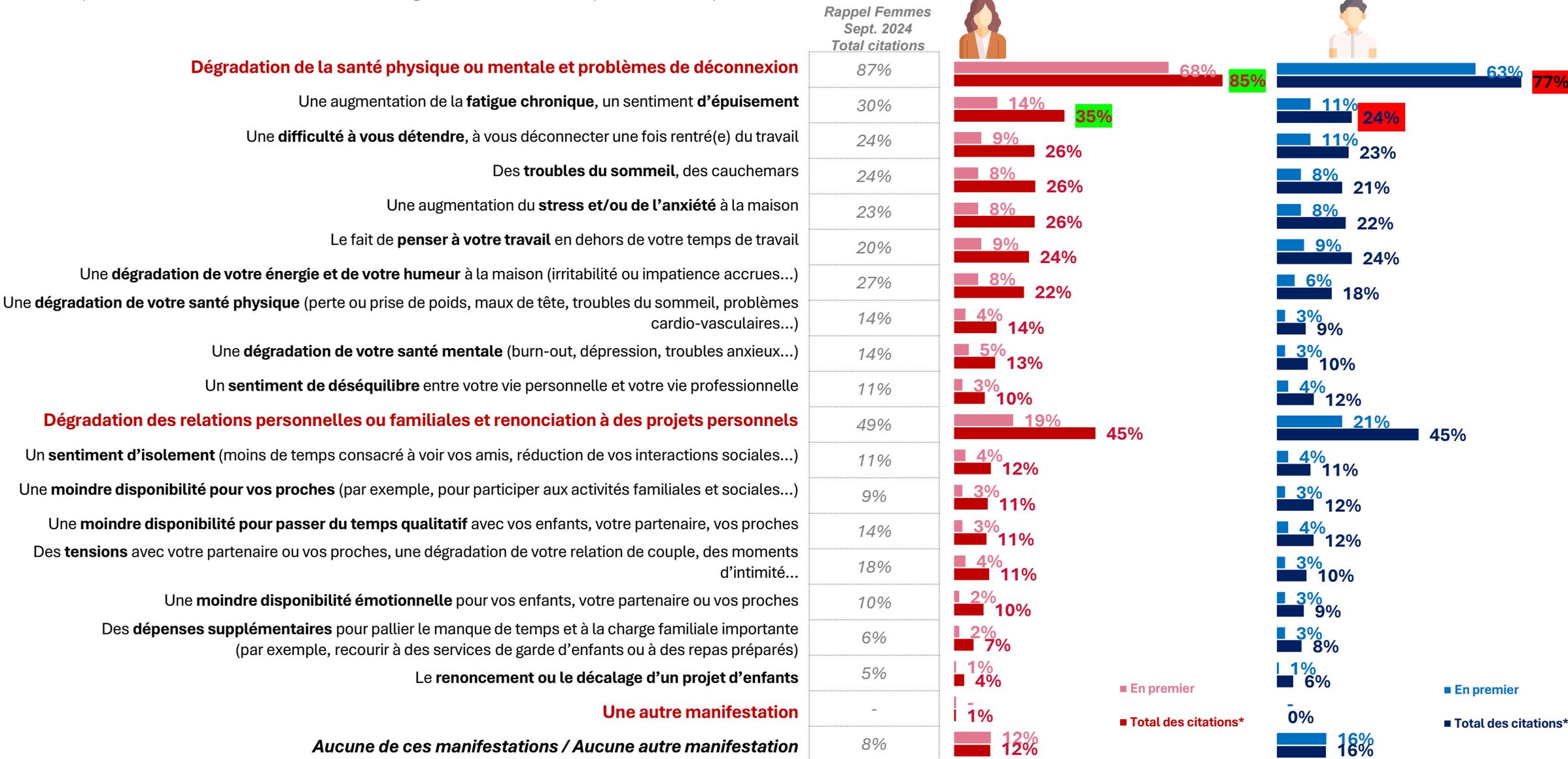
Question : Plus précisément, comment se manifeste votre charge mentale dans votre vie personnelle ? En premier ? Et ensuite ?



*Total supérieur à 100, les interviewées ayant pu donner plusieurs réponses.

La manifestation dans la vie personnelle d'une charge mentale élevée (2/2)

Question : Plus précisément, comment se manifeste votre charge mentale dans votre vie personnelle ? En premier ? Et ensuite ?

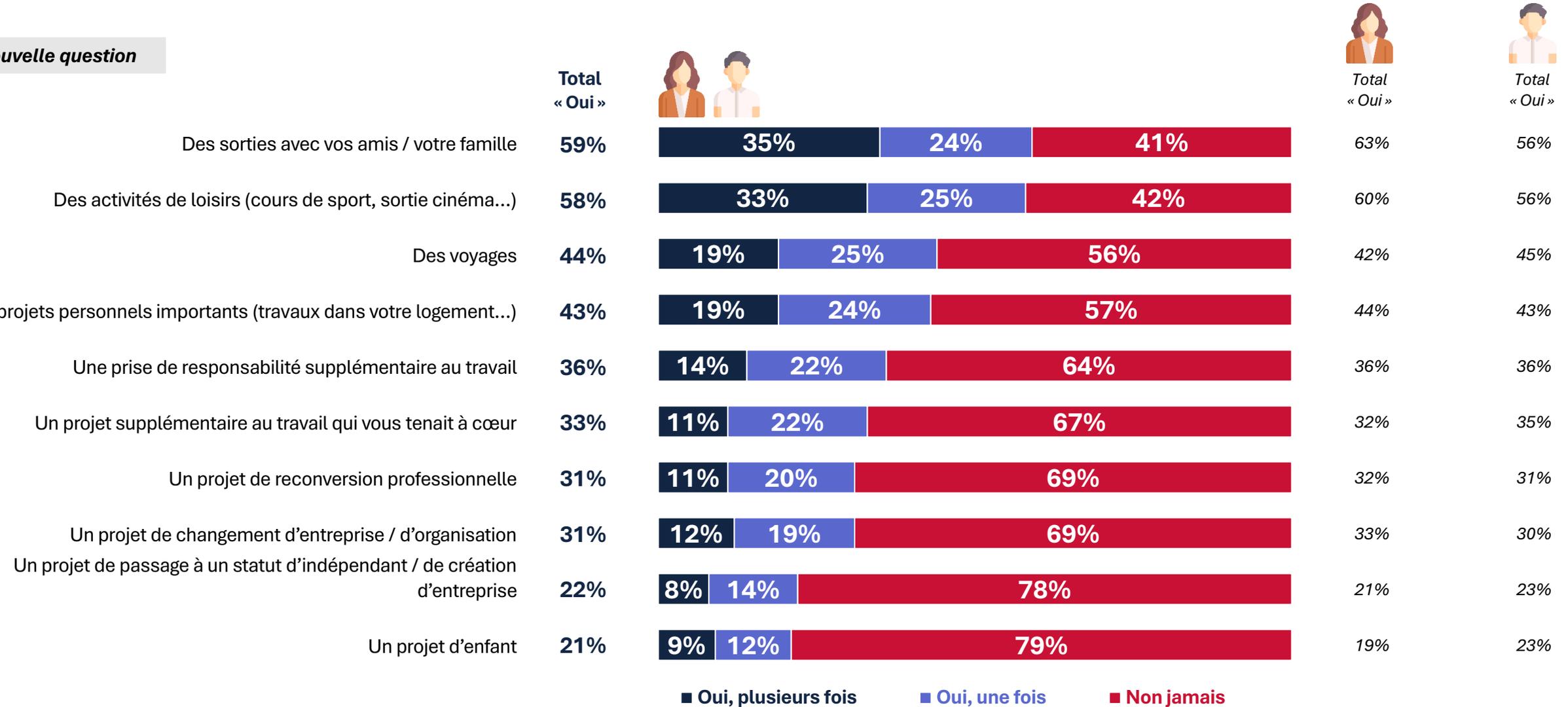


*Total supérieur à 100, les interviewées ayant pu donner plusieurs réponses.

Le décalage et/ou le renoncement à différent(e)s activités et/ou projets en raison d'une charge mentale trop élevée

Question : Et plus précisément, diriez-vous qu'il vous est déjà arrivé de décaler ou de renoncer aux activités suivantes en raison d'une charge mentale trop élevée ?

