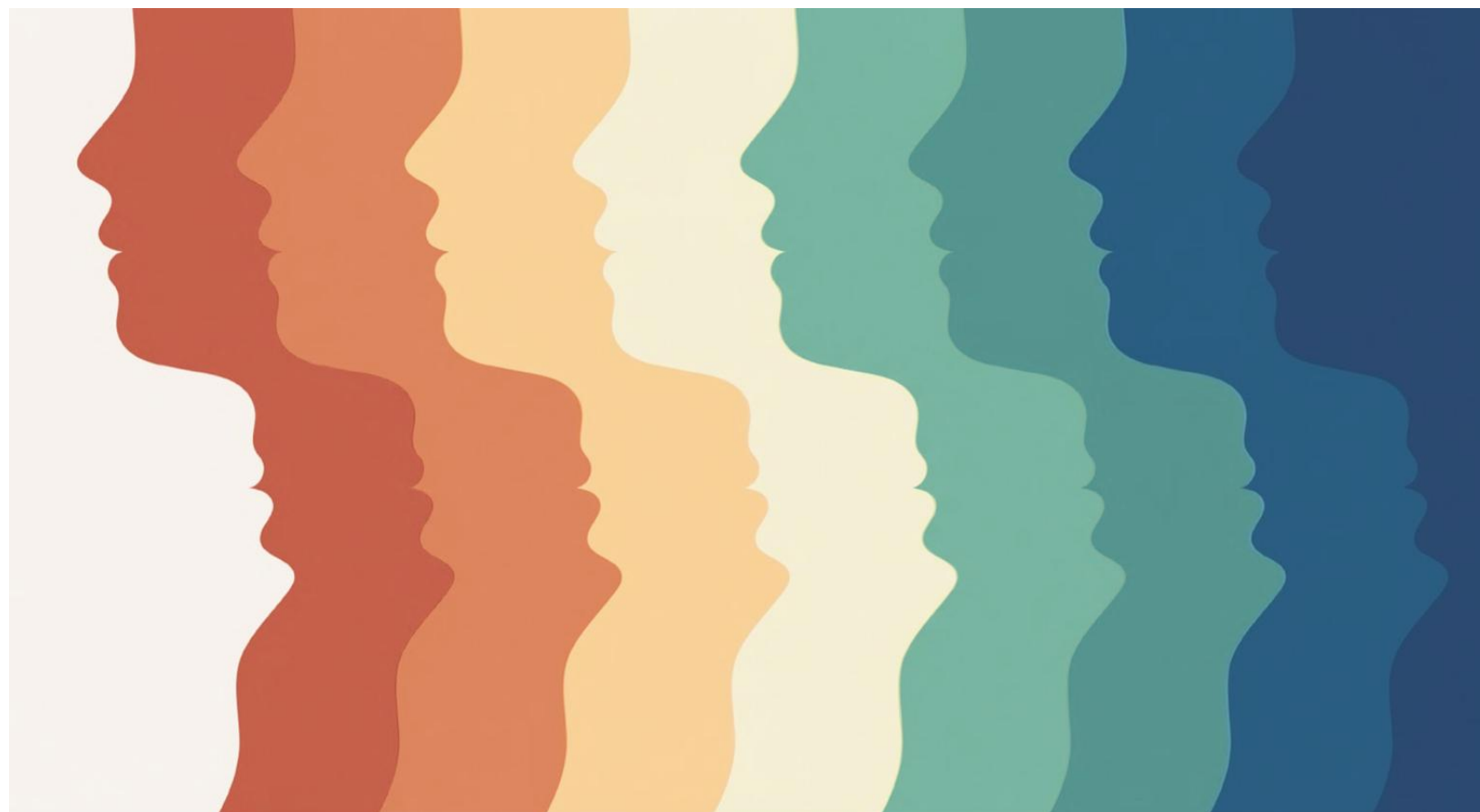


Grande enquête sur la santé mentale au travail



Mars 2026

Enquête Ifop pour
Moka.Care, le BCG
et le GHU Paris
psychiatrie &
neurosciences



Santé mentale au travail : les chiffres clés de 2026

1

La santé mentale des salariés s'améliore légèrement... mais reste contrastée.

74% des salariés sont en état de **bien-être mental** (+4 points en un an)

7 salariés sur 10 déclarent avoir déjà ressenti un **trouble lié au travail**.
39% des moins de 35 ans se déclarent en **stress chronique** à cause du travail. et **46% des 18-24 ans** (+11 et +18 points par rapport aux 35 ans et plus)

2

Le travail, un facteur de protection dans un contexte d'incertitude.

7 salariés sur 10 déclarent que leur **vie au travail** impacte positivement leur santé mentale.

7 salariés sur 10 déclarent que le **contexte géopolitique** et le **contexte politique et économique national** ont un impact négatif sur leur santé mentale.

3

Le burn-out ne relève plus de l'exception mais d'un phénomène structurel.

Près d'un quart des salariés déclare avoir connu un **burn-out** au cours des cinq dernières années.

26% des salariés diagnostiqués en burn-out n'ont pas été arrêtés.
85% ont réintégré leur entreprise à l'issue de leur arrêt de travail.

4

La santé mentale est un enjeu de performance durable pour l'entreprise.

41% des salariés déclarent avoir déjà travaillé **moins efficacement** en raison de leur santé mentale.

37% ont été **arrêtés** quelques jours ou quelques semaines.
19% déclarent avoir déjà **démissionné**.

5

Le management joue un rôle essentiel dans l'amélioration du bien-être en entreprise.

Ces 3 leviers ont le plus d'impact sur le bien-être mental des salariés :

- 1 Soutien du manager.
- 2 Exprimer librement ses désaccords.
- 3 Recevoir des marques de reconnaissance.

6

Le regard sur les vulnérabilités se durcit.

32% des salariés considèrent les troubles de santé mentale comme un **signe de faiblesse**. (+10 points en un an)

29% des salariés pensent que consulter un psychologue représente un **échec**. (+12 points en un an)

SOMMAIRE

Santé mentale au travail : les chiffres clés de 2026	2
Préambule	4
Méthodologie	5
Résultats	9
Introduction : Comment se sentent les salariés français ?	10
État de bien-être mental — Populations à accompagner spécifiquement	
1. Qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?	21
2. Au travail, qu'est-ce qui impacte la santé mentale ?	31
3. IA, télétravail et santé mentale : opportunités et points de vigilance.	45
4. Quelles sont les conséquences économiques des problématiques de santé mentale ?	54
5. Que font les salariés et les organisations pour améliorer la santé mentale ?	67
6. Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?	75
Contacts	85

PRÉAMBULE

Érigée en Grande Cause Nationale en 2025 et reconduite en 2026, la santé mentale s'impose désormais comme un enjeu collectif majeur.

Les résultats de cette deuxième édition de la *Grande Enquête sur la santé mentale au travail* montrent une amélioration mesurée du bien-être mental des salariés français.

Néanmoins, un salarié sur quatre reste en situation de mal-être, et près de sept sur dix déclarent avoir déjà ressenti un trouble lié à leur travail. Cette réalité souligne une tension persistante : alors que la prise de conscience progresse, les fragilités demeurent et les perceptions à l'égard des troubles psychiques se durcissent.

La santé mentale au travail ne peut plus être pensée comme un sujet périphérique, ni comme une responsabilité exclusivement médicale ou relevant uniquement des politiques RH. Elle constitue un enjeu de performance opérationnelle, de gestion des risques humains et de compétitivité à long terme pour les entreprises.

Moka.Care, le **GHU Paris psychiatrie & neurosciences** et le **BCG** ont choisi d'unir leurs expertises complémentaires dans le cadre d'un partenariat unique :

- une expertise clinique et scientifique, portée par le GHU Paris, pour éclairer les réalités des troubles psychiques et leurs conséquences individuelles et organisationnelles;
- une expertise opérationnelle et de terrain en prévention, développée par Moka.Care au plus près des organisations;
- une expertise stratégique et de transformation, apportée par le BCG, pour passer des constats à des leviers d'action concrets, mesurables et déployables à grande échelle.

En croisant ces regards médical, opérationnel et stratégique, l'étude ne vise pas seulement à mesurer l'état de la santé mentale des salariés français. Elle ambitionne d'identifier les facteurs réellement structurants du bien-être au travail et d'accompagner les organisations dans la mise en oeuvre d'actions durables.

Prévenir plutôt que réparer n'est pas une exigence sanitaire : c'est un enjeu humain, sociétal et stratégique.



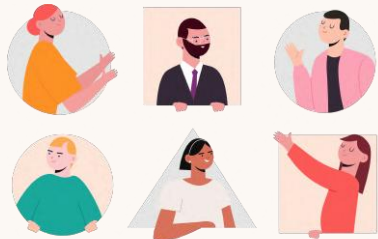
Méthodologie

Conduite de l'étude

Structure de l'échantillon

Méthode d'évaluation du bien-être mental

MÉTHODOLOGIE Conduite de l'étude



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **2 000 salariés** d'entreprises du secteur privé et du secteur public en France, échantillon représentatif de la population salariée française.



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



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du **9 au 20 Janvier 2026**.



Légende : Dans les tableaux de données, **XX% / XX%** sont indiquées, sur des sous-populations spécifiques.

En rouge les résultats significativement inférieurs à la moyenne.

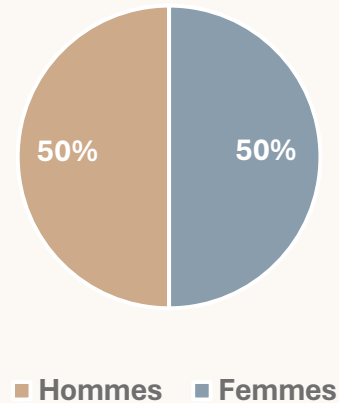
En vert les résultats significativement supérieurs à la moyenne.

Rappel de la méthodologie de la précédente vague en janvier 2025

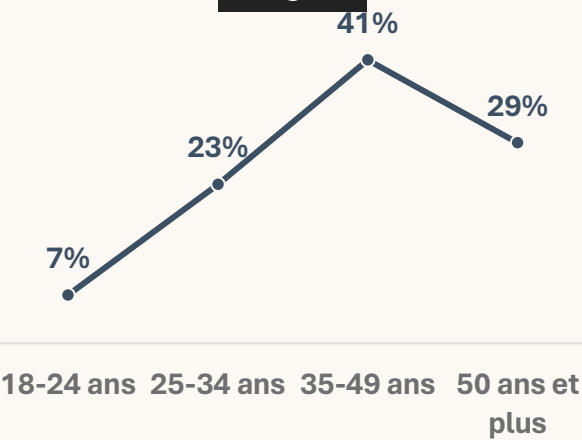
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 2 000 salariés d'entreprises du secteur privé et du secteur public en France, échantillon représentatif de la population salariée française. En parallèle, un sur-échantillon de 238 personnes a été réalisé auprès de la population salariée travaillant au sein d'un département RH. Au total, l'échantillon comptabilise donc 2 238 salariés, dont 413 personnes faisant partie de la cible RH. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de nature de l'employeur (public, privé) et de secteur d'activité. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 21 au 29 janvier 2025.

Structure de l'échantillon

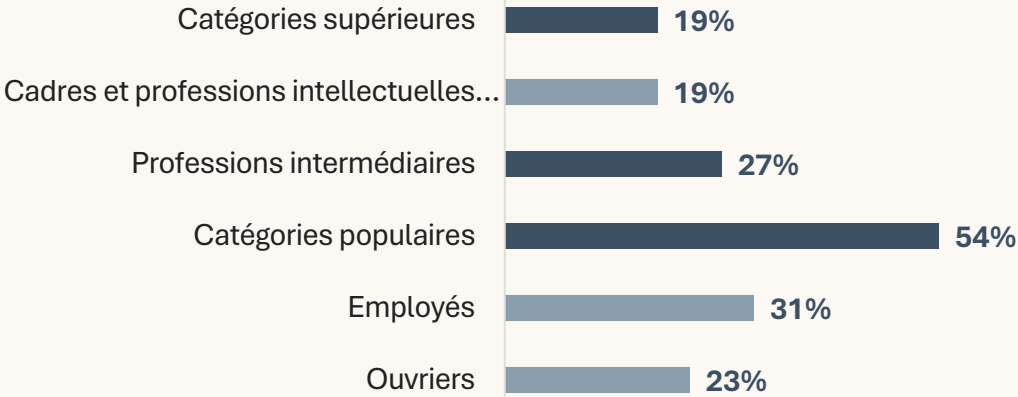
Sexe



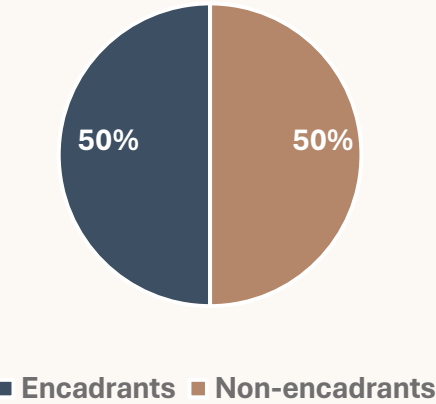
Âge



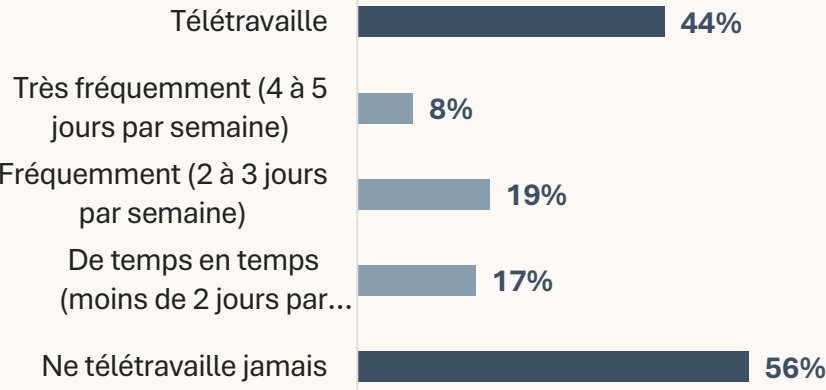
Profession



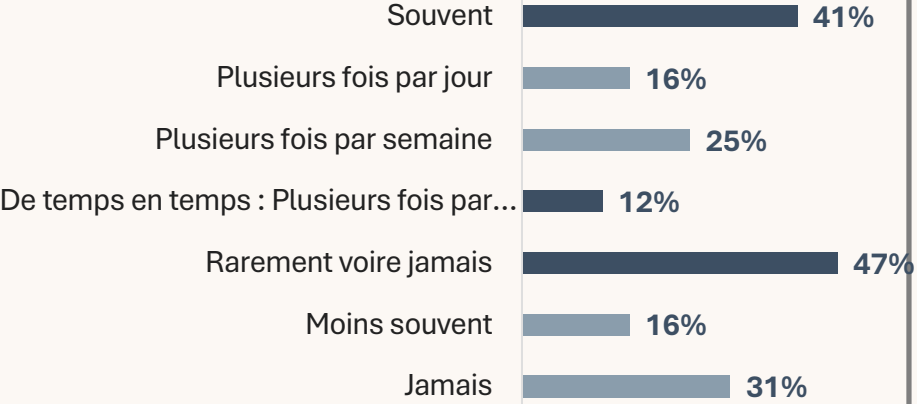
Fonction d'encadrement



Pratique du télétravail



Usage de l'IA



MÉTHODOLOGIE

Méthode d'évaluation de l'état de santé mentale

De la même façon qu'en 2025, l'état de santé mentale des salariés français a été élaboré à partir du questionnaire WHO-5 construit par l'Organisation Mondiale de la Santé.

Cinq questions ont été posées, correspondant à cinq états positifs ressentis par les participants au cours des deux dernières semaines précédant l'enquête.

Les réponses ont ensuite été consolidées pour établir un score de bien-être mental situé entre 0 et 100.

