

Paris, le 9 septembre 2026

Santé mentale des dirigeants et des salariés dans les TPE et PME : dialogue, prévention et vigilance partagée au cœur des enjeux

AG2R LA MONDIALE dévoile les résultats de son 1^{er} Baromètre sur la santé mentale des dirigeants de TPE et PME, en partenariat avec l'Alliance pour la Santé Mentale et réalisé par IPSOS BVA. Cette étude inédite a été menée auprès de plus de 300 dirigeants, complétée par une enquête miroir auprès de 1 000 salariés.

Si les dirigeants de TPE et PME font face, principalement pour préserver l'activité de leur entreprise, et se déclarent majoritairement en bonne santé mentale, cette perception coexiste avec des périodes régulières de stress intense et des fragilités liées à la situation économique, à l'organisation du travail et au manque de relais. Cette réalité reste toutefois insuffisamment perçue : la moitié des salariés interrogés considèrent que leur dirigeant n'est pas exposé aux enjeux de santé mentale ou ne se sont jamais posé la question. Soucieux de préserver l'activité de leur entreprise, les dirigeants continuent souvent de travailler au détriment de leur propre santé et se disent nombreux à se mobiliser en faveur de la santé mentale de leurs salariés.

Les chiffres clefs

- 86% des dirigeants de TPE et PME se disent en bonne santé mentale alors que 64% déclarent vivre des périodes de stress intense au travail au moins de temps en temps.
- 56% des dirigeants déclarent ne pas pouvoir s'arrêter quelques jours sans conséquences pour leur entreprise. Ainsi, 42% ont déjà continué à travailler alors qu'ils estimaient avoir besoin de s'arrêter. Parmi eux, 46% justifient cette situation par l'impossibilité d'être remplacés et 31% en raison des risques financiers liés à leur absence.
- 85% d'entre eux ont déjà engagé ou envisagent au moins une action en faveur de la santé mentale de leurs salariés.
- Plus d'un salarié sur deux (55%) juge d'ailleurs efficaces les démarches engagées dans leur entreprise en faveur de la santé mentale. Parmi les dispositifs mis en place qui favorisent le dialogue, 41% mentionnent les temps d'échange réguliers en équipe pour parler du travail et des éventuelles difficultés rencontrées.

Face au stress, les dirigeants résilients mais fortement exposés et seuls

Les dirigeants s'estiment majoritairement en bonne santé mentale (86%), mais plus de trois sur cinq (64%) déclarent vivre régulièrement des situations de stress intense dont 17% quotidiennement. Les salariés font état d'une exposition comparable (68%), mais seuls 8% disent être confrontés à ce type de stress tous les jours ou presque.

- Les principales sources de stress sont directement liées à l'activité de l'entreprise. La situation économique arrive en tête (54%) devant l'accumulation des délais et des urgences difficiles à absorber (52%).
- À ces tensions s'ajoutent parfois un sentiment d'isolement : 39% des dirigeants considèrent que la solitude constitue souvent ou occasionnellement un problème. Lorsque la pression devient trop forte, ils ne disposent pas toujours d'un associé ou d'un cadre sur lequel s'appuyer.
- Cette réalité reste cependant peu perçue par les salariés : la moitié d'entre eux ne considère pas le stress de leur dirigeant comme un sujet central. 24% ne se posent pas cette question et 26% estiment que leur dirigeant n'est pas particulièrement exposé à ce risque.

La pérennité de l'entreprise prime sur les considérations personnelles des dirigeants

Même lorsque le stress affecte leur santé physique ou psychique, les dirigeants éprouvent des difficultés à interrompre leur activité. Leur priorité demeure la continuité de leur entreprise et la préservation de son équilibre financier.

- Pour plus d'un dirigeant sur deux (56%), s'arrêter quelques jours nuirait à l'entreprise.
- 42% déclarent d'ailleurs continuer de travailler en dépit d'un état qui justifierait un arrêt selon eux, une proportion moins importante que chez les salariés (51%).
- Les dirigeants invoquent principalement deux raisons pour expliquer cette situation : l'impossibilité d'être remplacé (46%) et les conséquences financières que pourrait entraîner leur absence pour l'entreprise (31%).
- Chez les salariés, le refus de s'arrêter est principalement justifié par la crainte de répercussions financières : 31% redoutent des conséquences sur leur rémunération. Dans une moindre mesure, d'autres évoquent la difficulté à s'absenter en raison d'échéances importantes à respecter (13%) ou l'absence de solutions de remplacement à leur poste (11%).

La santé mentale, un tabou autant pour les dirigeants que les salariés

Les périodes de stress, d'anxiété ou d'épuisement importantes sont difficiles à partager dans les TPE et PME :

- Pour 41% des dirigeants, leur statut constitue en lui-même un frein à l'expression de leurs difficultés psychologiques.
- Le constat est similaire chez les salariés : 42% estiment difficile de parler de santé mentale dans leur entreprise. Cette proportion atteint 69% parmi ceux qui se considèrent déjà en situation de fragilité.
- Cette difficulté commune s'explique notamment par une certaine retenue à évoquer un problème de santé mentale comparativement à un problème de santé physique (un écart de 14 points est observé entre les deux) et par une perception différente de l'origine des troubles. Ainsi, 51% des dirigeants identifient d'abord la sphère personnelle comme la principale source de difficultés psychologiques de leurs salariés. De leur côté, 46% des salariés citent effectivement des causes personnelles, mais 62% attribuent également leurs problèmes de santé mentale au travail.