Nouvelle question

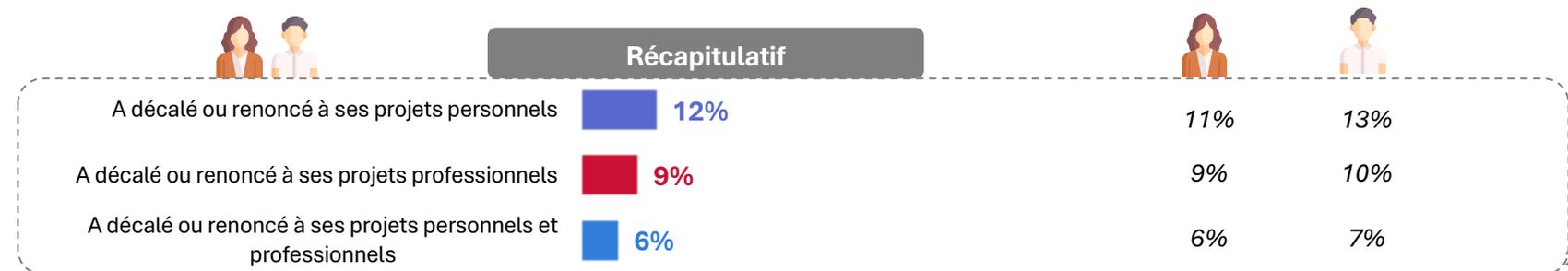
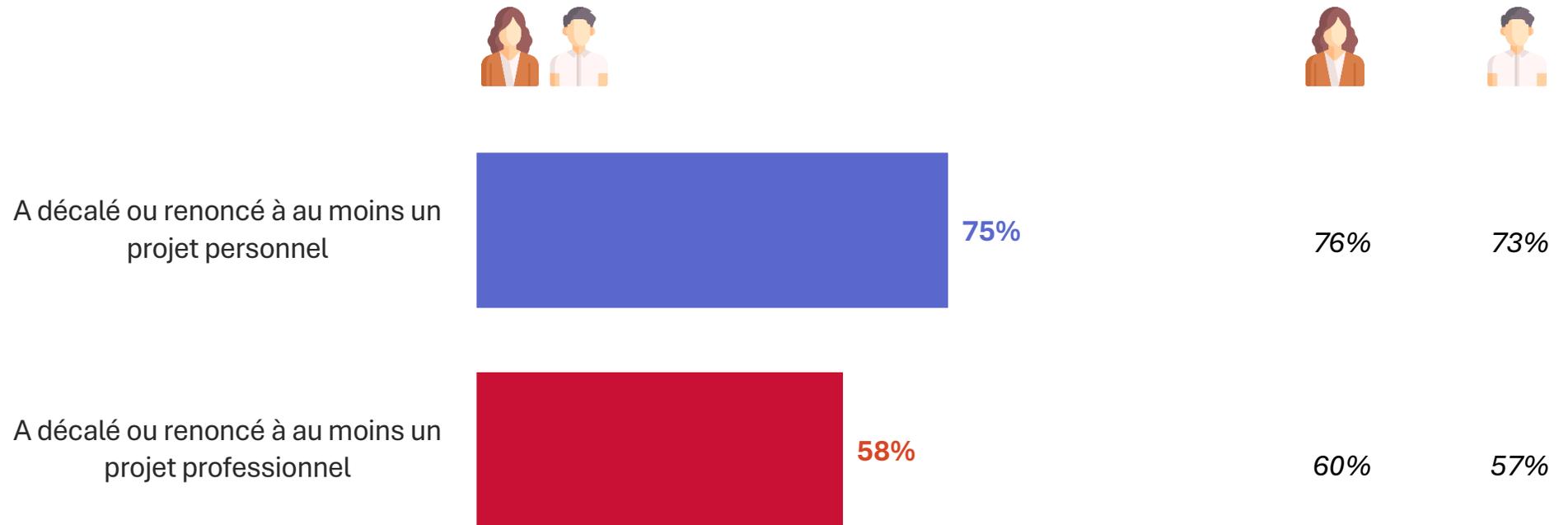


■ Oui, plusieurs fois ■ Oui, une fois ■ Non jamais

Le décalage et/ou le renoncement à différent(e)s activités et/ou projets en raison d'une charge mentale trop élevée – Récapitulatifs

Question : Et plus précisément, diriez-vous qu'il vous est déjà arrivé de décaler ou de renoncer aux activités suivantes en raison d'une charge mentale trop élevée ?

Nouvelle question





D.

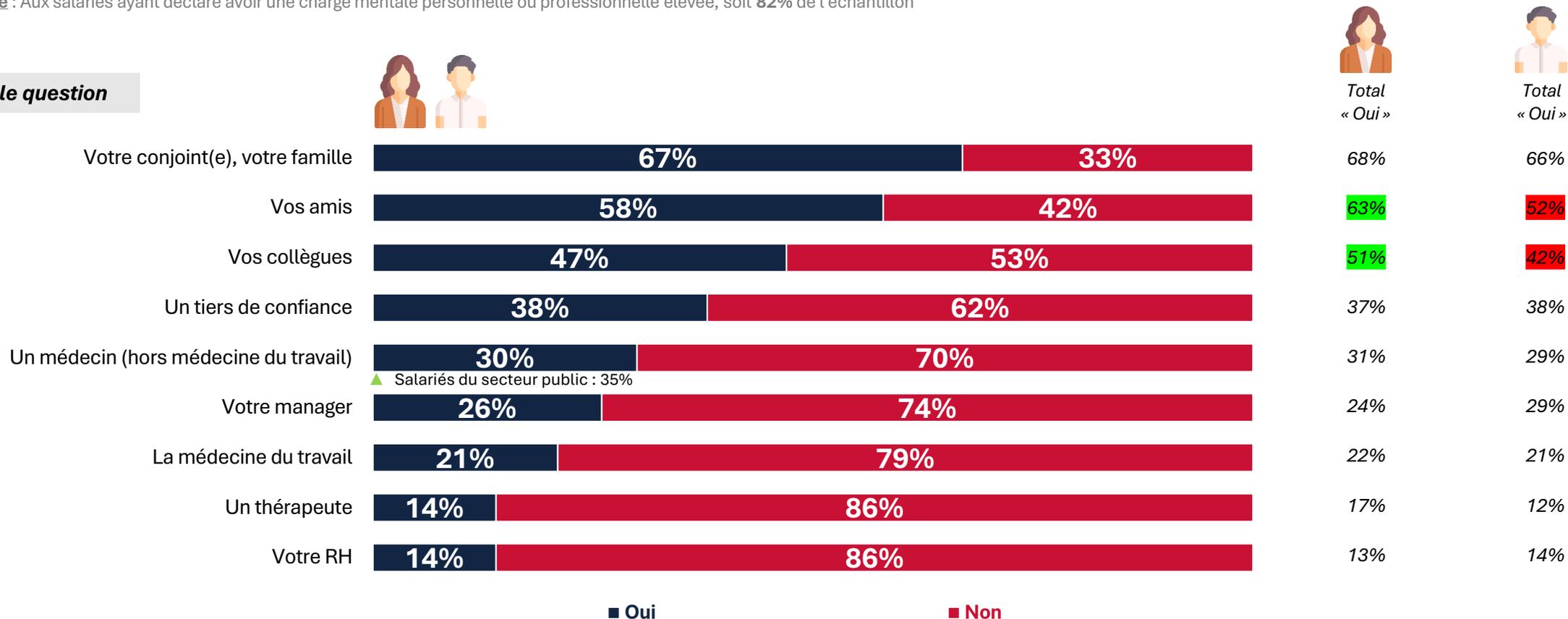
La gestion de la charge
mentale et les solutions
mises en place

Les interlocuteurs avec lesquels la charge mentale a été évoquée

Question : Vous avez déclaré avoir une charge mentale personnelle ou professionnelle élevée. Avez-vous discuté de ce sujet avec les interlocuteurs suivants ?

Base : Aux salariés ayant déclaré avoir une charge mentale personnelle ou professionnelle élevée, soit 82% de l'échantillon

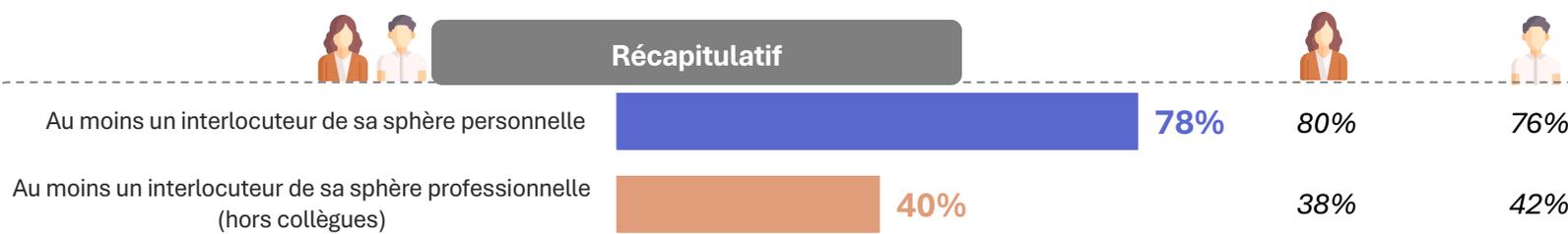
Nouvelle question



■ Oui

■ Non

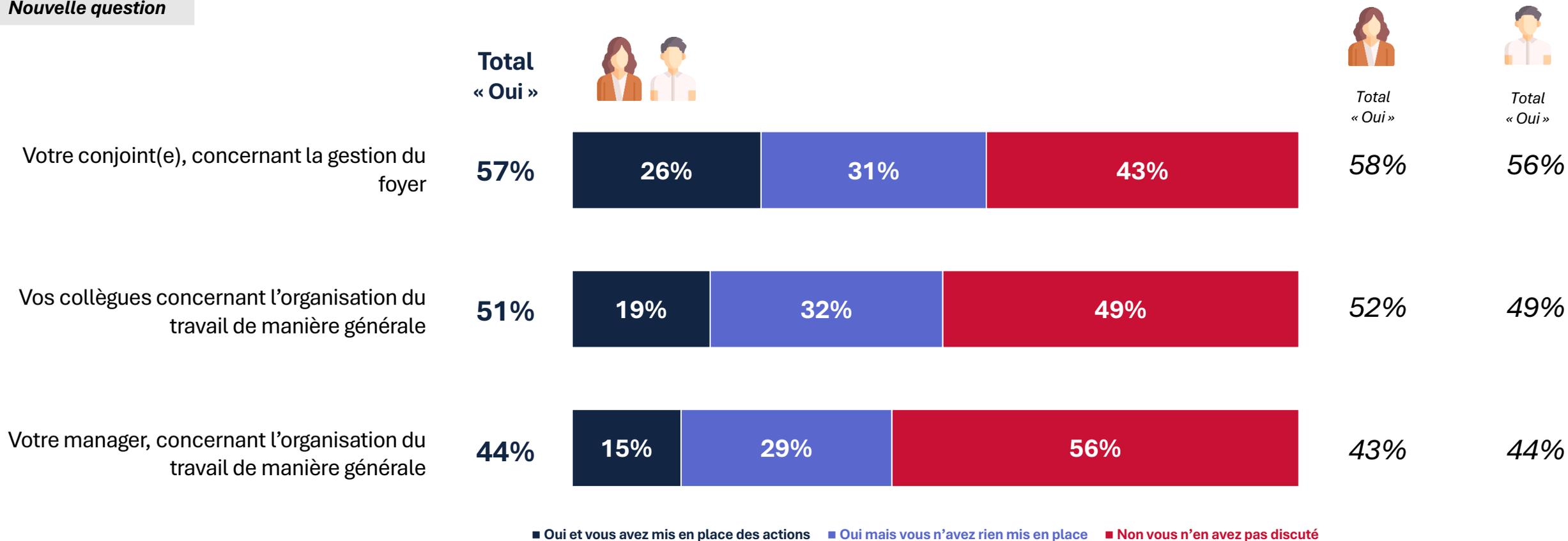
Récapitulatif



Le fait d'avoir déjà évoqué la répartition de la charge mentale

Question : Pour réduire votre charge mentale, avez-vous déjà discuté de la répartition de la charge mentale avec ... ?