Grille de lecture de l'indicateur WHO-5

Score > 50

État de bien-être mental

Score ≤ 50

État de mal-être mental et seuil de détection de la dépression

Score ≤ 25

Détresse psychologique et potentielle dépression clinique

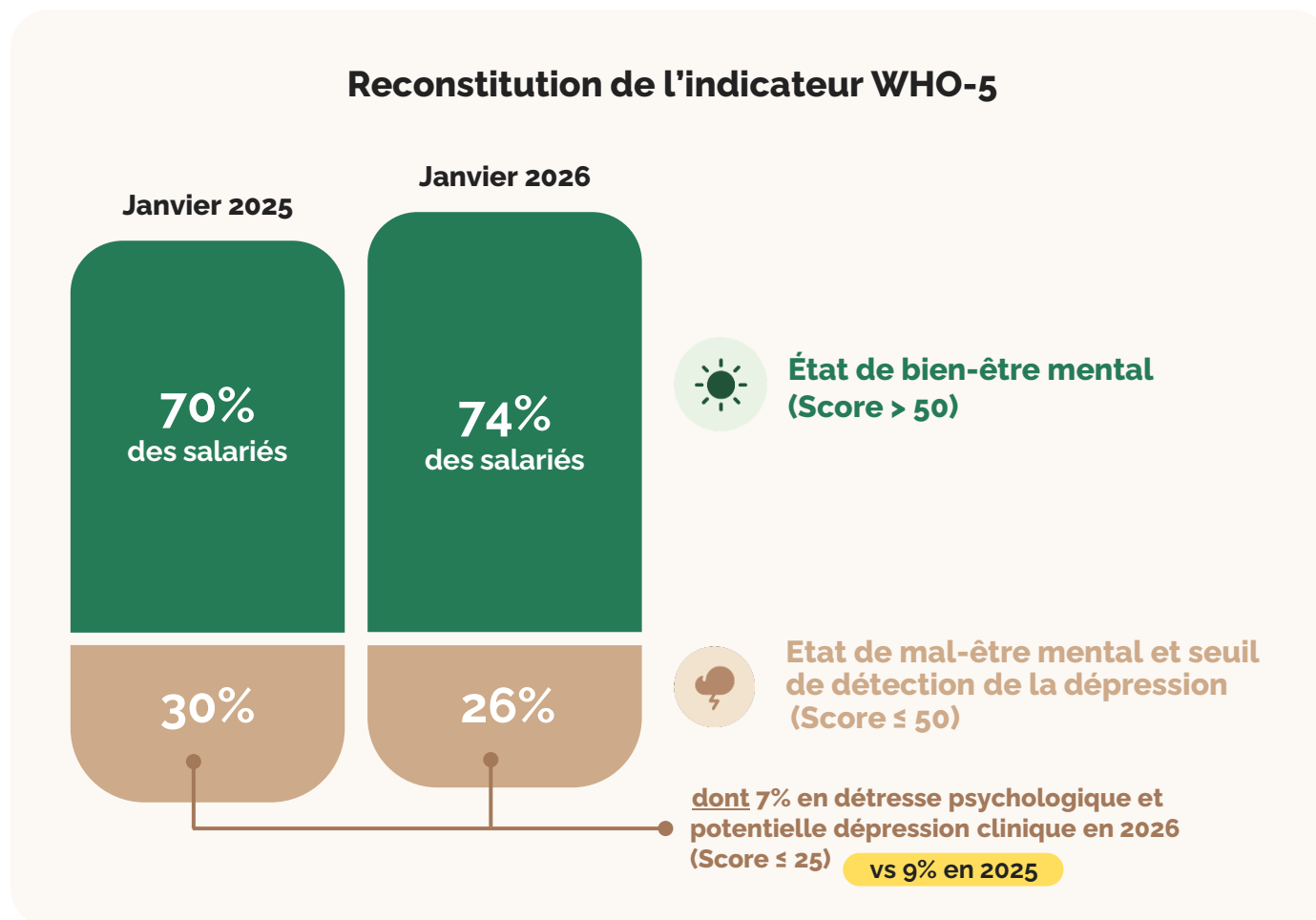


Résultats

INTRODUCTION ●

Comment se sentent les salariés français ?

La santé mentale des salariés s'améliore légèrement en 2026



+3 points

Entre janvier 2025 et janvier 2026, le **score moyen de bien-être mental** des salariés français a augmenté, passant de **59,8 à 62,8/100**.

Des **écarts existent** selon le genre, le rôle managérial et la pratique du télétravail.

Hommes
66,0/100
vs 64 en 2025

Femmes
59,7/100
vs 55,7 en 2025

Encadrants
67,6/100

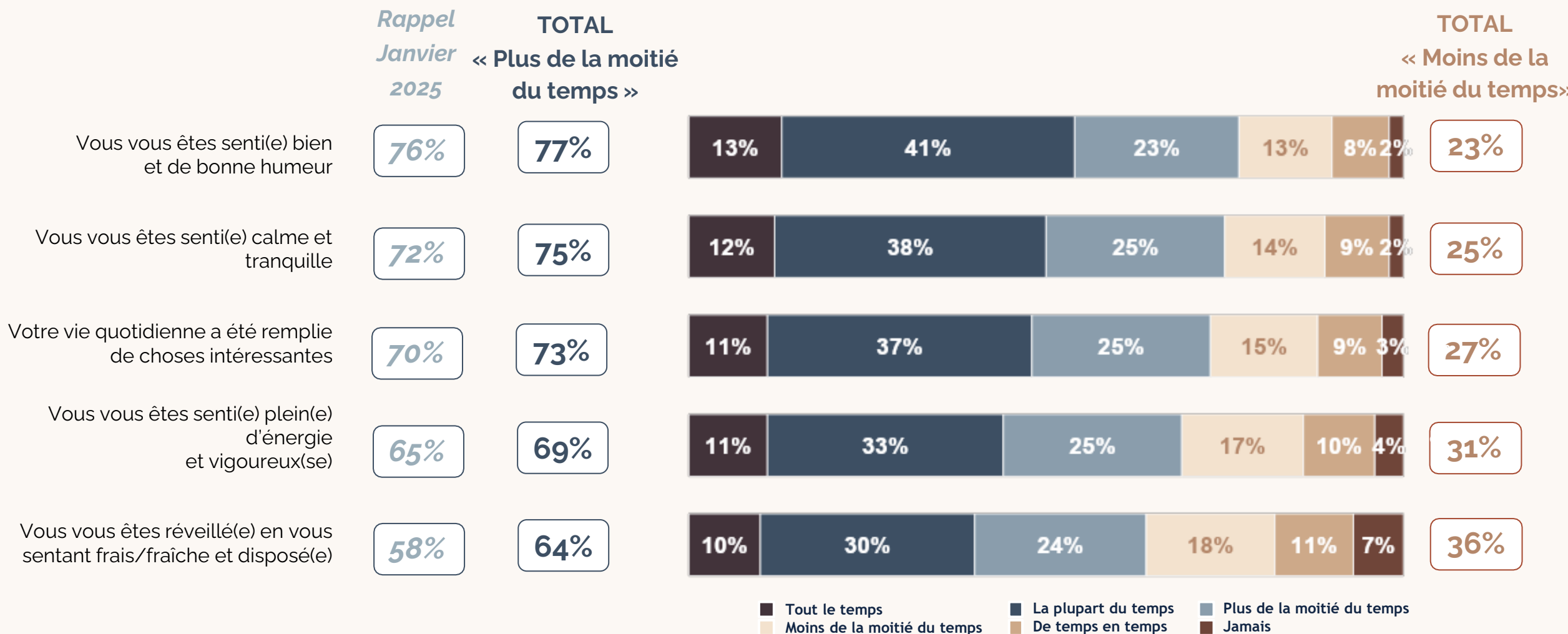
Non-encadrants
58,1/100

Télétravaille
65,3/100

Ne télétravaille jamais
60,9/100

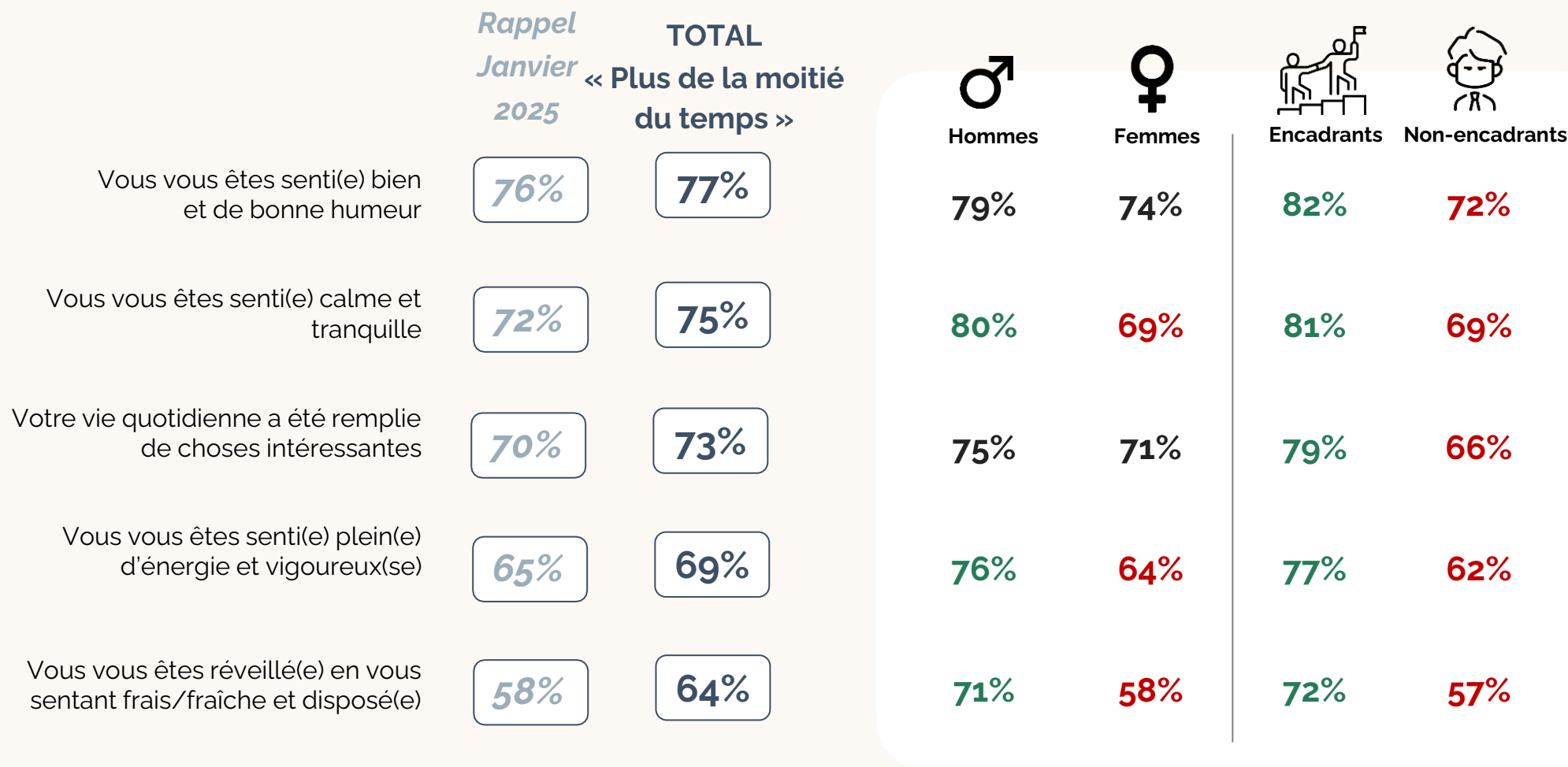
La fréquence de ressentis positifs au cours des deux dernières semaines (WHO-5)

Question : Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence avez-vous éprouvé les situations suivantes ?



La fréquence de ressentis positifs au cours des deux dernières semaines (WHO-5)

Question : Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence avez-vous éprouvé les situations suivantes ?



Populations à accompagner spécifiquement

Salariés de moins de 35 ans

Femmes salariées

Encadrants

Comparé à leurs aînés, les salariés de moins de 35 ans sont surexposés aux troubles de santé mentale liés au travail.

La variable d'âge ne montre pas de différence significative quant à l'état de bien-être mental mais **3/4 des salariés de moins de 35 ans ont déjà ressenti au moins un trouble lié au travail** vs 64% des 35 ans et plus.

Certains troubles font apparaître des disparités importantes.

Problèmes de concentration	+13 pts	44% des -35 ans vs 31% des 35 ans et plus
Stress chronique	+11 pts	39% des -35 ans vs 28% des 35 ans et plus
Sentiment d'isolement	+12 pts	31% des -35 ans vs 19% des 35 ans et plus
Troubles alimentaires	+12 pts	26% des -35 ans vs 14% des 35 ans et plus

Les écarts se creusent encore davantage chez les 18-24 ans.

55%

ont déjà vécu des **troubles de la concentration** liés au travail.

+24 points vs 35 ans et plus (31%)

51%

ont déjà éprouvé de l'**agressivité et de l'irritabilité** à cause du travail.

+17 points vs 35 ans et plus (34%)

46%

ont déjà ressenti du **stress chronique** à cause de leur travail.

+18 points vs 35 ans et plus (28%)

POPULATIONS SPÉCIFIQUES

Salariés de moins de 35 ans

Si les moins de 35 ans apparaissent plus affectés, ils semblent aussi plus sensibilisés à la santé mentale, plus enclins à agir pour l'améliorer et plus vigilants face aux situations qui la mettent à risque.

17% des -35 ans
25% des 18-24 ans

vivent avec une maladie mentale ou un trouble psychique diagnostiqués.
vs 10% de l'ensemble des salariés.

3/4 des -35 ans

ont déjà eu recours à au moins une ressource pour améliorer leur santé mentale.

+14 points vs ensemble des salariés (62%).

68% des -35 ans

se déclarent témoins de situations négatives dans l'environnement professionnel*.

+19 points vs 35 ans et plus (49%).

*Harcèlement, discriminations, violences verbales, etc.).

Cette conscience des enjeux de santé mentale n'empêche pas les jeunes salariés de porter un jugement plus négatif sur le sujet que le reste de la population salariée.

37%

des salariés de -35 ans perçoivent les troubles de santé mentale comme un signe de faiblesse.

+5 points vs ensemble des salariés (32%)

34%

des salariés de -35 ans pensent que consulter un psychologue est un aveu d'échec.

+5 points vs ensemble des salariés (29%)

La santé mentale des femmes est meilleure en 2026 mais reste plus à risque que celle des salariés en moyenne, et celle des hommes.

+4 points

sur le score de santé mentale des femmes salariées entre janvier 2025 et janvier 2026 (59,7/100 vs 55,7/100).

Il demeure inférieur à celui de l'ensemble des salariés (-3,1 points) et plus encore à celui des hommes (-6,3 points).

Certains troubles liés au travail sont en recul mais les écarts femmes-hommes persistent.

	vs 2025	vs hommes	
Troubles du sommeil	-7 pts	+13 pts	55% des femmes vs 42% des hommes
Irritabilité et agressivité	-8 pts	+11 pts	41% des femmes vs 30% des hommes
Stress chronique	-7 pts	+13 pts	38% des femmes vs 25% des hommes

Plus exposées aux situations de vulnérabilité, mais aussi plus enclines à prendre soin de leur santé mentale, les femmes sont plus à risque d'être stigmatisées, dans un contexte où le regard porté sur les fragilités tend à se durcir.

50%

des femmes ont déjà vécu une situation personnelle difficile¹.

vs 38% des hommes

73%

des femmes ont déjà ressenti au moins un trouble de santé mentale lié au travail.

vs 62% des hommes

57%

des femmes ont déjà été victimes d'au moins une situation négative au travail².

vs 49% des hommes

32%**dont****36%**

des salariés

des hommes

pensent que les troubles de santé mentale sont un signe de faiblesse.

68%

des femmes déclarent avoir eu recours à au moins une ressource pour améliorer leur santé mentale.

vs 57% des hommes

36%

des femmes déclarent avoir déjà consulté un psychologue.

vs 25% des hommes

29%**dont****33%**

des salariés

des hommes

pensent que consulter un psychologue représente un échec.

1. Problème de santé physique, handicap, aide, trouble psychique, violences intrafamiliales, addictions, etc.

2. Harcèlement, discriminations, comportements à connotation sexiste ou sexuelle, etc.

Les encadrants sont en meilleur état de santé mentale tout en étant plus exposés aux comportements négatifs au travail, de par leur rôle.

+7 points

81% des encadrants sont évalués en état de bien-être mental contre 74% de la population salariée totale.

Les encadrants sont davantage témoins de situations négatives au travail par rapport aux salariés sans fonction d'encadrement.

Discriminations	+12 pts	19% des encadrants vs 7% des non-managers
Violences verbales	+9 pts	18% des encadrants vs 9% des non-managers
Réflexions et comportements à connotation sexuelle ou sexiste	+9 pts	16% des encadrants vs 7% des non-managers
Violences physiques	+7 pts	11% des encadrants vs 4% des non-managers

Quand elle est affectée, la santé mentale des encadrants a des répercussions plus importantes sur l'organisation et le climat de travail.

45%

des encadrants déclarent avoir travaillé moins ou moins efficacement en raison de leur état de santé mentale.

vs 41 % des salariés en moyenne

39%

des encadrants déclarent être entrés en conflit avec des collègues en raison de leur état de santé mentale.

vs 34 % des salariés en moyenne

41%

des encadrants déclarent s'être arrêtés quelques jours ou quelques semaines en raison de leur état de santé mentale.

vs 37 % des salariés en moyenne

32%

des encadrants déclarent avoir pris des congés non prévus en raison de leur état de santé mentale.

vs 27 % des salariés en moyenne

1.

**Qu'est-ce qui impacte la
santé mentale des salariés
français ?**

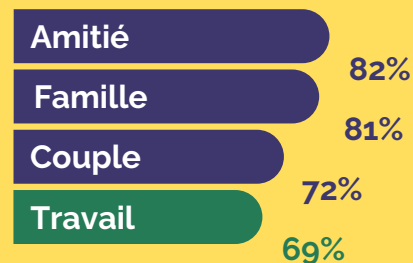
1 Globalement, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Pour une partie des salariés, le travail constitue un facteur de stabilité face au climat de tensions et d'incertitudes en France et dans le monde, devenue une source majeure de préoccupation.