La prévention, utilité reconnue mais application trop complexe

Si l'utilité des actions destinées à mieux prendre en compte la santé mentale des salariés est mise en avant, leur mise en œuvre reste néanmoins complexe lorsque les dispositifs sont trop formels ou insuffisamment adaptés à la taille de l'entreprise :

- Pour les dirigeants interrogés, ces démarches contribuent à améliorer l'organisation du travail (45%) et constituent un investissement utile pour réduire l'absentéisme et le turnover (40% dans les TPE et PME). Cette dernière proportion atteint 56% dans les PME.
- Certains freins persistent cependant. Un quart des dirigeants (25%) considère que ces dispositifs peuvent entraîner des contraintes administratives, tandis que 21% craignent qu'ils soient perçus comme une forme d'intrusion dans la sphère privée de leurs salariés.
- Au total 76% des dirigeants jugent efficaces les démarches en faveur de la santé mentale, contre 55% des salariés.
- Par ailleurs, près de deux entreprises sur trois (62%) déclarent avoir intégré les risques psychosociaux à leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Le manque de temps (38%) et d'information (35%) constituent les principaux obstacles au déploiement d'actions de prévention. Le coût apparaît comme un frein plus secondaire, cité par 15% des dirigeants.
- Dans ce contexte, ils expriment un besoin de solutions simples et directement applicables : 48% souhaitent disposer de guides pratiques accompagnés d'outils prêts à l'emploi et 30% privilégient des formations courtes accessibles en ligne.
- Les dispositifs favorisant le dialogue sont cependant bien installés dans les PME et TPE : plus de 8 dirigeants sur 10 ont mis en place des temps d'échange réguliers pour parler du travail et des éventuelles difficultés rencontrées (réunions d'équipe, entretiens individuels), même si seuls 41% des salariés les ont identifiés. Une différence qui interroge autant la visibilité de ces dispositifs que leur effet perçu dans le travail quotidien.

Ce baromètre a été réalisé avec l'Alliance pour la Santé Mentale, à l'origine de la Charte d'engagement pour la santé mentale au travail soutenue par le Gouvernement, et signée en 2025 par AG2R LA MONDIALE. Le Groupe accompagne les entreprises et leurs collaborateurs avec des dispositifs dédiés.

Pour les salariés, AG2R LA MONDIALE propose notamment :

- une ligne d'écoute et de soutien psychologique accessible 24h/24 et 7J/7 permettant d'échanger en toute confidentialité sur les difficultés rencontrées. Les managers peuvent également bénéficier d'un accompagnement dédié grâce à ce dispositif afin de les aider à identifier les situations de fragilité et à soutenir leurs collaborateurs en difficulté.
- un bilan de santé destiné à identifier des pistes d'amélioration adaptées à chaque situation.

Pour les entreprises, le Groupe met également à disposition :

- des conférences et des webinaires animés par des psychologues experts afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la santé mentale ;
- un soutien psychologique à la suite d'un événement traumatique.

À partir de l'automne 2026, l'Alliance pour la Santé Mentale et AG2R LA MONDIALE réuniront des dirigeants de TPE et PME au sein de groupes de travail pour co-construire un guide pratique, avec des outils directement mobilisables, répondant à la première attente exprimée par les dirigeants interrogés (48 %).

Méthodologie :

Ce Baromètre IPSOS BVA sur la santé mentale dans les TPE et PME repose sur une enquête quantitative, menée auprès de 307 dirigeants de TPE/PME, avec au moins 1 salarié, et de 1000 salariés de TPE/PME, constituant un échantillon national représentatif des salariés de TPE et PME (<250 salariés), interrogés par téléphone entre le 1er et le 17 juillet 2026 pour les dirigeants (méthode des quotas appliquée à la taille d'entreprise et au secteur ; redressement appliqué selon le genre du répondant) et du 7 au 15 juillet 2026 en ligne pour les salariés, selon la méthode des quotas appliquée au genre, âge, CSP du répondant, région, taille d'entreprise, secteur d'activité de l'entreprise.

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.ag2rlamondiale.fr /



Contacts presse :

Emmanuelle Renaudie : emmanuelle.renaudie@ag2rlamondiale.fr / 01 76 60 80 69 / 07 78 26 78 39

Cécile Bourganel : cecile.bourganel@ag2rlamondiale.fr / 07 85 24 27 15

À propos de l'Alliance pour la Santé Mentale :

Fondée en janvier 2024 avec le soutien du monde de la philanthropie, l'Alliance pour la Santé Mentale est une association à but non-lucratif et apaisane. Elle fédère de nombreux acteurs du champ de la santé mentale, rassemble diverses expertises, produit et contribue à des documents de référence, mène des actions de sensibilisation et de destigmatisation de la santé mentale et des troubles psychiques, recense les besoins et solutions disponibles et porte des propositions concrètes. Elle concentre son action sur cinq axes stratégiques : la destigmatisation, la santé mentale des jeunes, la santé mentale des femmes, la recherche et l'innovation, et la santé mentale au travail.

www.alliance-sante-mentale.org

Contact presse :

Anne Perette-Ficaja : anne@alliance-santementale.org / 06 67 61 01 02