Nouvelle question



L'impact des actions mises en place pour réduire la charge mentale

Question : Vous avez dit avoir mis en place des actions pour réduire votre charge mentale. Celles-ci ont-elles eu un impact positif ?

Nouvelle question

Total
« Oui »



Total
« Oui »



Total
« Oui »

Dans le cadre personnel

Aux salariés ayant mis en place des actions, soit 26% de l'échantillon

96%



96%

96%

Dans le cadre professionnel

Aux salariés ayant mis en place des actions, soit 24% de l'échantillon

92%



93%

91%

- Oui cela a conduit à une amélioration à long terme
- Oui une amélioration, mais seulement à court terme
- Non vous n'en avez pas discuté

Récapitulatif

Une amélioration à long terme sur au moins un des plans

99%

100%

99%

Une amélioration à long terme sur tous les plans

17%

15%

19%

Les actions à prioriser par les employeurs pour alléger la charge mentale des salariés (1/2)

Question : Concernant les actions que les employeurs peuvent mettre en place pour leurs salariés pour soulager leur charge mentale, lesquelles seraient prioritairement à mettre en place dans votre organisation selon vous ?
En premier ? Et ensuite ?

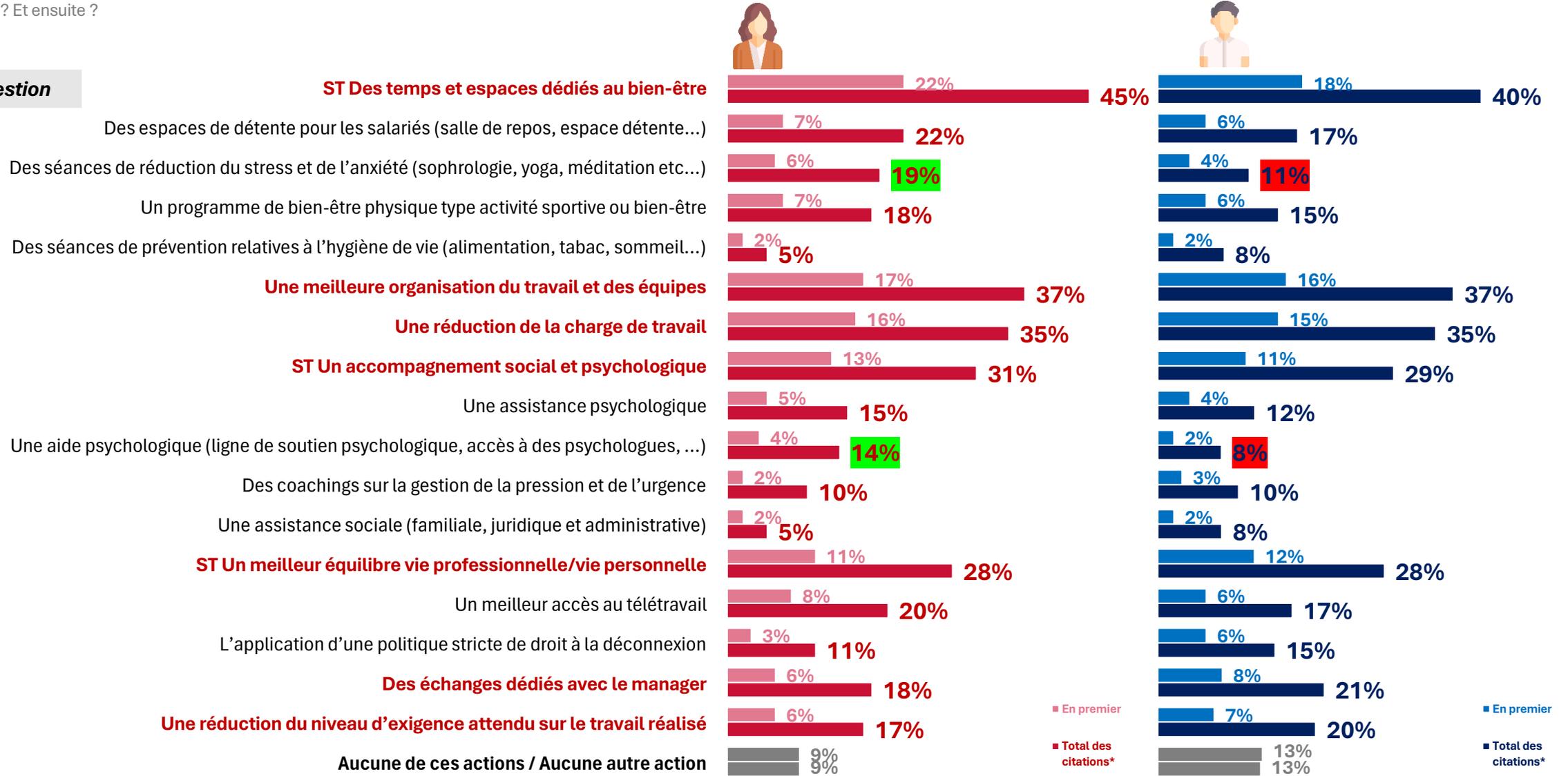
Nouvelle question



Les actions à prioriser par les employeurs pour alléger la charge mentale des salariés (2/2)

Question : Concernant les actions que les employeurs peuvent mettre en place pour leurs salariés pour soulager leur charge mentale, lesquelles seraient prioritairement à mettre en place dans votre organisation selon vous ?
En premier ? Et ensuite ?

Nouvelle question

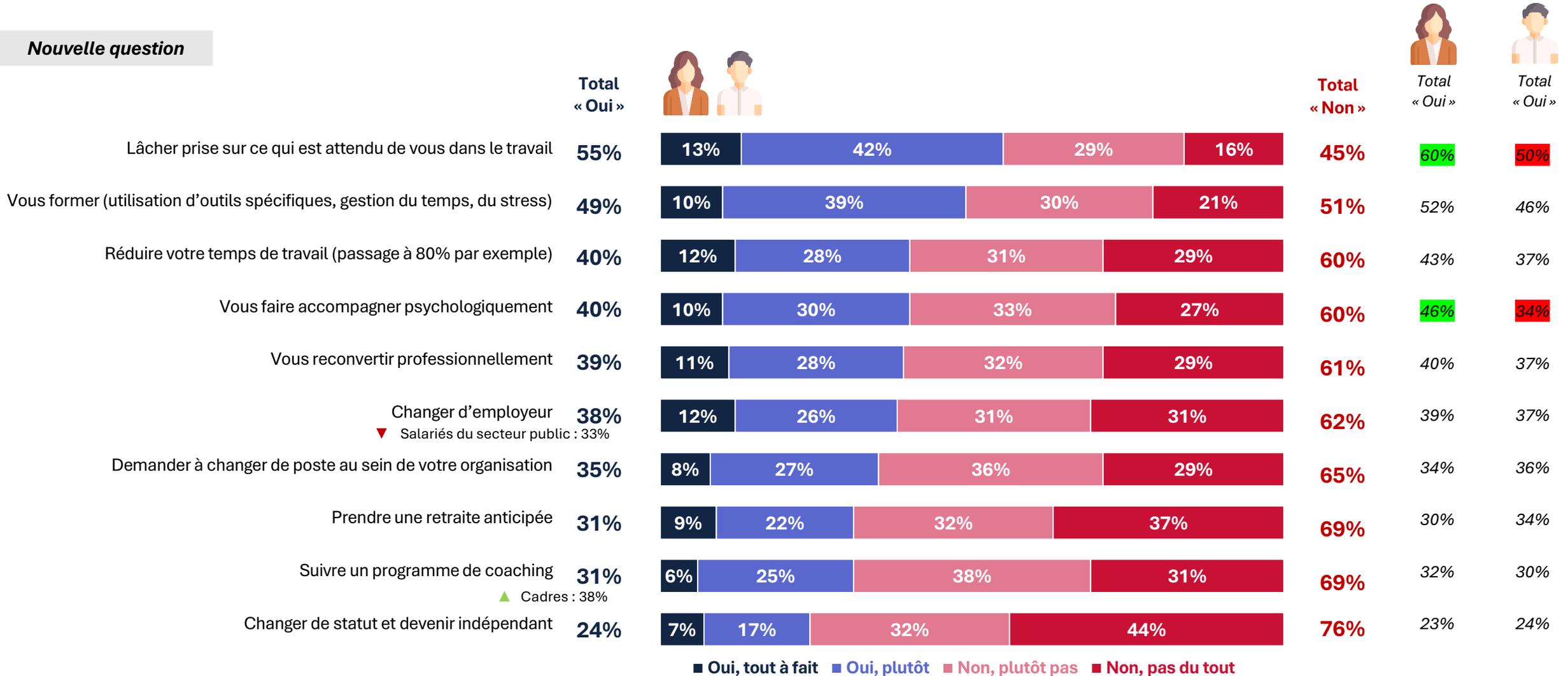


*Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Le recours à différentes solutions pour alléger la charge mentale professionnelle

Question : Pourriez-vous envisager les solutions suivantes pour réduire votre charge mentale professionnelle ?