**7 salariés
sur 10**

déclarent que leur vie au travail a un impact positif sur leur santé mentale.

Le travail est cité comme la **4^e source** d'impact positif sur la santé mentale, juste après les sphères intimes.



À l'opposé du spectre, trois dimensions en lien avec l'état du monde, et sur lesquelles les salariés n'ont pas de prise, menacent directement leur bien-être.

**7 salariés
sur 10**

indiquent que le **contexte politique et économique national**, le **contexte géopolitique** et l'avenir climatique ont un impact négatif sur leur santé mentale.

18%

déclarent que le contexte politique et économique en France impacte leur santé mentale **très négativement**.

1 Globalement, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Certains troubles de santé mentale causés par le travail sont en recul, mais restent une réalité largement vécue par les salariés.

Troubles du sommeil	-7 pts	55% des salariés en janvier 2025 vs 48% en 2026
Agressivité	-6 pts	42% des salariés en janvier 2025 vs 36% en 2026
Fatigue chronique	-5 pts	46% des salariés en janvier 2025 vs 41% en 2026
Problèmes de concentration	-5 pts	40% des salariés en janvier 2025 vs 35% en 2026

7 salariés sur 10

déclarent avoir ressenti **au moins un trouble de santé mentale** lié au travail.

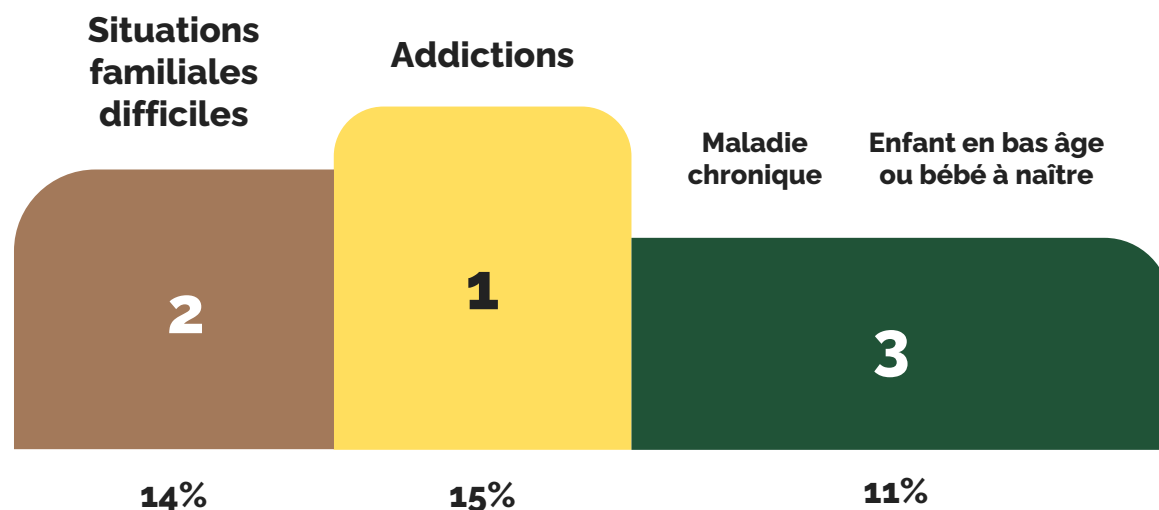
1 salarié sur 2

a déjà **mal dormi** à cause du travail.

1 Globalement, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

44%

des salariés ont déjà fait face à au moins une **situation personnelle** pouvant affecter leur santé mentale.



L'addiction constitue un facteur de vulnérabilité légèrement plus fréquent que les difficultés familiales.

15%

souffrent d'une ou plusieurs **addictions**

Alcool Tabac Drogues Jeux d'argent Réseaux sociaux



Ce chiffre est probablement sous-estimé, l'auto-identification de l'addiction pouvant être freinée par des mécanismes de minimisation, de déni ou de normalisation sociale de certains comportements, comme la consommation d'alcool ou l'usage des réseaux sociaux.

1 Globalement, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Détail des données

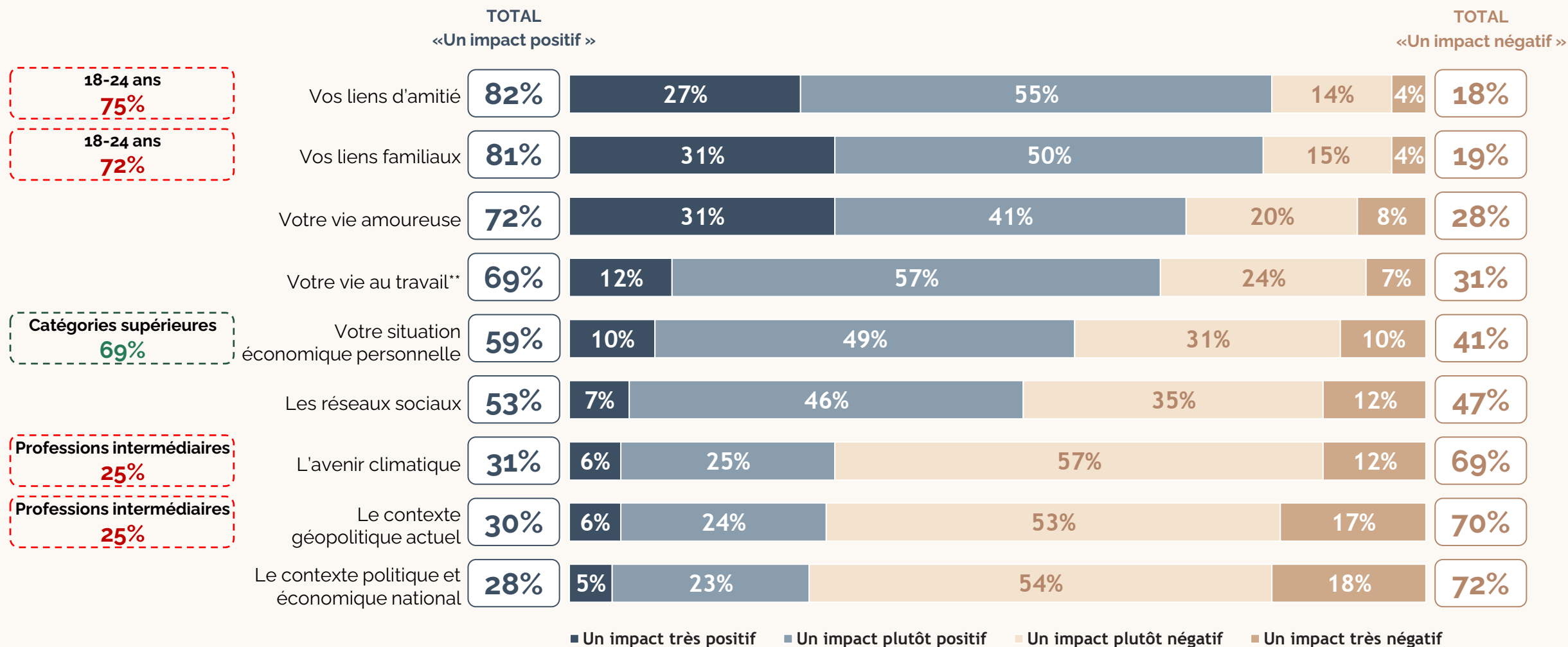
Facteurs d'impact sur la santé mentale

Troubles de santé mentale liés au travail

Vécu de situations personnelles difficiles

L'impact de différents facteurs sur la santé mentale

Question : Quel impact diriez-vous que ces différents facteurs ont sur votre santé mentale, en positif comme en négatif ?



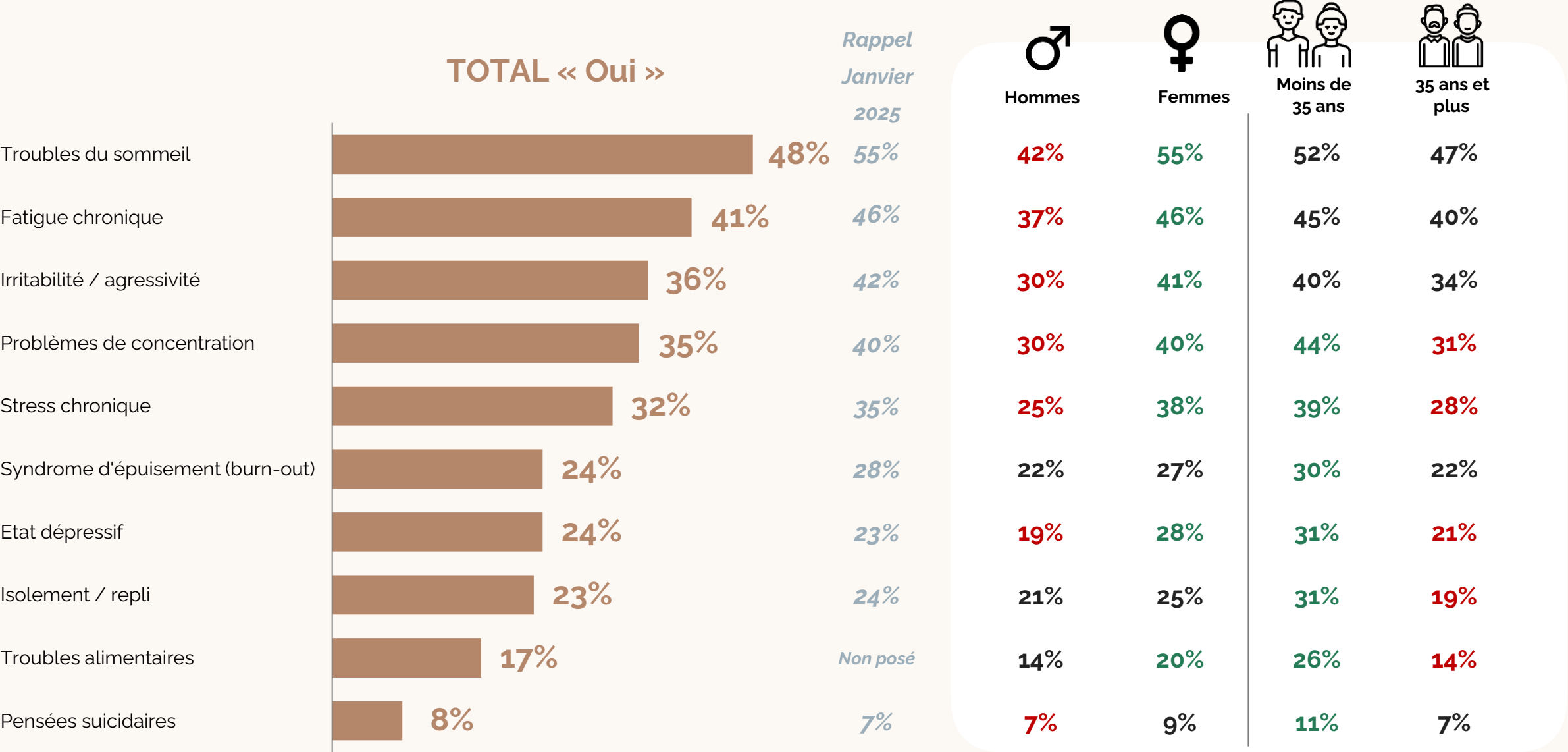
* En janvier 2025 / En vague 1, la question et l'échelle de réponse étaient les suivantes : « Quel impact diriez-vous que ces différents facteurs ont sur votre santé mentale, en positif comme en négatif ? »

Échelle de réponse : Un impact élevé/Un impact moyen/Un impact faible/Pas d'impact du tout »

** En janvier 2025 / En vague 1, l'intitulé de l'item était le suivant : « Votre travail »

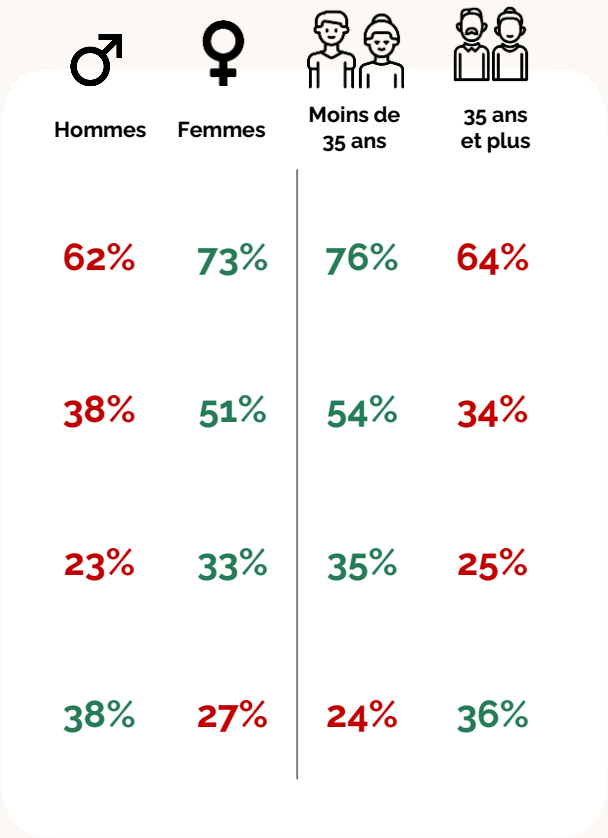
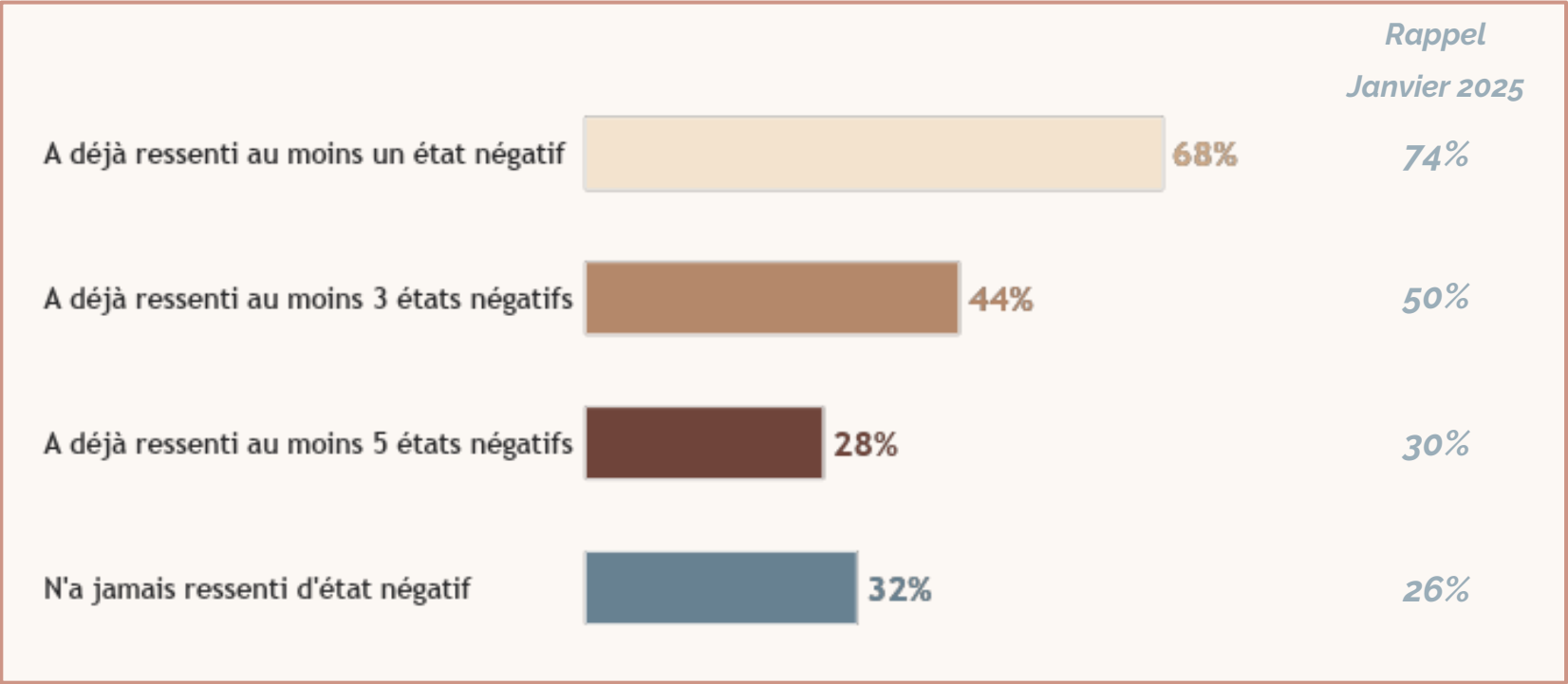
L'expérience de différents troubles de la santé mentale à cause du travail au cours des cinq dernières années

Question : Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ?