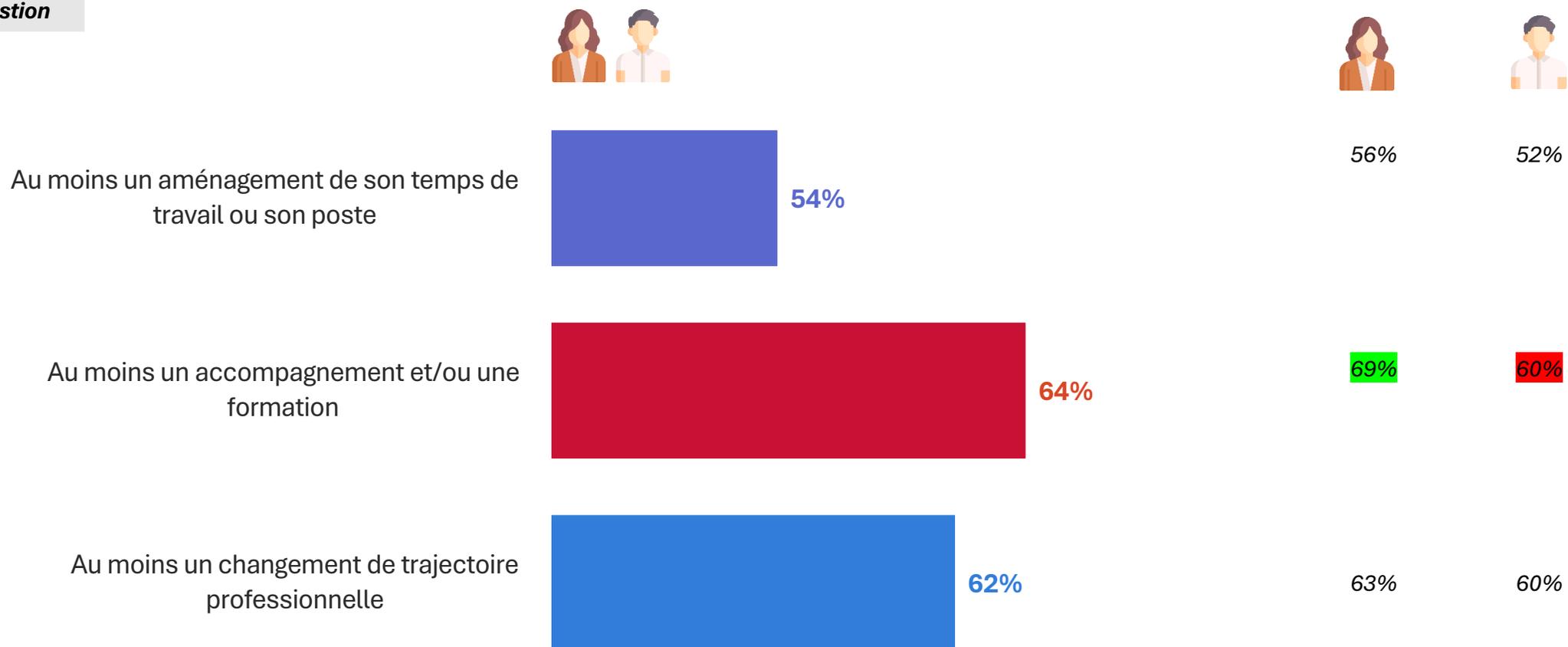
Nouvelle question



Le recours à différentes solutions pour alléger la charge mentale professionnelle – Récapitulatif

Question : Pourriez-vous envisager les solutions suivantes pour réduire votre charge mentale professionnelle ?

Nouvelle question

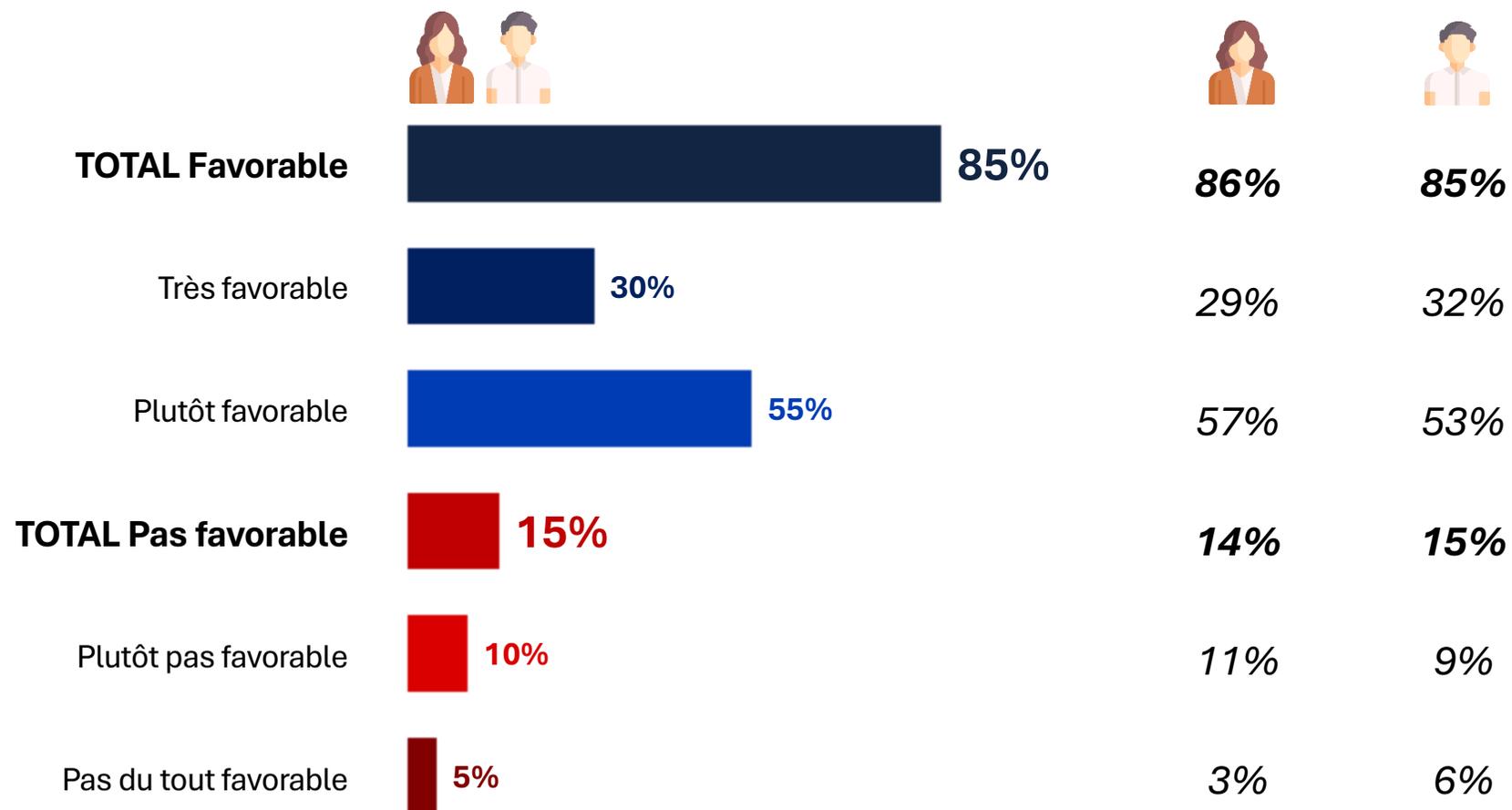


Le fait d'être favorable à la mise en place du congé de naissance

Remise à niveau : Le gouvernement envisage pour 2026 de transformer l'actuel congé parental en « congé de naissance ». Il s'agirait d'un congé à prendre après le congé maternité ou paternité si souhaité : la durée serait de 4 mois par parent, soit plus courte que l'actuel congé parental (un an renouvelable deux fois). L'indemnisation serait plus élevée car rémunérée en pourcentage de l'ancien salaire jusqu'à 1800 euros mensuels (contre 427 euros actuellement). L'employeur pourrait compléter la différence pour atteindre 100%. Ce nouveau congé a pour objectif d'éviter que la parentalité ne pèse que sur les femmes qui sont bien plus nombreuses que les hommes à prendre un congé parental

Question : Êtes-vous favorable à la mise en place de ce congé de naissance ?

Nouvelle question



Les changements souhaités dans le quotidien domestique pour alléger la charge mentale (1/2)

Question : Si vous aviez une baguette magique, que changeriez-vous dans votre quotidien domestique pour alléger votre charge mentale ? – Question ouverte, réponses non suggérées*

Nouvelle question

Réduire son temps de travail, passer à un mi-temps, semaine de 4 jours, meilleures conditions de travail, une meilleure flexibilité des horaires, changer d'emploi, faire du télétravail, partir à la retraite/retraite anticipée, se reconvertir

Être aidé(e) pour les travaux et l'entretien du logement et des extérieurs, pour s'occuper des enfants, être soutenu(e) par son/sa partenaire

Avoir une femme de ménage, des courses et des repas déjà préparés, une meilleure répartition des tâches dans le couple

De meilleurs revenus, gagner au loto, devenir riche, une réduction des factures ou des dettes

Avoir plus de temps libre pour soi, pour sa famille, mettre en place une meilleure organisation pour gagner du temps, allonger les journées

Pratiquer de la méditation, de la relaxation, du sport, mieux dormir, s'occuper de sa santé mentale (consulter un psychologue, sophrologue, etc...)

Subir moins de pression sociale, davantage de respect, changer les mentalités

Moins de trajets et de bouchons, des transports plus efficaces

Avoir un logement plus grand

Son travail / emploi

Être aidé(e) et soutenu(e)

Les tâches ménagères

Ses finances / revenus

Son temps libre

Sa santé / son bien-être

La pression sociale / le respect

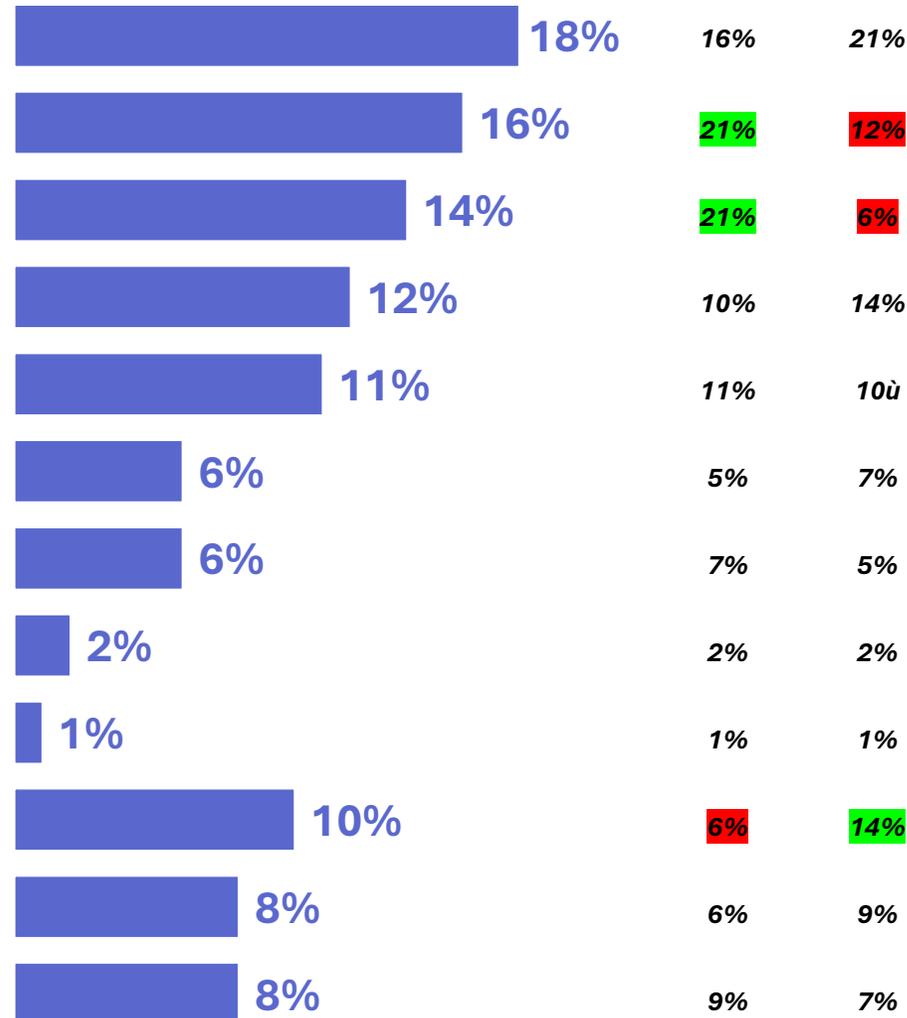
Les transports

Son logement

Rien à changer

Autre

NSP



*Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Les changements souhaités dans le quotidien domestique pour alléger la charge mentale (2/2)

Question : Si vous aviez une baguette magique, que changeriez-vous dans votre quotidien domestique pour alléger votre charge mentale ? Question ouverte, réponses non suggérées

Verbatims

TRAVAIL / EMPLOI

Si je pouvais être en télétravail à 100%, ma charge mentale serait forcément allégée car j'aurais moins de contraintes horaires à respecter dans ma vie quotidienne.

Femme, 33 ans, cadre

Être sûr de garder mon emploi.

Homme, 59 ans, ouvrier

SOUTIEN / AIDE

Que mon partenaire aide activement à l'éducation de nos enfants, que la nounou ne se réfère pas qu'à moi mais aussi à lui. Qu'il anticipe les besoins des enfants.

Femme, 25 ans, profession intermédiaire

Plus de soutien de mon partenaire concernant le quotidien familial.

Femme, 44 ans, employée

TÂCHES MÉNAGÈRES

Si j'avais une baguette magique, et que je pouvais changer mon quotidien domestique, je ferais en sorte que le ménage soit toujours fait ainsi que les repas toujours prêts, ce qui m'éviterait une charge de travail supplémentaire.

Femme, 44 ans, profession intermédiaire

J'aimerais que toutes les tâches ménagères se fassent toutes seules sans que j'aie à y penser ou à les organiser. Juste vivre dans une maison propre, fonctionnelle et apaisante, sans charge mentale.

Homme, 43 ans, employé

Les changements souhaités dans le quotidien professionnel pour alléger la charge mentale (1/2)

Question : Si vous aviez une baguette magique, que changeriez-vous dans votre quotidien de travail pour alléger votre charge mentale ? – Question ouverte, réponses non suggérées*

Nouvelle question

Une meilleure ambiance de travail, moins de stress, moins de pression sur les objectifs et les délais, des outils de travail adaptés et performants, automatiser les tâches répétitives

Une augmentation de salaire, un encadrement plus humain et bienveillant, une meilleure écoute de la hiérarchie, être reconnu(e) et valorisé(e)

Moins de responsabilités, moins de projets et de tâches, moins de réunions

Des horaires plus flexibles, la possibilité de faire du télétravail, plus d'autonomie et de liberté d'organisation

Moins d'heures de travail, moins de jours de travail

Une meilleure organisation du travail, une meilleure répartition des tâches entre collègues

Changer de travail ou de métier, changer de collègues, changer d'employeur

Moins de temps de trajet, une proximité domicile-travail, des transports plus confortables et fiables

Exercer un travail plus intéressant et stimulant, plus proche des aspirations personnelles

Une amélioration des conditions de travail

De la reconnaissance

Une réduction de la charge de travail

De la flexibilité et de l'autonomie

Une réduction du temps de travail

Plus de jours de repos et de vacances

Recruter du personnel / assistant(e)s

Une meilleure organisation du travail

Changer d'employeur / travail

Prendre sa retraite / arrêter de travailler

Dire non / déléguer

Les transports

Le sens du travail

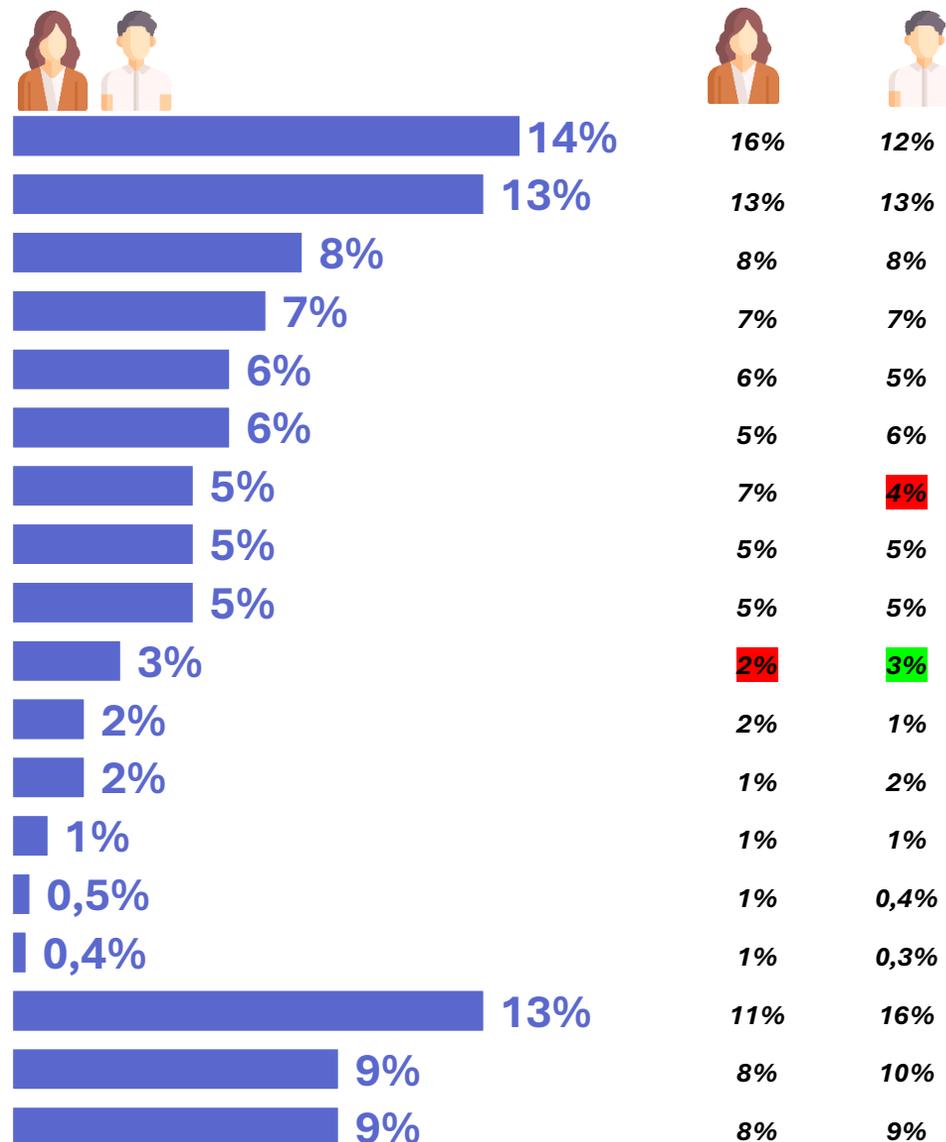
Se former

Avoir davantage de confiance en soi

Rien à changer

Autre

NSP



*Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Les changements souhaités dans le quotidien professionnel pour alléger la charge mentale (2/2)

Question : Qu'est-ce que l'indépendance financière signifie pour vous personnellement ? *Question ouverte réponses non suggérées*

Verbatims

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il faudrait diminuer les objectifs au niveau du travail.