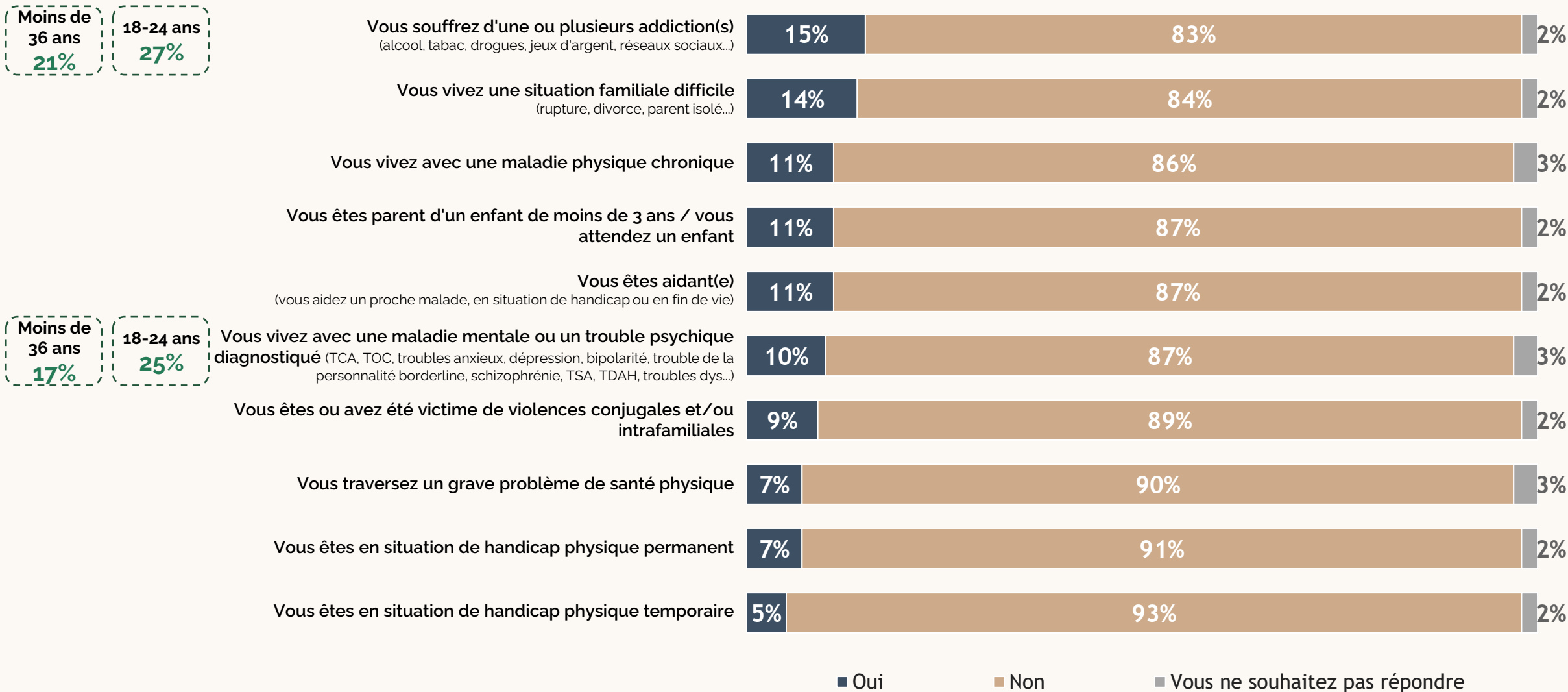
L'expérience de différents troubles de la santé mentale à cause du travail au cours des cinq dernières années

Question : Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ?



Le vécu de situations personnelles difficiles

Question : Vous reconnaissez-vous dans l'une ou plusieurs de ces situations personnelles ?



Le vécu de situations personnelles difficiles

Reconstruction

Question : Vous reconnaissez-vous dans l'une ou plusieurs de ces situations personnelles ?

Est confronté à au moins une problématique de santé physique, mentale ou psychologique

44%

Est confronté à au moins trois problématiques de santé physique, mentale ou psychologique

13%

N'est confronté à aucune problématique de ce type ou ne s'est pas exprimé sur le sujet

56%



Hommes



Femmes



Moins de 35 ans



35 ans et plus

38%

50%

55%

39%

11%

15%

19%

10%

62%

50%

45%

61%

2.

**Au travail, qu'est-ce
qui impacte la santé
mentale ?**

2 Au travail, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Près de 9
salariés
sur 10

sont satisfaits de leur niveau d'**autonomie (89%)** et de l'**utilité (87%)** de leur travail.

1 salarié sur 3

n'est pas satisfait : de la **reconnaissance (35%)** donnée à son travail et de ses possibilités d'**évolution (37%)**.

a déjà observé et/ou vécu :

Des violences verbales	37% soit +2 points vs 2025
Des situations de harcèlement	36% soit +5 points vs 2025
L'attribution d'un travail sans intérêt	34% soit +14 points vs 2025
Des discriminations	33% soit +10 points vs 2025
Un refus de promotion	33% (nouvel item)



Les évolutions en 2026 doivent être interprétées avec prudence à la suite d'une reformulation de l'échelle de réponse proposée et de l'ajout de certains items.

2 Au travail, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Recul du harcèlement au travail, ou décalage entre les situations vécues et leur identification ?

i Les évolutions en 2026 doivent être interprétées avec prudence à la suite d'une reformulation de l'échelle de réponse proposée et de l'ajout de certains items.

Par ailleurs, la formulation du harcèlement a évolué. En 2025, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient été témoins et/ou victimes de harcèlement au travail. En 2026, nous avons reformulé la question en remplaçant le terme par « gestes, paroles ou comportements répétés de la part d'un collègue ou d'un supérieur visant à dégrader les conditions de travail ou l'état psychologique », soit la définition du harcèlement moral au travail, mais sans employer explicitement le terme.

Cette reformulation permet de limiter les biais déclaratifs liés à la charge symbolique du mot harcèlement, pour obtenir une mesure plus comportementale.

11%

des salariés

disent avoir été témoins de situations de **harcèlement**.

-6 points

vs janvier 2025

9%

des salariés

disent avoir été victimes de situations de **harcèlement**.

-5 points

vs janvier 2025

36%

des salariés

disent avoir été témoins uniquement, victimes uniquement, ou à la fois victimes et témoins de situations de **harcèlement**.

+5 points

vs janvier 2025

2 Au travail, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Les sources de satisfaction au travail les plus puissantes pour favoriser une bonne santé mentale relèvent des valeurs et de la charge de travail.

1 Équilibre vie pro / vie perso

89% des salariés qui sont très satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle sont en bonne santé mentale vs **23% des salariés** qui n'en sont pas du tout satisfaits, soit un **écart de +66 points**.

2 Adéquation des valeurs

89% des salariés qui sont très satisfaits de l'adéquation de leurs valeurs avec celles portées par leur entreprise sont en bonne santé mentale vs **26% des salariés** qui n'en sont pas du tout satisfaits, soit un **écart de +63 points**.

3 Charge de travail

89% des salariés qui sont très satisfaits de leur niveau de charge de travail sont en bonne santé mentale vs **28% des salariés** qui n'en sont pas du tout satisfaits, soit un **écart de +61 points**.

2 Au travail, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Le management joue un rôle essentiel dans l'amélioration du bien-être en entreprise.

1 Soutien managérial

87% des salariés qui déclarent recevoir du soutien de leur manager sont en bonne santé mentale vs **51% des salariés** qui n'en reçoivent pas du tout, soit un **écart de +36 points**.

2 Expression libre des désaccords

86% des salariés qui déclarent pouvoir exprimer librement leurs désaccords sont en bonne santé mentale vs **55% des salariés** qui ne le peuvent pas du tout, soit un **écart de +31 points**.

3 Marques de reconnaissance

84% des salariés qui déclarent recevoir des marques de reconnaissance sont en bonne santé mentale vs **56% des salariés** qui n'en reçoivent pas du tout, soit un **écart de +28 points**.



La liberté d'exprimer ses désaccords, sans craintes de répercussions, est le constituant clé de la **sécurité psychologique** en entreprise, avec le droit à l'erreur.

2

Au travail, qu'est-ce qui impacte la santé mentale des salariés français ?

Détail des données

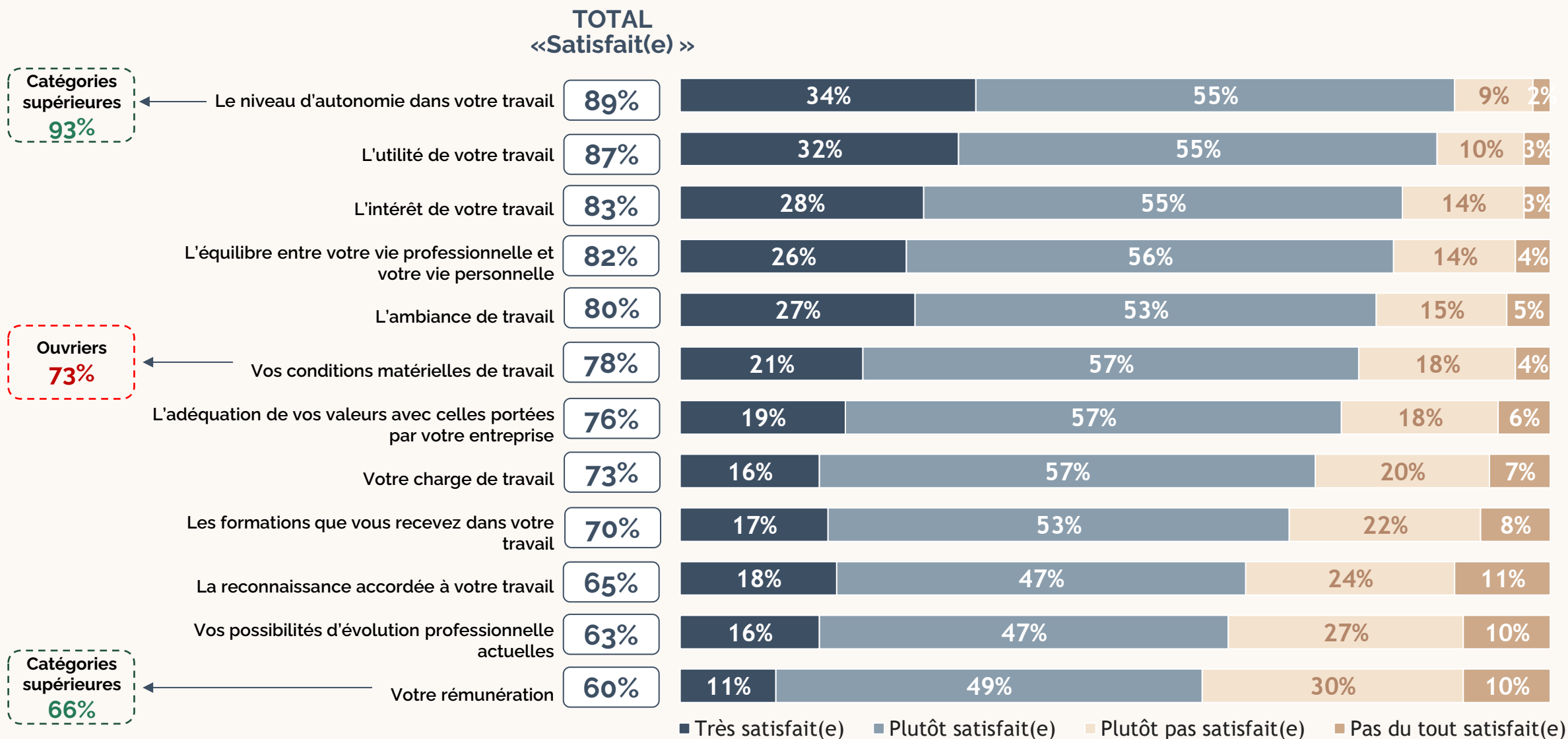
Sources de satisfaction au travail

Facteurs de risques psychosociaux

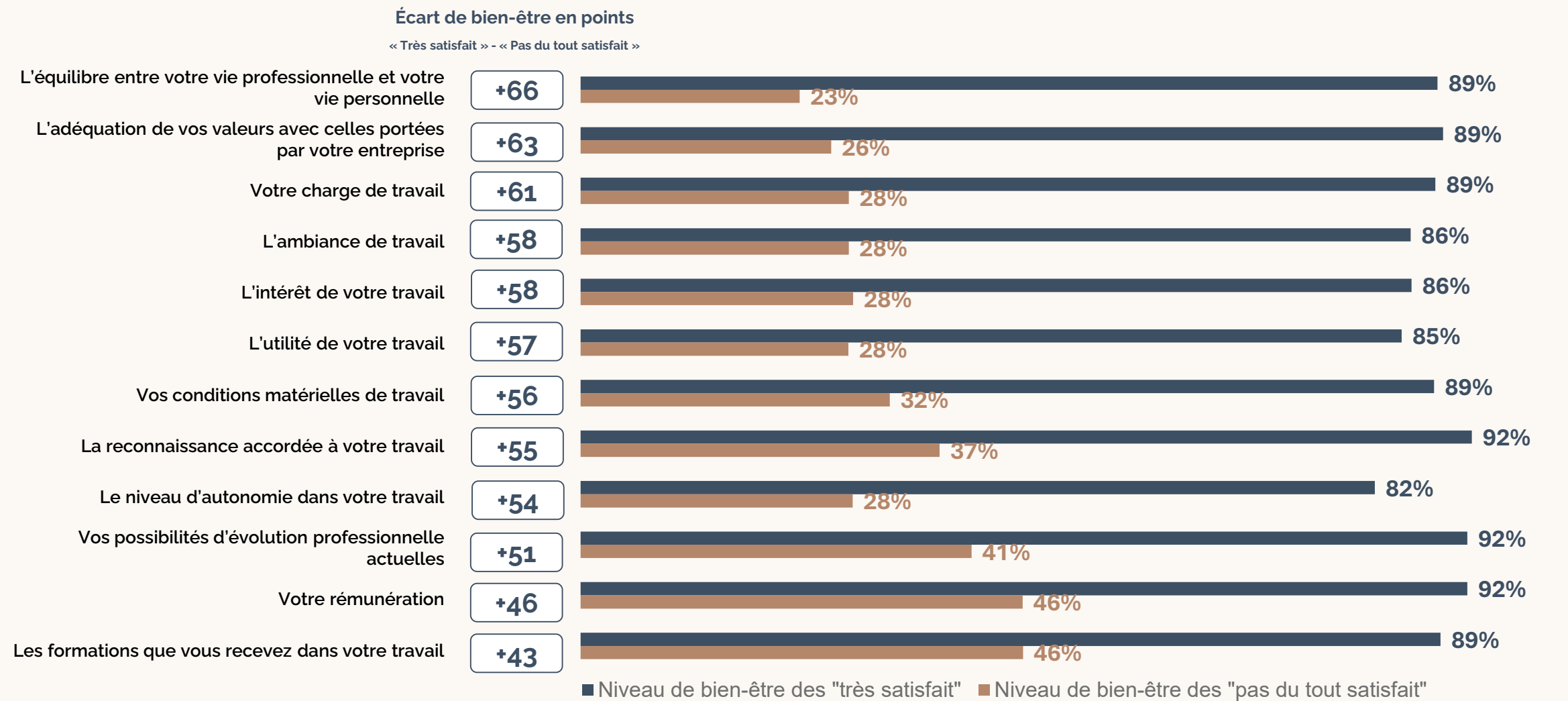
Situations négatives au travail

La satisfaction détaillée à l'égard de différents aspects de la vie professionnelle

Question : Pour chacun des aspects suivants de votre vie professionnelle, diriez-vous que vous en êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) ?