Homme, 34 ans, cadre

J'automatiserais toutes les tâches répétitives et administratives pour me concentrer uniquement sur ce qui est créatif et essentiel.

Homme, 35 ans, ouvrier

RECONNAISSANCE

Avoir des retours sur mon travail, des encouragements, de la valorisation et de la reconnaissance.

Femme, 35 ans, profession intermédiaire

Des patrons plus humains et compréhensifs. De la reconnaissance.

Homme, 29 ans, ouvrier

RÉDUCTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Alléger ma charge de travail pour retrouver davantage d'énergie.

Femme, 47 ans, cadre

Je me reposerais davantage sur mes collaborateurs de manière à répartir plus équitablement la charge de travail.

Homme, 45 ans, profession intermédiaire



03

Les principaux enseignements

Les principaux enseignements (1/12)

Si la grande majorité des actifs se dit satisfaite de son environnement de travail et des principales dimensions qui le composent (intégration, utilité, autonomie, équilibre), ils sont également nombreux à exprimer un sentiment de charge mentale professionnelle élevée.

8 actifs sur 10 expriment une perception positive de leur environnement professionnel. Une large majorité déclare ainsi se sentir bien intégrée au sein de son entreprise, et juge ses missions ou ses tâches claires (89%). Également, les actifs interrogés estiment faire un travail utile (87%), bénéficier d'une grande autonomie (86%), et être satisfaits de leur niveau de responsabilités (85%). Ils disent prendre du plaisir dans leur quotidien de travail, juger leurs objectifs réalistes, leur charge adaptée à leur temps de travail, et être satisfaits des conditions dans lesquelles ils exercent – environnement, équipements, etc. (77%)

Certaines dimensions apparaissent toutefois plus perfectibles : moins de 7 actifs sur 10 estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur (66%) ou se sentent accompagnés dans la gestion de leur parcours et de leurs perspectives d'évolution (63%). La satisfaction vis-à-vis de la rémunération est encore plus faible (58%), avec un écart significatif de 9 points entre hommes (63%) et femmes (54%, stable par rapport à 2024). Enfin, près d'1 actif sur 2 déclare se sentir stressé dans le cadre de son travail (48%). À noter que près d'un tiers des salariés aidants et/ou parents considèrent que leur situation personnelle n'est pas réellement prise en compte par leur entreprise (31%). Hormis la question de la rémunération, hommes et femmes hiérarchisent de façon similaire les différentes dimensions testées.

Par ailleurs, 71% des actifs estiment avoir une charge mentale professionnelle élevée, un score similaire chez les hommes (71%) et les femmes (70%), et stable chez ces dernières par rapport à 2024. Dans le détail, la charge mentale professionnelle est plus élevée chez les managers encadrant plus de 5 personnes (+11 pts), les salariés aidants (+8 pts) et les parents d'enfants de moins de 3 ans (+5 pts). Et alors que 80% des actifs se déclarent satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une proportion similaire évoque pourtant une charge mentale élevée dans au moins un de ces deux domaines (82%), et plus d'un sur 2 dans les deux sphères simultanément (51%).

La charge mentale professionnelle semble résulter d'une accumulation de facteurs liés à la quantité, à l'incertitude et à la complexité du travail, menant à une dégradation de la santé physique et/ou mentale et à une détérioration des conditions de travail.

Si certains éléments sont un peu plus fréquemment mentionnés — tels que la quantité de travail à réaliser (60%), la perspective de revenus moindres à la retraite ou encore le contexte socio-économique et géopolitique (56% tous deux) — aucun facteur ne s'impose véritablement comme cause dominante de la charge mentale professionnelle. Celle-ci semble davantage résulter d'un ensemble de contraintes, souvent imbriquées, qui reflètent la complexité des environnements de travail actuels.

Les principaux enseignements (2/12)

Bien que les actifs se disent largement satisfaits de leur vie personnelle et trouvent du plaisir dans leurs activités hors travail, ils sont nombreux à éprouver une charge mentale personnelle élevée et à se sentir stressés ou angoissés. Cette tension est particulièrement marquée chez les femmes précaires et celles les plus exposées aux responsabilités familiales.

Concernant la sphère personnelle, une large majorité d'actifs déclare prendre du plaisir en dehors du travail (87%), être en phase avec ses choix de vie (81%), se sentir soutenue et comprise par ses proches (80%), avoir une alimentation de qualité et équilibrée (78%), parvenir à s'accorder du temps pour soi (78% – un score à 77% chez les femmes, soit +9pts vs 2024) et avoir le sentiment de passer suffisamment de temps avec ses proches (70%).

En revanche, seuls 54% estiment avoir un sommeil de qualité et plus d'un tiers ont l'impression d'être dépassés au quotidien (37%, +16 pts pour les catégories pauvres). De plus, des écarts significatifs apparaissent selon le genre : 82% des hommes déclarent avoir confiance en eux, contre seulement 68% des femmes (+4 pts vs 2024). De même, les femmes se disent plus souvent stressées ou angoissées dans leur quotidien (52%, -1 pt vs 2024) que les hommes (38%), une proportion encore plus élevée chez les femmes issues des catégories pauvres (60%).

En 2025, près de deux tiers des actifs interrogés déclarent ressentir une charge mentale élevée dans leur vie personnelle (62%), un sentiment particulièrement marqué chez les aidants (73%). Cette perception diffère de manière significative selon le genre : 67% des femmes évoquent une charge mentale personnelle élevée, contre 57 % des hommes. La charge mentale personnelle apparaît d'autant plus prégnante chez les femmes lorsque la charge familiale repose principalement sur elles (85% contre 67% des hommes dans la même situation), lorsqu'elles vivent dans un foyer avec des enfants de moins de 14 ans (82% contre 65%) ou encore lorsqu'elles ont déjà pris un congé parental (73% contre 66%).

Il convient toutefois de noter qu'en 2024, 71% des femmes déclaraient avoir une charge mentale personnelle élevée, soit une baisse de 4 points cette année.

Les principaux enseignements (3/12)

Malgré des évolutions positives depuis l'an passé, la répartition des responsabilités domestiques et familiales est inégale et repose majoritairement sur les femmes, et plus particulièrement les mères.

Cette charge mentale personnelle recouvre plusieurs aspects du quotidien, avec systématiquement des écarts de genre significatifs sur l'ensemble des dimensions testées. Ainsi les femmes, et plus particulièrement celles ayant des enfants à charge, déclarent avoir une charge mentale plus élevée que les hommes pour :

- le suivi de l'éducation des enfants (81% contre 66%, +4pts vs 2024) ;
- la gestion des finances du foyer : payer les factures, planifier dépenses et économies (70% contre 63%, +4 pts vs 2024).
- la gestion du calendrier familial : programmer les rendez-vous médicaux, les activités périscolaires et les vacances (69% contre 54%, -4 pts vs 2024). Un score qui culmine à 83% chez les mères d'enfants de moins de 3 ans (vs 65% des pères) ;
- l'organisation des tâches ménagères : courses, ménage, lessive... (67% contre 51%, -3pts vs 2024). Un score qui atteint 83% chez les mères d'enfants de moins de 14 ans (vs 59% des pères) ;
- le maintien des relations sociales : souhaiter les anniversaires, garder le contact avec la famille et les amis (60% contre 52%, +3 pts vs 2024) ;
- et enfin la santé et le bien-être du foyer : s'assurer que tout le monde mange équilibré, s'occuper des malades (70% contre 63%). Sur ce dernier point, une femme sur cinq qualifie même sa charge mentale de « très élevée » (20%, -2 pts vs 2024, contre seulement un homme sur dix (10%)).

Ainsi, plus de la moitié des femmes en couple interrogées estiment que la charge mentale du quotidien repose principalement sur elles (55%, +9pts pour les mères), contre seulement 18% des hommes. À l'inverse, 71% des hommes considèrent que cette charge est équitablement répartie, une opinion partagée par seulement 42% des femmes. Enfin, seules 3% d'entre elles déclarent que la charge mentale domestique repose principalement sur leur partenaire, contre 11% des hommes.

Ces résultats témoignent toutefois d'une amélioration par rapport à 2024, où la charge était perçue comme reposant « essentiellement sur les femmes » par 65% d'entre elles (-10 pts cette année), et considérée comme « équitablement répartie » par 31% (+11 pts).

Les principaux enseignements (4/12)

Une charge mentale élevée, aux effets tangibles sur la santé, les relations, et les projets des actifs.

Interrogés sur l'impact de leur charge mentale sur leur vie personnelle, 81% des actifs déclarent constater une dégradation de leur santé physique et/ou mentale ainsi que des difficultés à se déconnecter (dont 66% citent cela en premier). Ce ressenti est plus marqué chez les femmes (85%, -2 pts vs 2024) que chez les hommes (77 %). Près d'un actif sur 2 évoque également une dégradation des relations personnelles et/ou familiales ou un renoncement à des projets personnels (45%, dont 20% le citent en premier). Ces conséquences sont plus prégnantes chez les actifs issus des catégories pauvres (62%), ceux de moins de 35 ans (56%), les aidants, les parents d'enfants de moins de 3 ans (55% tous deux) et les managers encadrant plus de 5 personnes (51 %). Enfin, plus d'un actif sur 10 déclarent ne constater aucune manifestation particulière de leur charge mentale sur leur vie personnelle (14%).

Quant à la charge mentale professionnelle, elle se traduit d'abord par une dégradation de la santé physique et/ou mentale au travail pour 67% des actifs (dont 46% la citent en premier), incluant notamment une augmentation de la fatigue chronique (35%) et du stress (28%). Dans le détail, les femmes mentionnent davantage cette dégradation (71%, -2 pts vs 2024) que les hommes (63%), de même que les catégories pauvres (+9 pts) et les moins de 35 ans (+6 pts). Viennent ensuite une dégradation des conditions de travail (52%, dont 25% la citent en premier), puis le renoncement à des perspectives professionnelles (30%, dont 13% la citent en premier). Enfin, près de 2 actifs sur 10 estiment ne constater aucune manifestation particulière de leur charge mentale professionnelle (15%).

En outre, cette charge mentale trop élevée, a également des conséquences sur le quotidien des actifs : Ainsi elle a déjà conduit 75% à renoncer ou décaler au moins un projet personnel, et 58% à renoncer ou décaler au moins un projet professionnel.

Dans le détail une majorité a déjà renoncé ou décalé des sorties (59%) ou des activités de loisirs (58%), dont un tiers « plusieurs fois ». D'autres projets personnels de plus grande ampleur ont également été impactés : renoncement ou décalage de projets de voyage (44%), de projets personnels importants comme des travaux dans le logement (43%) ou même de projets d'enfant (21% au global ; 23% pour les hommes et 19% pour les femmes). Également, des projets professionnels ont également été entravés : une prise de responsabilité supplémentaire au travail (36%), un projet supplémentaire au travail qui tenait à cœur (33%), un projet de reconversion professionnelle (31%) ou de changement d'entreprise/ d'organisation (31%) ou encore de passage au statut d'indépendant ou une création d'entreprise (22%). On ne note que peu d'écarts entre hommes et femmes sur ces dimensions, en revanche les moins de 35 ans sont paradoxalement plus nombreux à citer l'ensemble de ces renoncements que leurs aînés, preuve d'une sensibilité plus forte à l'équilibre pro-perso.

Les principaux enseignements (5/12)

Résoudre le sujet de la charge mentale élevée : encore des difficultés pour les actifs à en parler et à mettre en place des actions ; mais lorsque des actions sont mises en place, elles conduisent quasi-systématiquement à une amélioration, qui doit encore être pérennisée

83% des actifs ayant déclaré une charge mentale élevée en ont déjà parlé avec au moins un interlocuteur : les conjoints/famille et les amis sont privilégiés par une majorité (respectivement 67% et 58%), puis viennent les collègues (47%), un tiers de confiance (38%), un médecin (30%) ou un thérapeute (14%). Les interlocuteurs « officiels » au sein de l'organisation sont parmi les moins sollicités : le manager (26%), la médecine du travail (21%) et les RH (14%), y compris chez ceux qui déclarent une charge mentale professionnelle élevée. Ce manque de recours aux interlocuteurs « officiels » peut témoigner d'une certaine défiance à leur égard, voire d'un certain fatalisme quand à l'impossibilité de changer les choses, ou bien également témoigner d'une crainte de dévoiler une faiblesse dans l'univers professionnel par peur des conséquences sur son emploi.

Néanmoins, 67% des actifs ayant une charge mentale personnelle élevée ont déjà discuté de sa répartition avec leur conjoint(e), et cela a abouti à la mise en place d'actions pour 29%. Et 58% des actifs ayant une charge mentale professionnelle élevée en ont déjà discuté avec leurs collègues et 21% ont mis en place des actions. Près de la moitié sont allés jusqu'à en parler avec leur manager (49%) et cela a conduit 16% à mettre en place des actions.

Pour celles et ceux ayant mis en place des actions dans le cadre personnel, elles ont conduit à une amélioration dans 96% des cas et une amélioration pérenne dans 59% des cas. Dans l'univers professionnel, l'amélioration a lieu dans 92% des cas et elle est pérenne dans 50% des cas.

Ainsi, dans la démarche des actifs pour agir sur la charge mentale, on constate un premier frein, qui est de témoigner d'une difficulté en s'adressant aux bons interlocuteurs. Ensuite, lorsque la discussion a lieu, elle n'aboutit qu'encore trop peu à la mise en place d'actions, alors même que lorsque celles-ci sont mises en place elles portent leurs fruits, parfois même de manière tout à fait pérenne.

En ce qui concerne les actions que les actifs eux-mêmes peuvent mettre en place, 54% pourraient réaliser au moins un aménagement de leur temps de travail ou leur poste, notamment en lâchant prise sur ce qui est attendu d'eux dans le travail ou en réduisant leur temps de travail, 64% seraient prêts à se faire accompagner et se former (se former à des outils spécifiques ou à la gestion du stress, se faire accompagner psychologiquement, suivre un programme de coaching) et 62% seraient prêts à changer de trajectoire professionnelle (reconversion professionnelle, changement d'employeur, changement de poste au sein de l'organisation, prise de retraite anticipée ou passage au statut indépendant).

Les principaux enseignements (6/12)

Alléger la charge mentale, personnelle ou professionnelle : une attente forte d'un soutien de la part de l'employeur et une diversité de solutions évoquées

Interrogés sur les actions que les employeurs peuvent mettre en place pour soulager la charge mentale, les salariés citent d'abord des temps et des espaces dédiés au bien-être (43%), tels que des espaces détente, des programmes de bien-être physique, des séances de réduction du stress et de l'anxiété, puis une meilleure organisation du travail et des équipes (37%), une réduction de la charge de travail (35%), un accompagnement social et psychologique (30%), des politiques de soutien à l'équilibre pro perso (28%) telles qu'un meilleur accès au télétravail et l'application d'une politique stricte de droit à la déconnexion et enfin des échanges avec le manager (19%), et une réduction du niveau d'exigence attendu sur le travail réalisé (18%).

En spontané, les actifs évoquent plusieurs souhaits pour alléger leur charge mentale personnelle : une amélioration de leurs conditions de travail (18%), notamment une réduction de leur temps de travail, le fait d'être plus soutenus par leur partenaire dans la réalisation des tâches domestiques (16%), le fait de faire accompagner pour les tâches domestiques (14%), soit par une aide de ménage soit via des repas déjà préparés, le fait d'avoir de meilleurs revenus (12%) ou encore le fait d'avoir plus de temps libre (11%) ou un logement plus grand (10%). On note donc que les actifs considèrent qu'une amélioration de leurs conditions de travail aurait également un impact sur leur charge mentale personnelle. Et par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses à citer un besoin de soutien (21% contre 12% chez les hommes) et un accompagnement pour les tâches domestiques (21% contre 6% pour les hommes).

On observe par ailleurs une forte adhésion à la mise en place du congé de naissance (85%) – selon les modalités exprimées par le gouvernement dans son projet de transformation du congé parental actuel, envisagé pour 2026 – aussi bien chez les femmes (86%) que chez les hommes (85%), et ces derniers sont un peu plus nombreux à se dire « très favorables » à ce dispositif (32% contre 29% des femmes).

Et concernant le quotidien professionnel, les actifs identifient trois vecteurs principaux d'amélioration de leur charge mentale professionnelle : de meilleures conditions de travail (14%) en termes d'ambiance et de stress notamment, une meilleure reconnaissance et valorisation (13%) ainsi qu'une réduction de la charge de travail (8%).

Les principaux enseignements (7/12)

Focus sur les familles monoparentales

Les foyers monoparentaux présentent une charge mentale significativement supérieure à la moyenne, tant sur le plan professionnel (77%, +6 pts), que personnel (74%, +12 pts). De plus, la charge mentale dans ce type de foyer pèse davantage sur les mères concernant la gestion de la santé et du bien-être du foyer (78% contre 67% des hommes) et celle du calendrier familial (76% contre 68%). Rappelons qu'en France, une famille sur 4 est monoparentale, et dans 80% des cas, ces foyers sont composés d'une mère seule.

Cette charge mentale oblige les familles monoparentales à faire des choix contraints au quotidien : 68% d'entre elles ont déjà décalé ou renoncé à des activités de loisirs (+10 pts vs global), 67% à des sorties avec des proches (+8 pts), et plus d'une sur 2 à des projets personnels importants (54%, +11 pts). Dans la sphère professionnelle, cette situation se matérialise par le décalage ou le renoncement à des responsabilités supplémentaires (42%, +6 pts), un constat qui s'explique notamment par la difficulté à concilier horaires de travail et vie personnelle (49%, +6 pts) ainsi que par l'insuffisante prise en compte de la situation de monoparentalité par l'employeur (40%, +9 pts).

Pour alléger la charge mentale, les foyers monoparentaux estiment que leur entreprise devrait avant tout mettre en place une meilleure organisation du travail et des équipes (41%, +4 pts), des espaces dédiés au bien-être (41%, -2 pts) et une réduction de la charge de travail (35%). Seuls 17% jugent prioritaire des temps d'échanges dédiés avec leur manager (-2 pts).

Les principaux enseignements (8/12)

Focus sur le secteur public

Les agents du secteur public affichent des niveaux de satisfaction professionnelle significativement inférieurs à la moyenne globale concernant leurs conditions de travail (69%, -8 pts vs global), la reconnaissance de leur travail à sa juste valeur (56%, -10 pts) et l'accompagnement dans la gestion de leur parcours professionnel et dans leurs possibilités d'évolution (58%, -5 pts).

Par ailleurs, leur quotidien est marqué par un plus fort niveau de stress et d'angoisse : plus d'un agent interrogé sur 2 se dit stressé dans le cadre de son travail (54%, +6 pts vs global) et ressent de l'angoisse au quotidien (50%, +5 pts). Ainsi, 73% ressentent une charge mentale professionnelle élevée (+2 pts vs global).

Parmi les éléments constitutifs de la charge mentale professionnelle, le manque de considération (59%, +6 pts) et les difficultés de communication au sein de l'organisation (50%, +6 pts) affichent des scores supérieurs à l'ensemble des actifs interrogés. À ce titre, plus d'un tiers des agents ont déjà consulté un médecin (hors médecine du travail) pour évoquer ce sujet (35%, +5 pts vs global) et une proportion similaire envisage de changer d'employeur (33%).