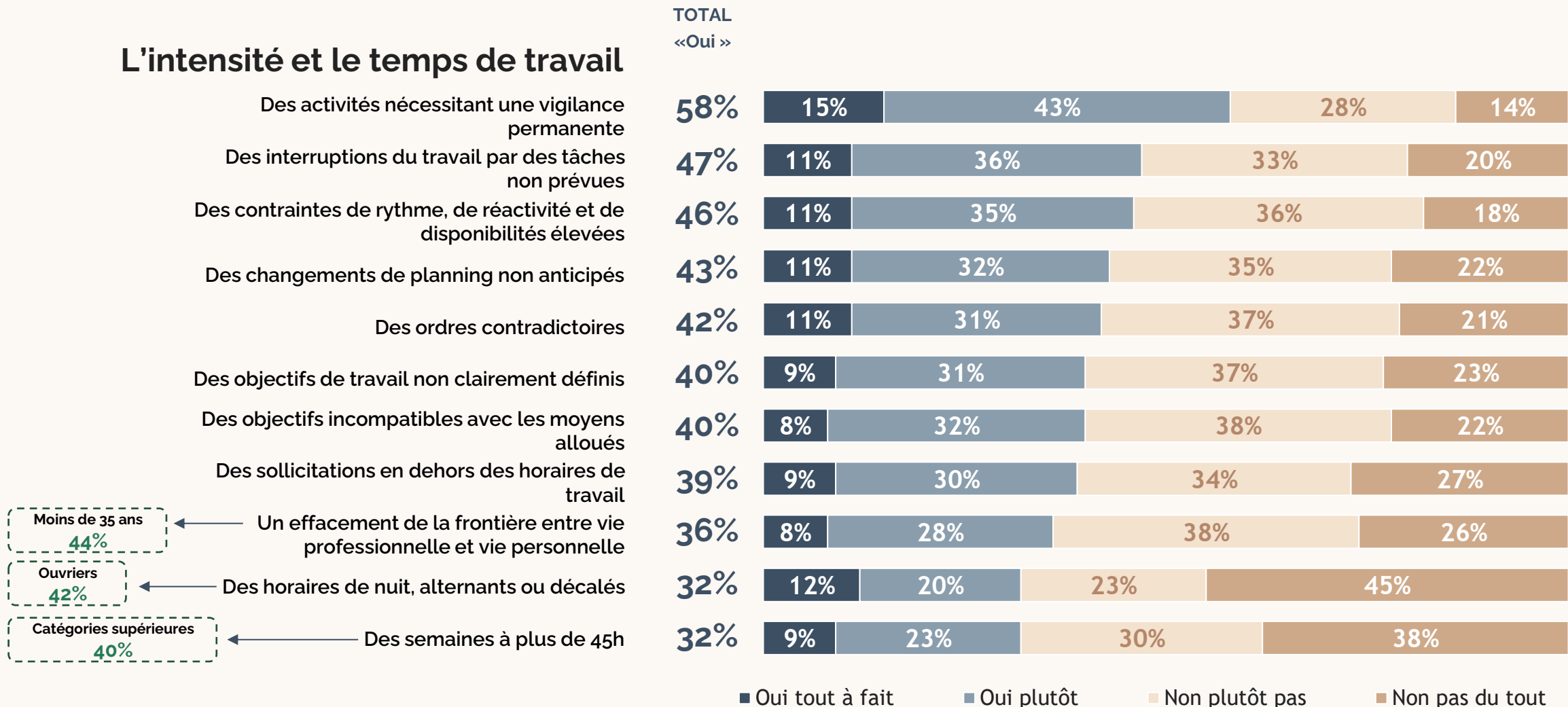
Les écarts de niveau de bien-être en fonction de la satisfaction des différents aspects de la vie professionnelle



L'expérience régulière de différentes situations au travail (1/3)

Question : Dans votre travail, faites-vous l'expérience régulière des situations suivantes ?

L'intensité et le temps de travail



L'expérience régulière de différentes situations au travail (2/3)

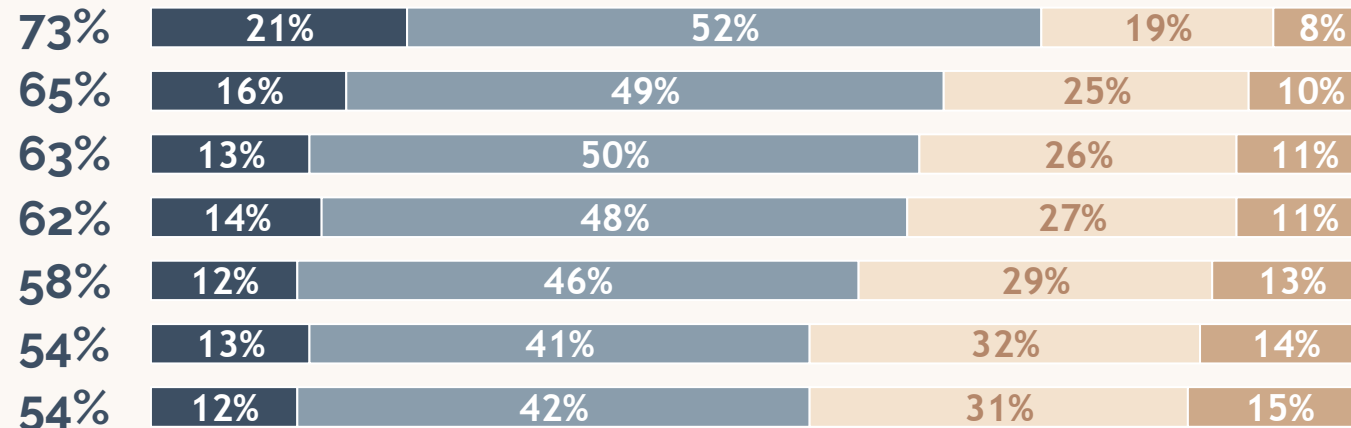
Question : Dans votre travail, faites-vous l'expérience régulière des situations suivantes ?

Autonomie

TOTAL
«Oui»

Ouvriers
65%

- ← L'utilisation de vos compétences professionnelles
- Une marge de manœuvre dans la manière de réaliser votre travail
- La possibilité de déterminer les moyens d'atteindre vos objectifs
- Un développement de vos compétences professionnelles
- La possibilité d'influencer les décisions de votre équipe
- L'implication de votre manager dans la réalisation de vos tâches
- La possibilité d'interrompre momentanément votre travail si besoin



Les rapports sociaux

Une entraide entre les salariés

La liberté d'exprimer vos désaccords

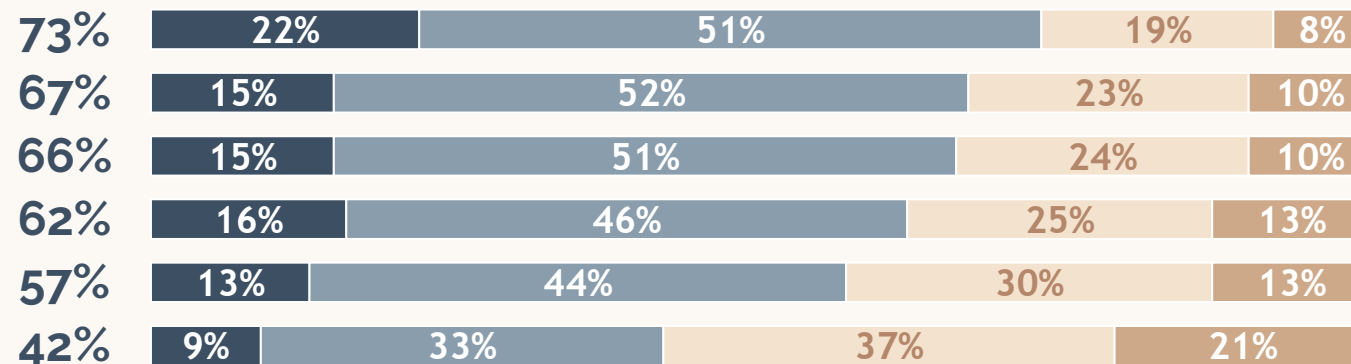
Un accueil positif réservé à la diversité dans l'entreprise

Un soutien de la part de votre management

Catégories supérieures
66%

← Des marques de reconnaissance vis-à-vis de votre travail

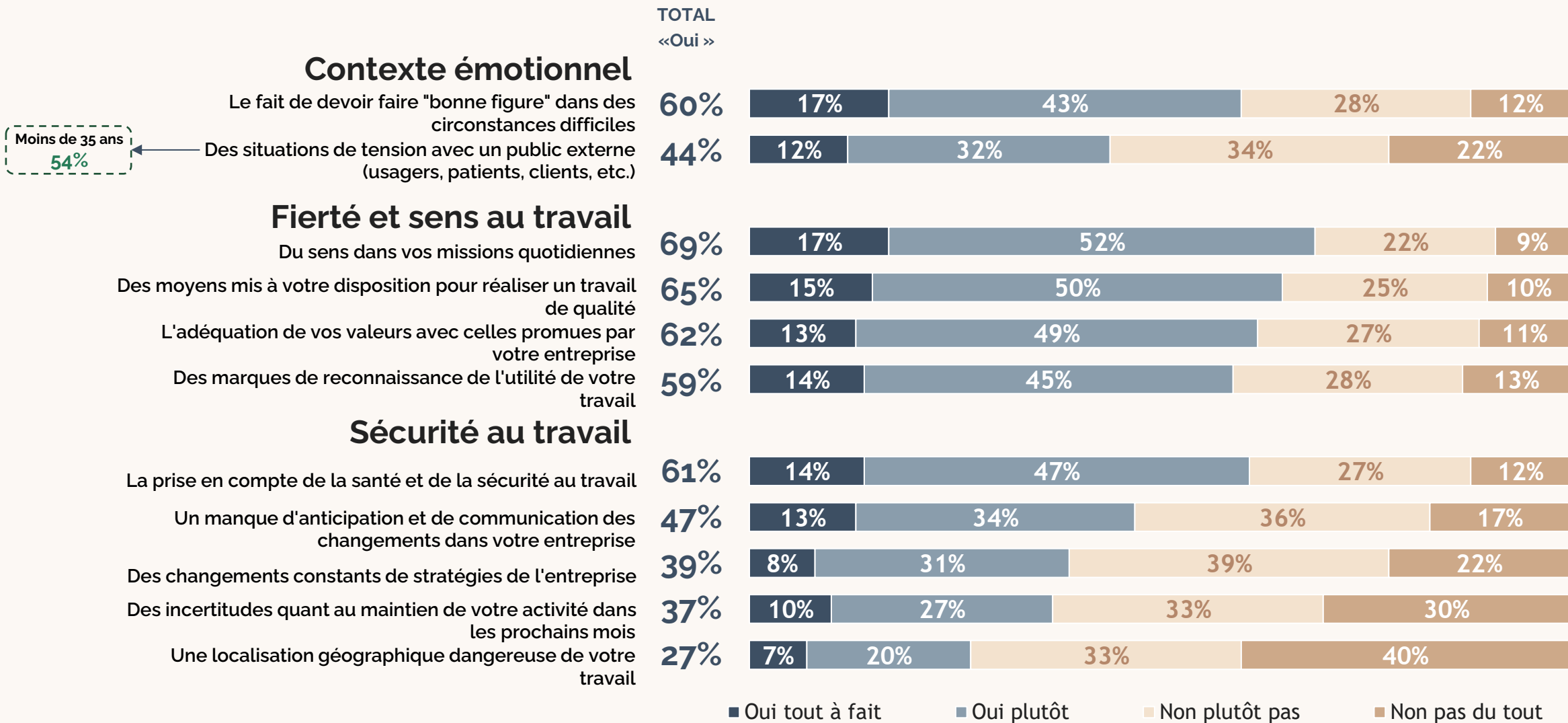
Des conflits entre collègues liés à l'organisation du travail



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

L'expérience régulière de différentes situations au travail (3/3)

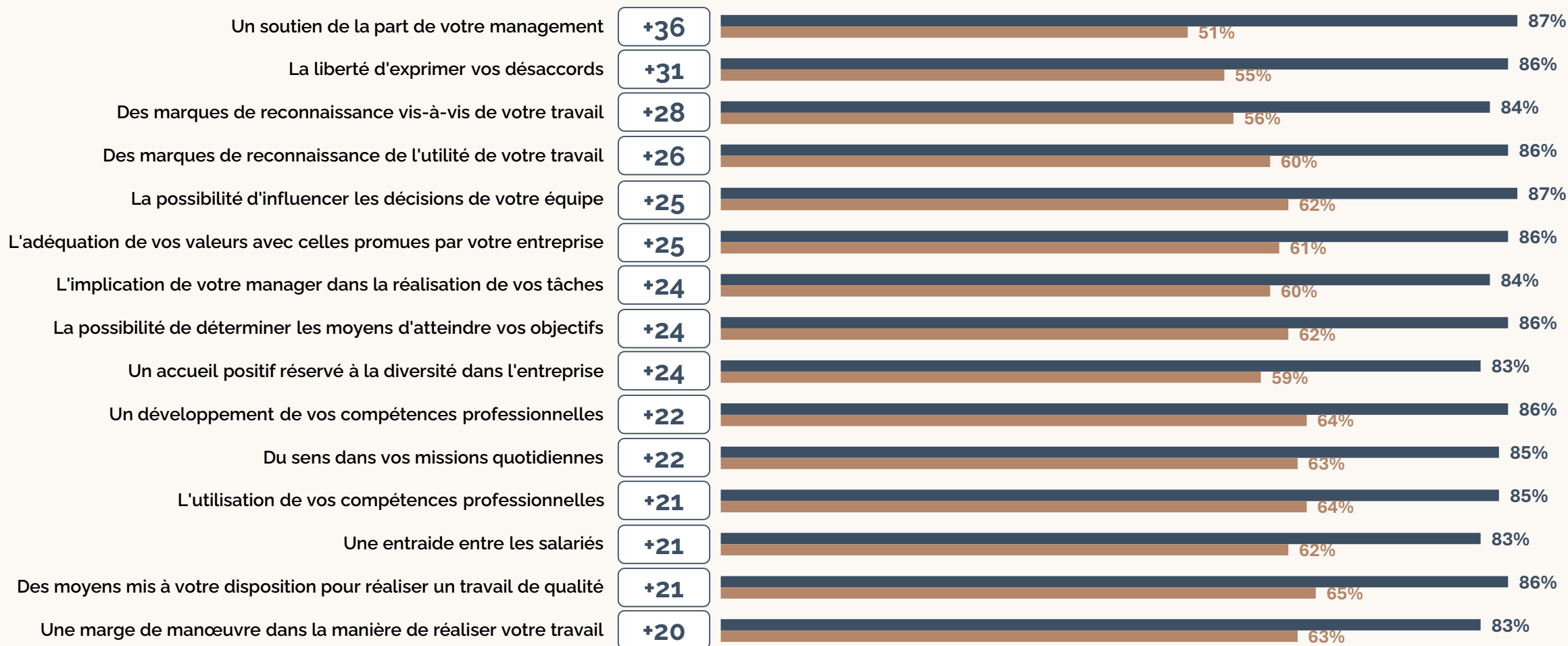
Question : Dans votre travail, faites-vous l'expérience régulière des situations suivantes ?



Les écarts de niveau de bien-être en fonction des situations professionnelles vécues (TOP 15)

Ecart de bien-être en points

« Oui, tout à fait » - « Non, pas du tout »



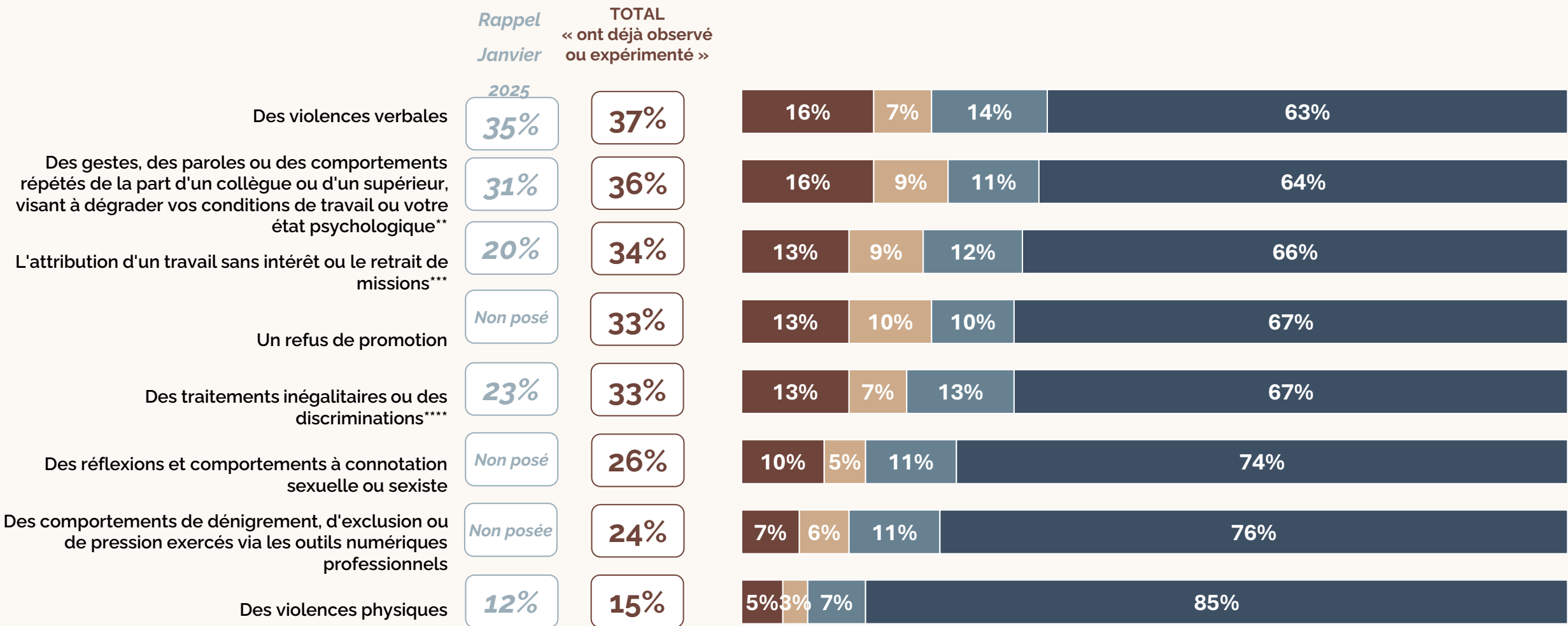
■ Niveau de bien-être de celles et ceux rencontrant "tout à fait" ces situations

■ Niveau de bien-être de celles et ceux ne rencontrant "pas du tout" ces situations

L'expérience de différentes situations négatives au travail

Question : Avez-vous déjà été confronté(e) à ces différentes situations dans le cadre professionnel ?*

*En janvier 2025 / En vague 1, l'échelle de réponse était la suivante : « Oui, cela vous est arrivé personnellement/Oui, vous en avez déjà été témoins/Non, jamais ». L'évolution des résultats est donc à interpréter avec une grande prudence.



En janvier 2025 / En vague 1, l'intitulé des items était les suivants :

« Du harcèlement moral » ; *« Le fait de se voir attribuer un travail sans intérêt pour inciter à quitter l'entreprise » ;

****« De la discrimination »

■ Oui, vous en avez déjà été victime et témoin

■ Oui, vous en avez déjà été victime uniquement

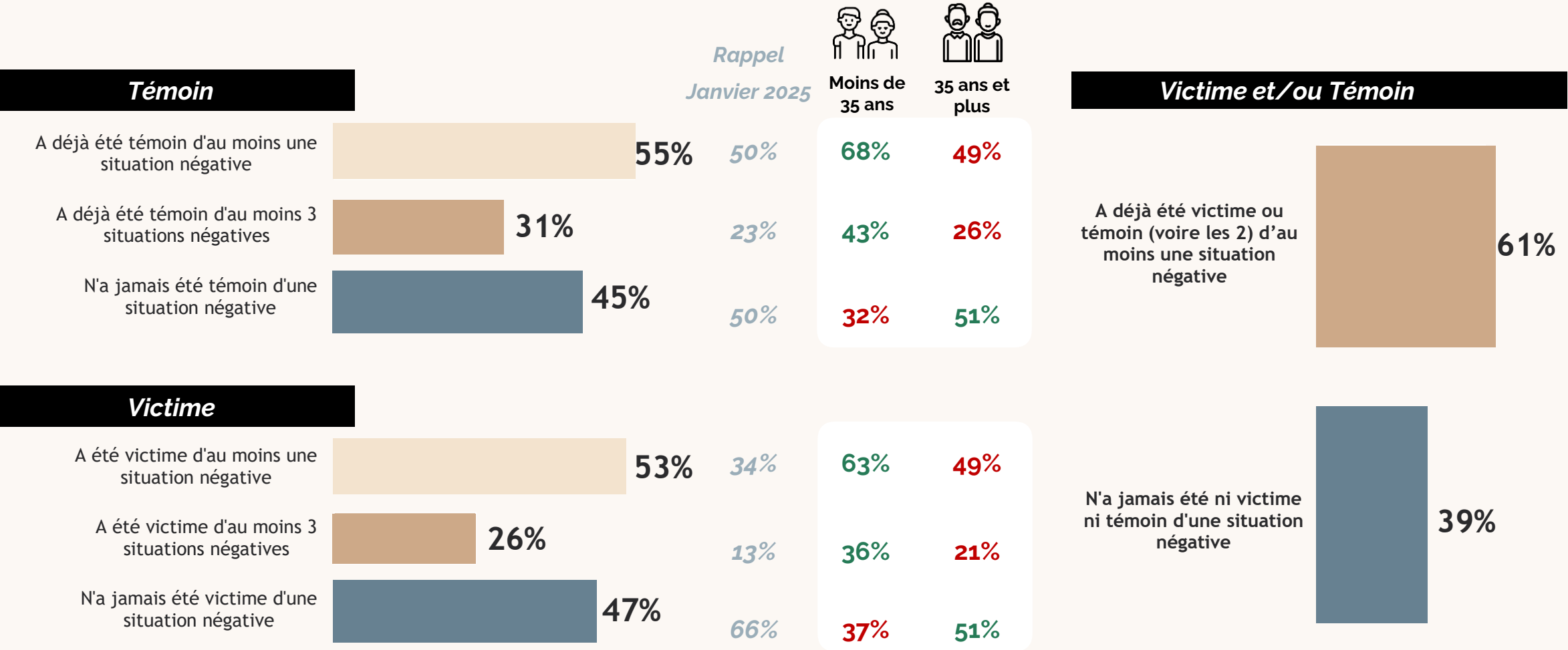
■ Oui, vous en avez déjà été témoin uniquement

■ Non, vous n'en avez jamais été victime ou témoin

L'expérience de différentes situations négatives liées à des problématiques de santé mentale au travail

Reconstructions

Question : Avez-vous déjà été confronté(e) à ces différentes situations dans le cadre professionnel ?



3.

**IA, télétravail et santé
mentale : opportunités
et points de vigilance.**

3 IA et télétravail : des leviers ambivalents pour la santé mentale ?

L'intelligence artificielle est largement perçue comme un outil au service de l'efficacité au travail.

**Près de
2/3 des
salariés
qui utilisent l'IA**

estiment que l'IA permet :

**d'alléger la charge de travail
et de gagner du temps (66%)**

**d'améliorer la qualité du travail
et de réduire les erreurs (63%)**

L'IA peut agir comme un levier d'amélioration des relations ou comme une stratégie de contournement face à un contexte de travail exigeant ou contraignant.

55%

**des salariés qui
utilisent l'IA**

pensent qu'elle aide à mieux communiquer avec ses collègues.

45%

**des salariés qui
utilisent l'IA**

pensent qu'elle offre un soutien émotionnel dans des situations professionnelles difficiles.

3 IA et télétravail : des leviers ambivalents pour la santé mentale ?

L'IA pose un triple enjeu de conduite du changement : accompagnement, confiance et équité d'accès.

Enjeu n°1

Guider l'appropriation déjà engagée de l'IA en formant à des usages constructifs et éclairés

2/3 **des salariés** comprennent l'intérêt du déploiement de l'IA dans l'entreprise et sont motivés à en adopter les changements.

48% **des salariés** pensent que leur entreprise définit clairement la vision accompagnant les évolutions en matière de digital et d'IA.

54% **des salariés qui utilisent l'IA** pensent qu'elle véhicule des biais.

Enjeu n°2

Réduire les incertitudes

36%

des salariés qui utilisent l'IA pensent qu'elle est une menace pour leur emploi.

Enjeu n°3

Prévenir le risque de creusement des inégalités entre catégories professionnelles

57% **des salariés qui utilisent l'IA** pensent qu'elle leur permet de monter en compétences en traitant des sujets plus complexes qu'ils ne traitaient pas avant.

63% des utilisateurs réguliers de l'IA sont des cadres. **26%** sont ouvriers.

3 IA et télétravail : des leviers ambivalents pour la santé mentale ?

Bénéfique pour la performance, le télétravail pose néanmoins un défi RH de taille : maintenir l'intégration au collectif de travail.

Score de santé mentale : **65,3/100** pour les télétravailleurs.

vs 62,8/100 pour l'ensemble des salariés



Ce score plus élevé est à interpréter avec précaution : il s'agit d'une corrélation et non d'un lien de cause à effet. Les facteurs d'amélioration du bien-être mental sont multiples, le télétravail n'explique pas à lui seul cet écart.

69%

des salariés qui font
du télétravail
indiquent que cela
leur permet d'être
plus efficaces.

78%

des salariés qui font
du télétravail
disent que cela leur permet
un meilleur équilibre vie
pro/vie perso.

71%

des salariés qui font
du télétravail
disent ne pas ressentir
de stress lorsqu'ils
sont en télétravail.

4 télétravailleurs sur 10

se sentent moins
efficaces dans les
travaux de groupe.

ressentent un **sentiment
de solitude** lorsqu'ils sont
en télétravail.

3 IA et télétravail : des leviers ambivalents pour la santé mentale ?

Détail des données

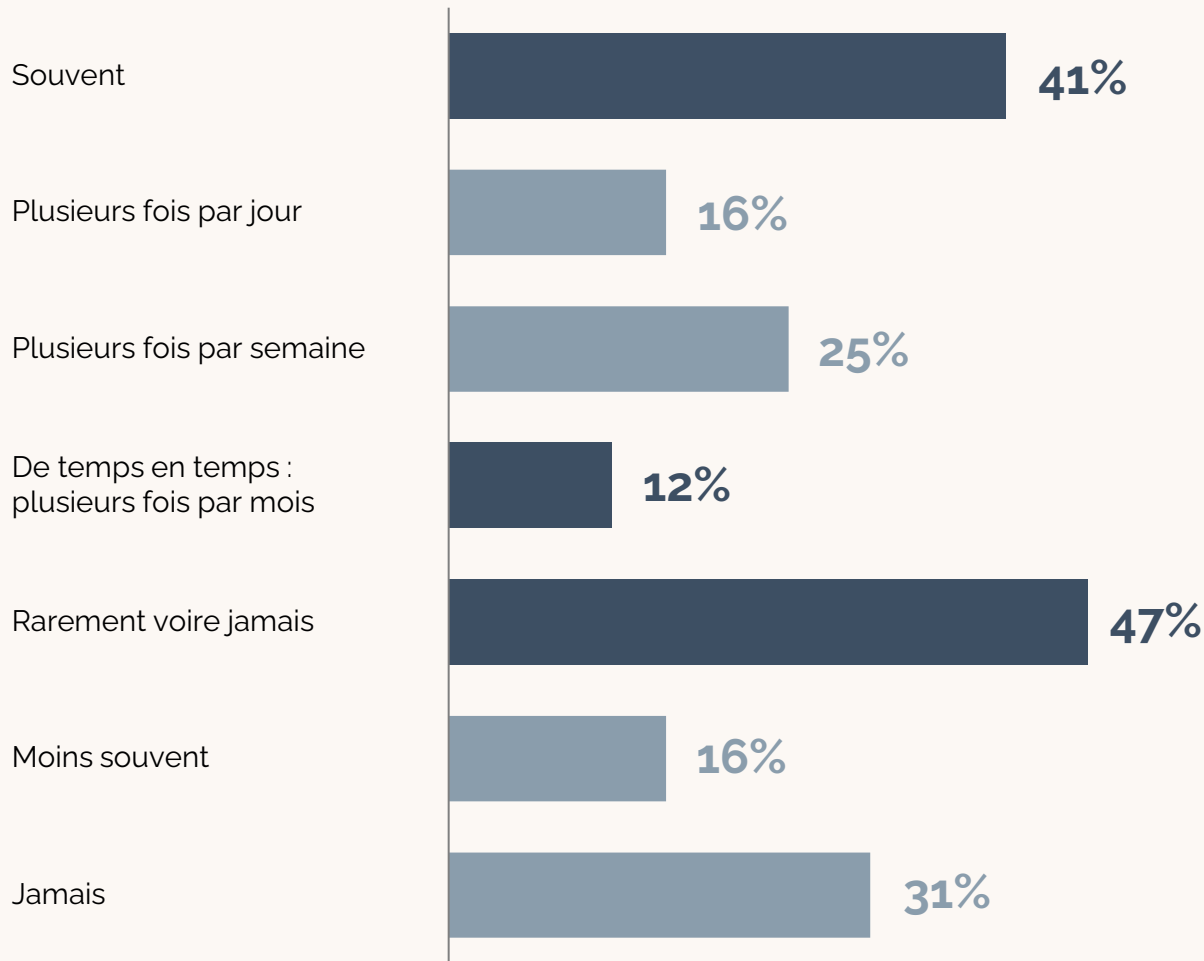
Affirmations sur les usages de l'IA

Déploiement de l'IA dans les entreprises

Affirmations sur la pratique du télétravail

Fréquence d'utilisation de l'IA

Question : Vous personnellement, à quelle fréquence avez-vous recours à des outils d'intelligence artificielle (par exemple ChatGPT, Copilot, Chatbot, outils d'automatisation...) dans le cadre de votre travail ?

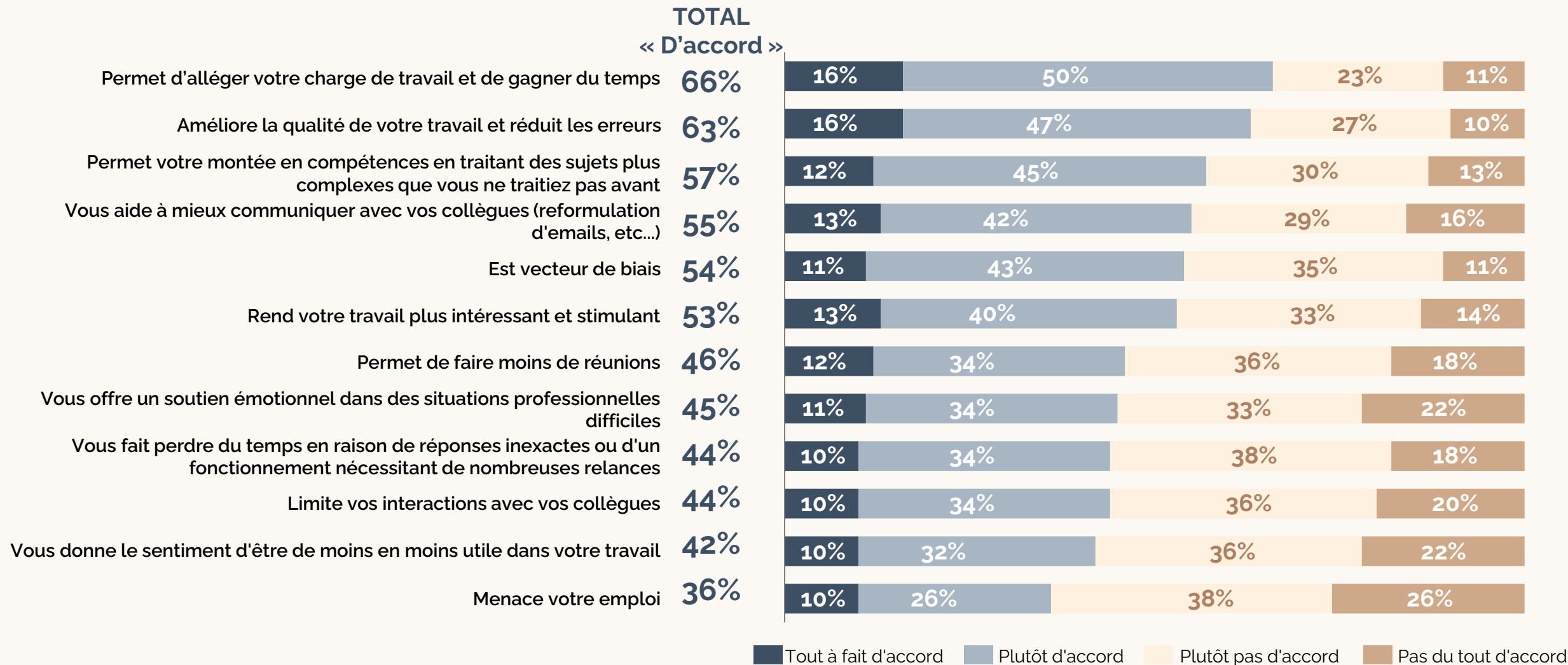


							
Moins de 35 ans	35 ans et plus	Encadrants	Non-encadrants	Télétravail	Ne télétravaille jamais	Cadres	Ouvriers
59%	33%	56%	26%	62%	24%	63%	26%
26%	11%	23%	9%	26%	8%	26%	10%
33%	22%	33%	17%	36%	16%	37%	16%
11%	13%	14%	11%	14%	12%	13%	10%
30%	54%	30%	63%	24%	64%	24%	64%
11%	18%	14%	17%	12%	18%	14%	17%
19%	36%	16%	46%	12%	46%	10%	47%

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre de son travail

Question : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre de votre travail ?
L'intelligence artificielle...