Pour alléger la charge mentale, les salariés du secteur public estiment que leur entreprise devrait avant tout mettre en place des espaces dédiés au bien-être (43%), une meilleure organisation du travail et des équipes (38%, +1 pt) et un accompagnement social et psychologique (34% +4 pts). Seuls 18% jugent prioritaire des temps d'échanges dédiés avec leur manager (-1 pt) ainsi qu'une réduction du niveau d'exigence attendu sur le travail réalisé.

Les principaux enseignements (9/12)

Focus par catégories socioprofessionnelles

Les ouvriers déclarent avoir une charge mentale personnelle plus faible que la moyenne (57%, soit -5 pts vs global), contrairement aux employés (67%, +5 pts). De plus, 46% des employés estiment que cette charge repose essentiellement sur eux (+10 pts vs global), contre 26% des ouvriers. Ce constat se traduit également dans le ressenti au quotidien : la majorité des employés se dit stressée ou angoissée (51% contre 37% des ouvriers). Ces écarts peuvent être interprétés à l'aune d'une dimension genrée : les postes d'employés étant majoritairement occupés par des femmes, tandis que les métiers ouvriers par des hommes.

La charge mentale professionnelle est plus élevée chez les professions intermédiaires (75%, +4 pts vs global). Ces dernières en parlent davantage avec leurs collègues (53%, +6 pts), dans une logique de partage et de répartition de cette charge (55%, +4 pts).

Focus sur les cadres

Les cadres déclarent bénéficier d'une grande autonomie dans leur travail (91%, +5 pts vs global), être satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (85%, +5 pts) et de leurs conditions de travail (83%, +6 pts). Près des ¾ estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur (74%, +8 pts) et plus de 2 sur 3 se disent satisfaits de leur rémunération (68%, +10 pts).

Par ailleurs, les cadres se distinguent par une charge mentale moins élevée liée à la gestion des finances (58% contre 71% pour les catégories populaires) et à la perspective de revenus moindres à la retraite (46% contre 64%). La charge mentale professionnelle des cadres est avant tout liée à la quantité de travail (59%) ainsi qu'à la multiplication des réunions et canaux de sollicitation (59%, +14 pts), entraînant une dégradation de la santé physique ou mentale pour près de 7 cadres sur 10 (66%, -1 pt).

Pour alléger la charge mentale, les cadres estiment que leur entreprise devrait avant tout mettre en place des espaces dédiés au bien-être (44%, +1 pt), un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (43%, +15 pts) et une réduction de la charge de travail (36%, +1 pt). Seuls 2 cadres sur 10 jugent prioritaire une réduction du niveau d'exigence attendu sur le travail réalisé (20%). Enfin, près de 4 cadres sur 10 se déclarent prêts à suivre un programme de coaching destiné à réduire leur charge mentale professionnelle (38%, +7 pts).

Les principaux enseignements (10/12)

Focus par âge

Bien que les moins de 35 ans ne déclarent pas une charge mentale significativement plus élevée que la moyenne, son impact sur leurs trajectoires de vie est plus marqué. Ils sont en effet 83% à avoir déjà décalé ou renoncé à au moins un projet personnel (contre 71% des plus de 35 ans) et 70% à avoir mis de côté au moins un projet professionnel (contre 54%).

Face à cette situation, on observe une volonté manifeste chez les moins de 35 ans de lutter activement contre leur charge mentale personnelle et professionnelle. Sur le plan professionnel, ils sont davantage enclins à envisager au moins un accompagnement et/ou une formation (77% contre 60% des 35 ans et plus), un changement de trajectoire professionnelle (71% contre 58%) ou encore un aménagement de leur temps de travail (62% contre 47% des 50 ans et plus). A noter que ces scores sont plus marqués chez les femmes que chez les hommes (entre +3 et +9 pts). Parallèlement, les moins de 35 ans expriment des attentes plus fortes envers leurs employeurs : 51% souhaitent que des temps et espaces dédiés au bien-être soient mis en place dans leur entreprise (contre 35% des 50 ans et plus), et la moitié des 18-24 ans (50%) réclament un accompagnement social et psychologique (contre 23% des 50 ans et plus).

Pour alléger la charge mentale, les salariés de moins de 35 ans estiment que leur entreprise devrait avant tout mettre en place des espaces dédiés au bien-être (51% contre 35% des 50 ans et plus), un accompagnement social et psychologique (43% contre 23% des 50 ans et plus) et une réduction de la charge de travail (36%, un score identique chez les 50 ans et plus). La réduction du niveau d'exigence attendu sur le travail réalisé apparaît comme l'action la moins prioritaire, quelle que soit la tranche d'âge, citée par moins de 2 salariés sur 10.

Les principaux enseignements (11/12)

Focus sur le secteur du BTP

Les salariés du secteur du BTP affichent des niveaux de satisfaction professionnelle supérieurs à la moyenne concernant l'utilité perçue de leur activité (91%, +4 pts vs global), leurs conditions de travail : environnement, équipements (82%, +5 pts) et la reconnaissance de leur travail à sa juste valeur (73%, +7pts).

Au-delà de ces indicateurs, plus de 8 salariés du BTP sur 10 déclarent prendre du plaisir dans leur quotidien professionnel (84%, +7 pts). Ils sont également moins nombreux à faire état de stress, tant dans leur travail (40%, -8 pts) que dans leur vie personnelle (38%, -7 pts), traduisant ainsi à une charge mentale professionnelle plus contenue que celle constatée chez l'ensemble des actifs interrogés (67%, -4 pts).

Et pour réduire leur charge mentale professionnelle, les salariés du BTP mobilisent davantage de stratégies collectives : ils sont en effet plus enclins à évoquer la répartition de celle-ci avec leurs collègues (60%, +9 pts) ou leur manager (53%, +9 pts).

En parallèle, plus d'un salarié du BTP sur 5 envisagent de changer de trajectoire professionnelle (22%, +5 pts vs global), en optant notamment pour une reconversion (46% +7 pts) ou le passage au statut d'indépendant (32%, +8 pts).

Quant à la charge mentale personnelle, elle est légèrement plus élevée que la moyenne globale (65%, +3pts). Toutefois, on observe qu'elle est significativement plus faible concernant le suivi de l'éducation des enfants (59%, -15 pts) et la gestion du calendrier du foyer (45%, -17 pts). Un paradoxe qui peut s'expliquer par une répartition genrée des rôles – dans un secteur majoritairement masculin comme le BTP – où la charge domestique est davantage assumée par la conjointe. Ainsi, 16% des salariés déclarent que la charge du quotidien repose essentiellement sur leur partenaire (+8 pts vs global). Enfin, si ¾ des salariés du BTP se déclarent favorables à l'instauration d'un congé de naissance (75%), on note néanmoins un écart à la moyenne de -10 pts.

Pour alléger la charge mentale, les salariés du secteur du BTP estiment que leur entreprise devrait avant tout mettre en place des espaces dédiés au bien-être (41%, -2 pts), une meilleure organisation du travail et des équipes (36%, -1 pt). Seuls 18% jugent prioritaire une réduction du niveau d'exigence attendu sur le travail réalisé.

Les principaux enseignements (12/12)

Focus sur les salariés aidants

Près de ¾ des salariés aidants déclarent ressentir une charge mentale personnelle élevée (73%, +11 pts vs ensemble), concentrée en particulier sur la gestion des finances (76%, +9 pts), la santé et le bien-être du foyer (75%, +8 pts), l'organisation du calendrier (68%, +6 pts) et le maintien des relations sociales (61%, +6 pts). De plus, la majorité des salariés aidants rapportent être stressés ou angoissés (54%, +9 pts vs global), et près de la moitié ont l'impression d'être dépassés au quotidien (47%, +10pts). Ces scores sont significativement supérieurs chez les femmes (respectivement 60% et 50%, soit +13 pts et +5 pts vs les hommes).

Pour plus de 8 salariés aidants sur 10, la charge mentale personnelle se manifeste par une dégradation de la santé physique ou mentale (85%, +4 pts vs global), et pour plus d'1 sur 2 par une dégradation des relations personnelles et/ou familiales (55%, +10 pts). En outre, près de 9 salariés aidants sur 10 ont déjà décalé ou renoncé à au moins un projet personnel (89%, +14 pts vs global). A noter également que 38% ont déjà décalé ou renoncé à un projet d'enfant (+17 pts vs global), un score significativement plus élevé chez les hommes (42% vs 33% chez les femmes).

8 salariés aidants sur 10 estiment leur charge mentale professionnelle élevée (79%, +8 pts vs global). En cause, la quantité de travail (71%, +11 pts vs global), la perspective de revenus moindres à la retraite (65%, +9 pts), le contexte social et économique actuel (65%, +9 pts), le fait de travailler dans un univers de plus en plus complexe et évolutif (62%, +12 pts), l'impossibilité de refuser une tâche supplémentaire (60%, +10 pts), des changements d'objectifs ou d'échéances (63%, +17 pts) et des horaires de travail difficiles à concilier avec la vie personnelle (54%, +12 pts).

Cette charge mentale élevée dans la vie professionnelle se traduit par une dégradation des conditions de travail pour 61% des salariés aidants (+9 pts vs global), et notamment par une diminution de leur productivité pour 25% d'entre eux (+7 pts vs global). 42% des salariés aidants interrogés évoquent également une renonciation à des perspectives professionnelles (+12 pts).

Pour alléger leur charge mentale professionnelle, la majorité des salariés aidants pourraient envisager de réduire son temps de travail (58%, +18 pts), de recourir à la formation (58%, +9 pts vs global), de changer de poste au sein de son organisation (55%, +20 pts), voire de se reconverter (51%, +12 pts). Par ailleurs, ils estiment que leur entreprise devrait avant tout mettre en place des espaces dédiés au bien-être (52%, +9 pts), un accompagnement social et psychologique (37%, +7 pts) et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (34%, +6 pts). Seuls 18% jugent prioritaire des échanges dédiés avec leur manager.



Everything starts with people