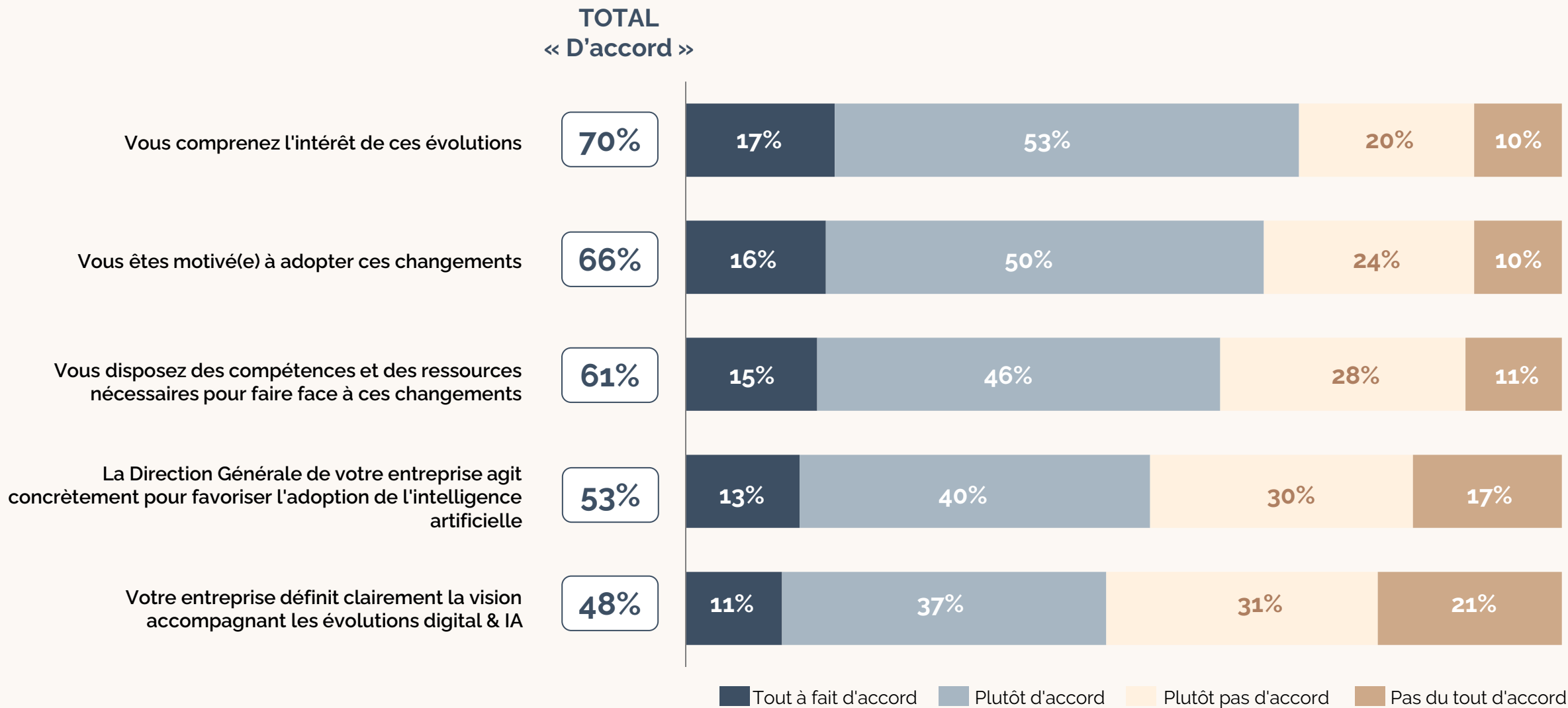
Base : à celles et ceux qui utilisent l'IA dans le cadre de leur travail, soit 69% de l'échantillon



Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'accompagnement fourni par son entreprise autour du déploiement du digital et de l'intelligence artificielle

Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'accompagnement fourni par votre entreprise autour du déploiement du digital et de l'intelligence artificielle ?



L'adhésion à différentes affirmations concernant sa pratique du télétravail

Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre pratique du télétravail ?

Base : à celles et ceux qui télétravaillent, soit **44%** de l'échantillon

TOTAL
« D'accord »

Le télétravail vous permet un meilleur équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle

78%

33%

45%

14%

8%

Vous êtes plus efficace lorsque vous êtes en télétravail

69%

24%

45%

22%

9%

Vous travaillez davantage lorsque vous êtes en télétravail

65%

22%

43%

24%

11%

Vous auriez quitté votre entreprise si elle n'avait pas permis de télétravailler

45%

15%

30%

30%

25%

Vous vous sentez moins impliqué(e) dans la vie de l'entreprise lorsque vous êtes en télétravail

44%

11%

33%

31%

25%

Vous êtes moins efficace dans les travaux de groupe

42%

11%

31%

36%

22%

Vous ressentez un sentiment de solitude lorsque vous êtes en télétravail

40%

11%

29%

28%

32%

Vous ressentez du stress lorsque vous êtes en télétravail

29%

7%

22%

32%

39%

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

4.

Quelles sont les conséquences économiques des problématiques de santé mentale ?

4

Quelles sont les conséquences économiques des problématiques de santé mentale ?

Les problématiques personnelles compliquent fortement le travail.

Les difficultés physiques et psychiques ont des effets similaires sur la vie professionnelle.

66%

des salariés vivant avec un handicap physique temporaire

66%

des salariés vivant avec un trouble psychique ou une maladie mentale diagnostiquée

déclarent que cette situation complique leur travail.

Si la famille impacte positivement la santé mentale pour 81% des salariés, les difficultés et la charge qui lui sont associées ont des répercussions importantes sur leur travail.

61%

des salariés aidants

57%

des salariés vivant une situation familiale difficile

57%

des salariés avec un enfant en bas âge ou attendant un bébé

déclarent que cette situation complique leur travail.



Moins conscients, les problèmes d'addiction compliquent tout de même le travail pour près de **la moitié des salariés**.

4 Quelles sont les conséquences économiques des problématiques de santé mentale ?

Avant de se traduire par des démissions ou des arrêts longue durée, la dégradation de la santé mentale se manifeste par des formes plus diffuses mais répandues, générant des coûts invisibles mais significatifs pour les organisations.

Impact n°1

Baisse de productivité

41%

des salariés déclarent avoir **travaillé moins** ou **moins efficacement** en raison de leur état de santé mentale.

Impact n°2

Absentéisme de courte durée

37%

ont été **arrêtés** quelques jours ou quelques semaines pour des raisons de santé mentale.

27%

ont pris des **congés non prévus** pour des raisons de santé mentale.

Impact n°3

Détérioration du climat

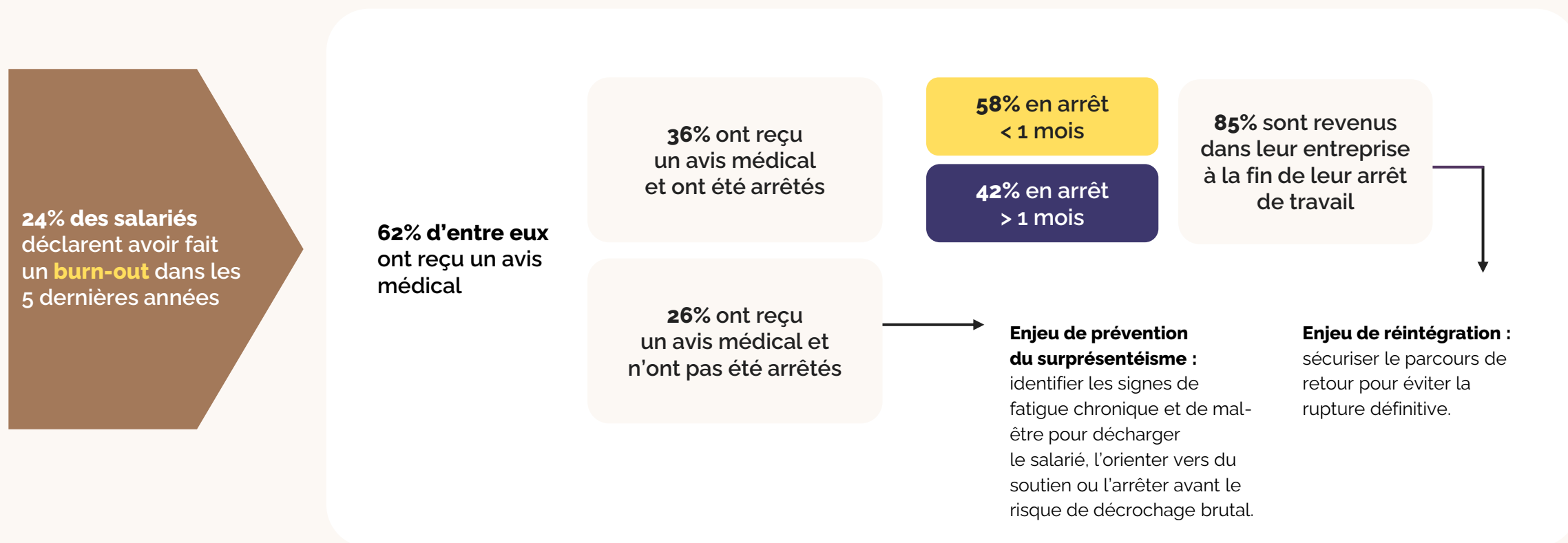
34%

sont entrés en **conflit** avec leurs collègues en raison de leur état de santé mentale.

4

Quelles sont les conséquences économiques des problématiques de santé mentale ?

Le burn-out s'installe comme un phénomène structurel, et pose des enjeux RH majeurs en matière de prévention et de retour à l'emploi.



Le mal-être mental augmente le risque d'arrêts courts et de sous-performance.

52%

des salariés en mal-être mental ont déclaré être moins efficaces au travail à cause de leur santé mentale.

vs. 38% des salariés en état de bien-être mental

41%

des salariés en mal-être mental disent avoir été arrêtés quelques jours à cause de leur santé mentale.

vs. 35% des salariés en état de bien-être mental

Face au burn-out, certaines populations présentent un risque accru d'absences de longue durée.

42% des salariés

diagnostiqués en burn-out ont été arrêtés plus d'un mois.

Le risque monte chez :

LES PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES

57%

LES SALARIÉS
SANS RÔLE DE
MANAGEMENT

50%

LES SALARIÉS DE
PLUS DE 35 ANS

51%

LES FEMMES
SALARIÉES

46%

4

Quelles sont les conséquences économiques des problématiques de santé mentale ?

Détail des données

Complication du travail par les situations personnelles difficiles

Impact de la santé mentale sur la vie professionnelle

Burn-out, arrêts et retour au travail

L'impact de ces situations sur le travail – *Base exprimée*

Question : Cette situation complique-t-elle votre travail ?

Base : A celles et ceux qui se reconnaissent dans cette situation et qui se sont exprimés, soit...

Vous vivez avec une **maladie mentale ou un trouble psychique diagnostiqué** (TCA, TOC, troubles anxieux, dépression, bipolarité, trouble de la personnalité borderline, schizophrénie, TSA, TDAH, troubles dys...)
(10% de l'échantillon)



Vous êtes en **situation de handicap physique temporaire**
(5% de l'échantillon)



Vous êtes **aidant(e)** (vous aidez un proche malade, en situation de handicap ou en fin de vie)
(11% de l'échantillon)



Vous traversez un **grave problème de santé physique**
(7% de l'échantillon)



Vous vivez avec une **maladie physique chronique**
(11% de l'échantillon)



Vous vivez une **situation familiale difficile** (rupture, divorce, parent isolé...)
(14% de l'échantillon)



Vous êtes parent d'un **enfant de moins de 3 ans / vous attendez un enfant**
(11% de l'échantillon)



Vous êtes en **situation de handicap physique permanent**
(6% de l'échantillon)



Vous êtes ou avez été **victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales**
(9% de l'échantillon)



Vous souffrez d'une ou plusieurs **addiction(s)** (alcool, tabac, drogues, jeux d'argent, réseaux sociaux...)
(16% de l'échantillon)



■ Oui

■ Non

L'impact de ces situations sur le travail – *Base ensemble*

Question : Cette situation complique-t-elle votre travail ?

Base : A celles et ceux qui se reconnaissent dans cette situation, soit...

Vous vivez avec une **maladie mentale ou un trouble psychique diagnostiqué** (TCA, TOC, troubles anxieux, dépression, bipolarité, trouble de la personnalité borderline, schizophrénie, TSA, TDAH, troubles dys...)
(11% de l'échantillon)

Vous êtes en situation de **handicap physique temporaire**
(5% de l'échantillon)

Vous êtes **aidant(e)** (vous aidez un proche malade, en situation de handicap ou en fin de vie)
(11% de l'échantillon)

Vous vivez avec une **maladie physique chronique**
(11% de l'échantillon)

Vous traversez un **grave problème de santé physique**
(7% de l'échantillon)

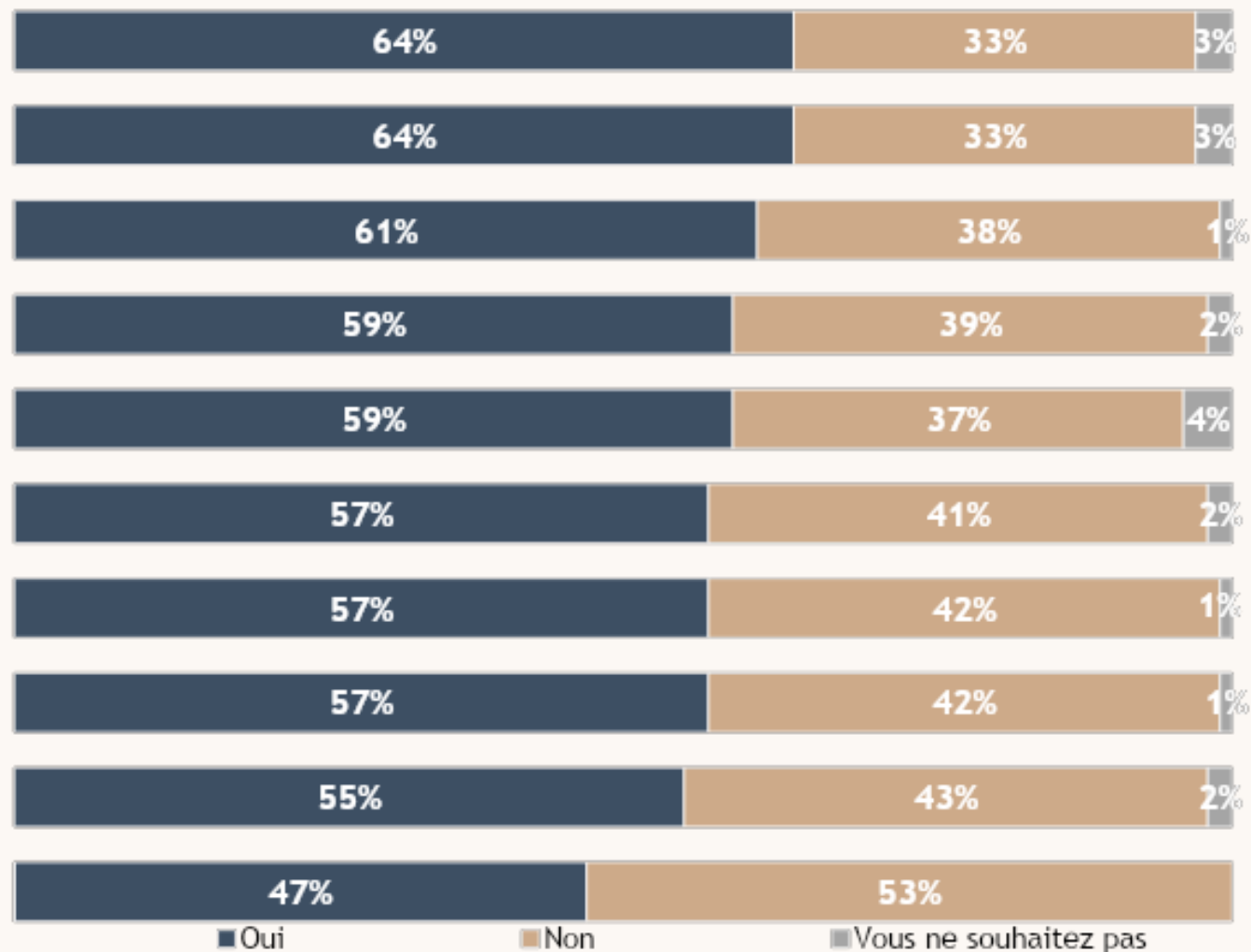
Vous vivez une **situation familiale difficile** (rupture, divorce, parent isolé...)
(14% de l'échantillon)

Vous êtes **parent d'un enfant de moins de 3 ans / vous attendez un enfant**
(11% de l'échantillon)

Vous êtes en **situation de handicap physique permanent**
(6% de l'échantillon)

Vous êtes ou avez été **victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales**
(9% de l'échantillon)

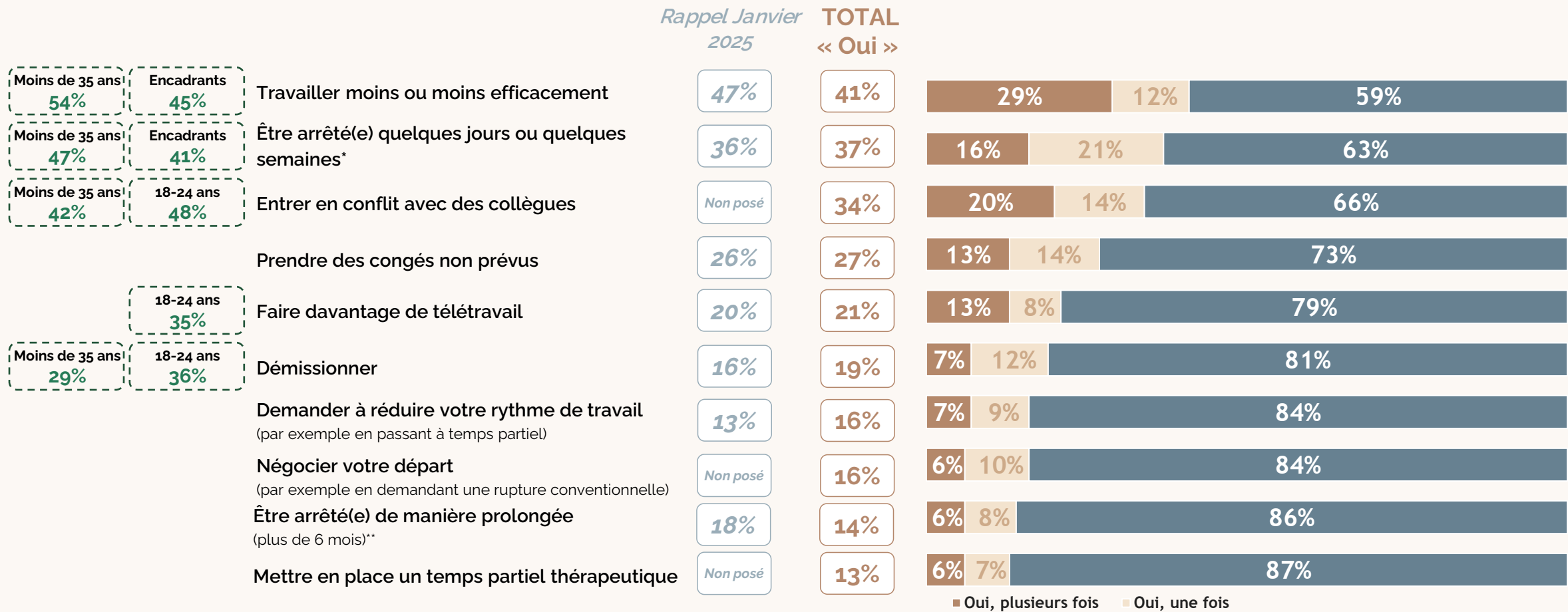
Vous souffrez d'une ou plusieurs **addiction(s)** (alcool, tabac, drogues, jeux d'argent, réseaux sociaux...)
(16% de l'échantillon)



répondre

L'impact de la santé mentale sur la vie professionnelle

Question : Dans le cadre professionnel, avez-vous déjà fait l'expérience des situations suivantes en raison de votre état de santé mentale ?



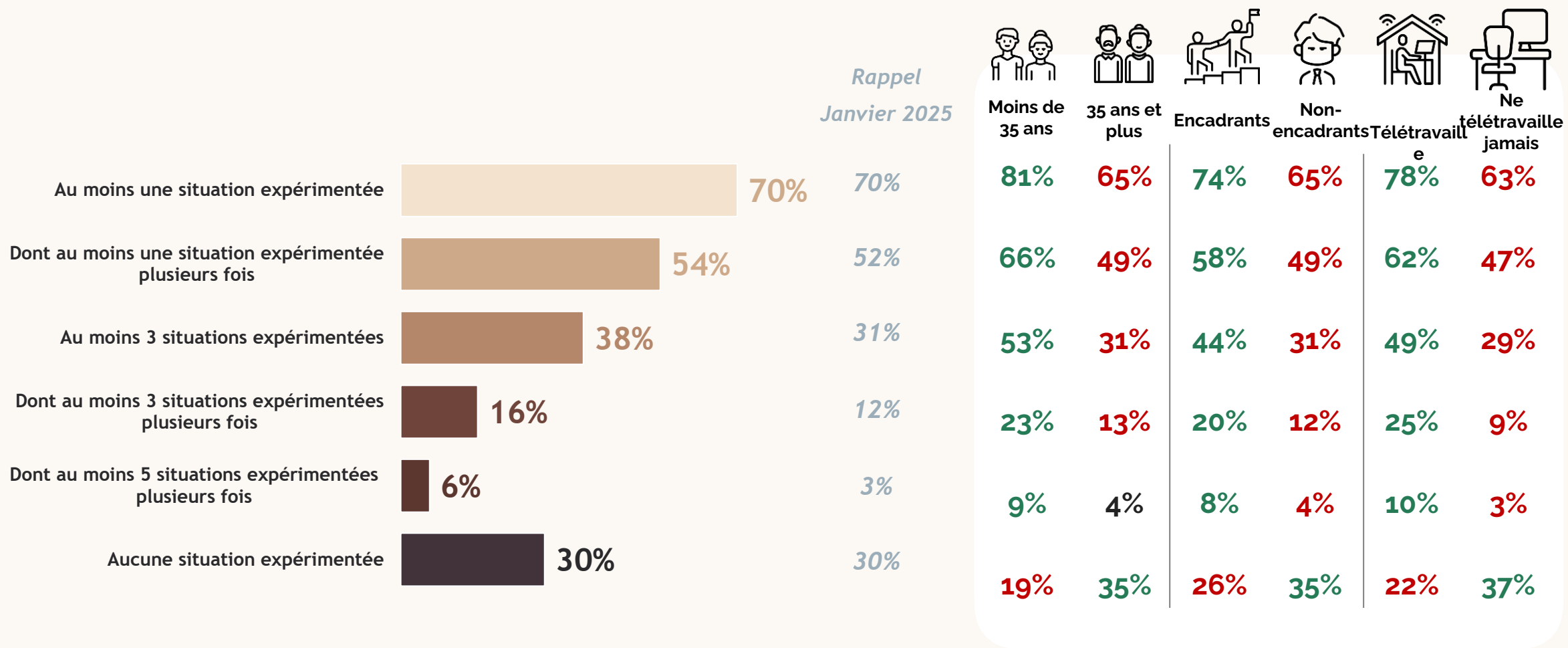
*En janvier 2025 / En vague 1, l'intitulé de l'item était le suivant : « Être arrêté quelques jours »

**En janvier 2025 / En vague 1, l'intitulé de l'item était le suivant : « Être arrêté de manière prolongée »

L'impact de la santé mentale sur la vie professionnelle

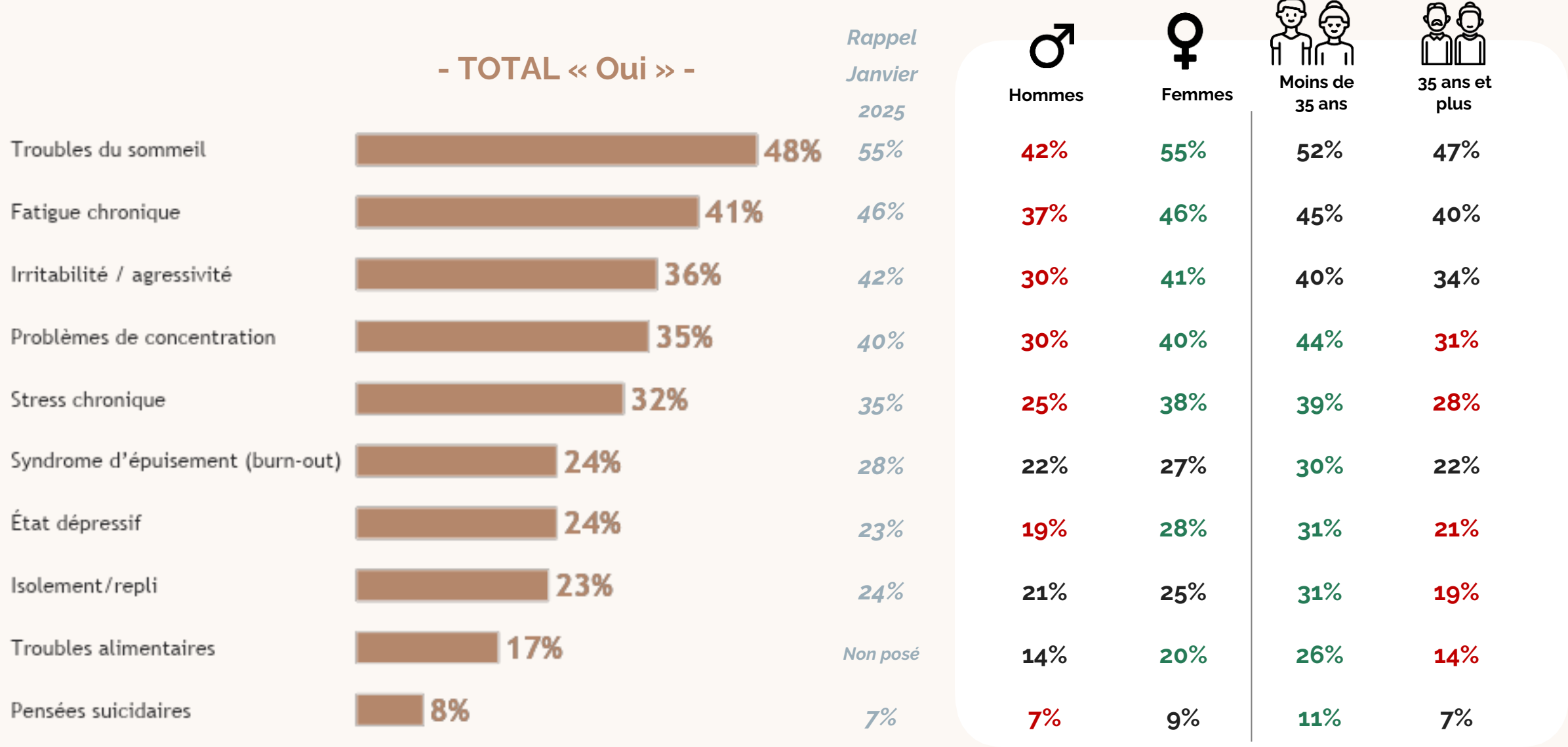
Reconstruction

Question : Dans le cadre professionnel, avez-vous déjà fait l'expérience des situations suivantes en raison de votre état de santé mentale ?



L'expérience de différents troubles de la santé mentale à cause du travail au cours des cinq dernières années

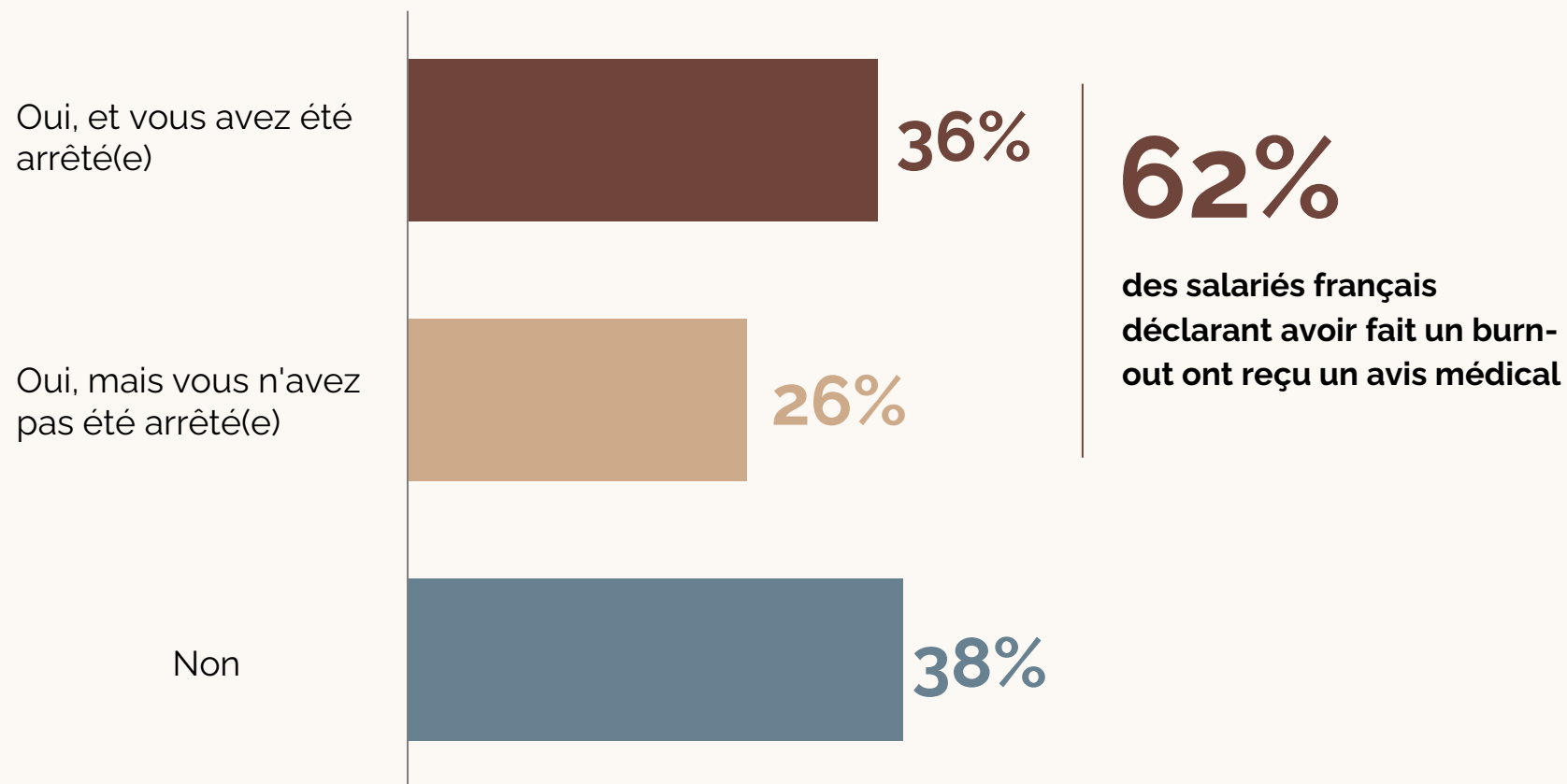
Question : Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ?



L'obtention d'un avis médical à la suite d'un burn-out déclaré

Question : Vous avez déclaré avoir connu un syndrome d'épuisement professionnel (burn-out). Avez-vous reçu un avis médical ?

Base : à celles et ceux qui ont fait l'expérience d'un burn-out, soit **24%** de l'échantillon

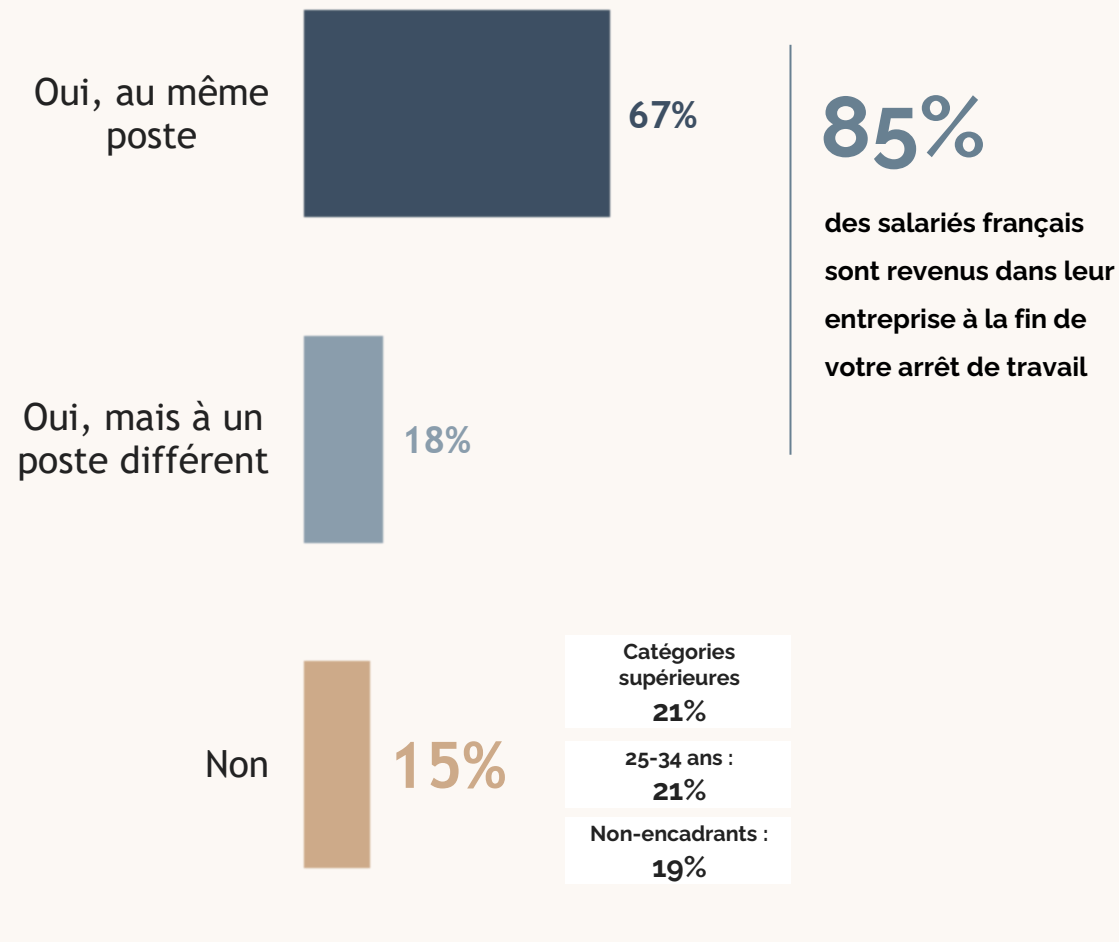
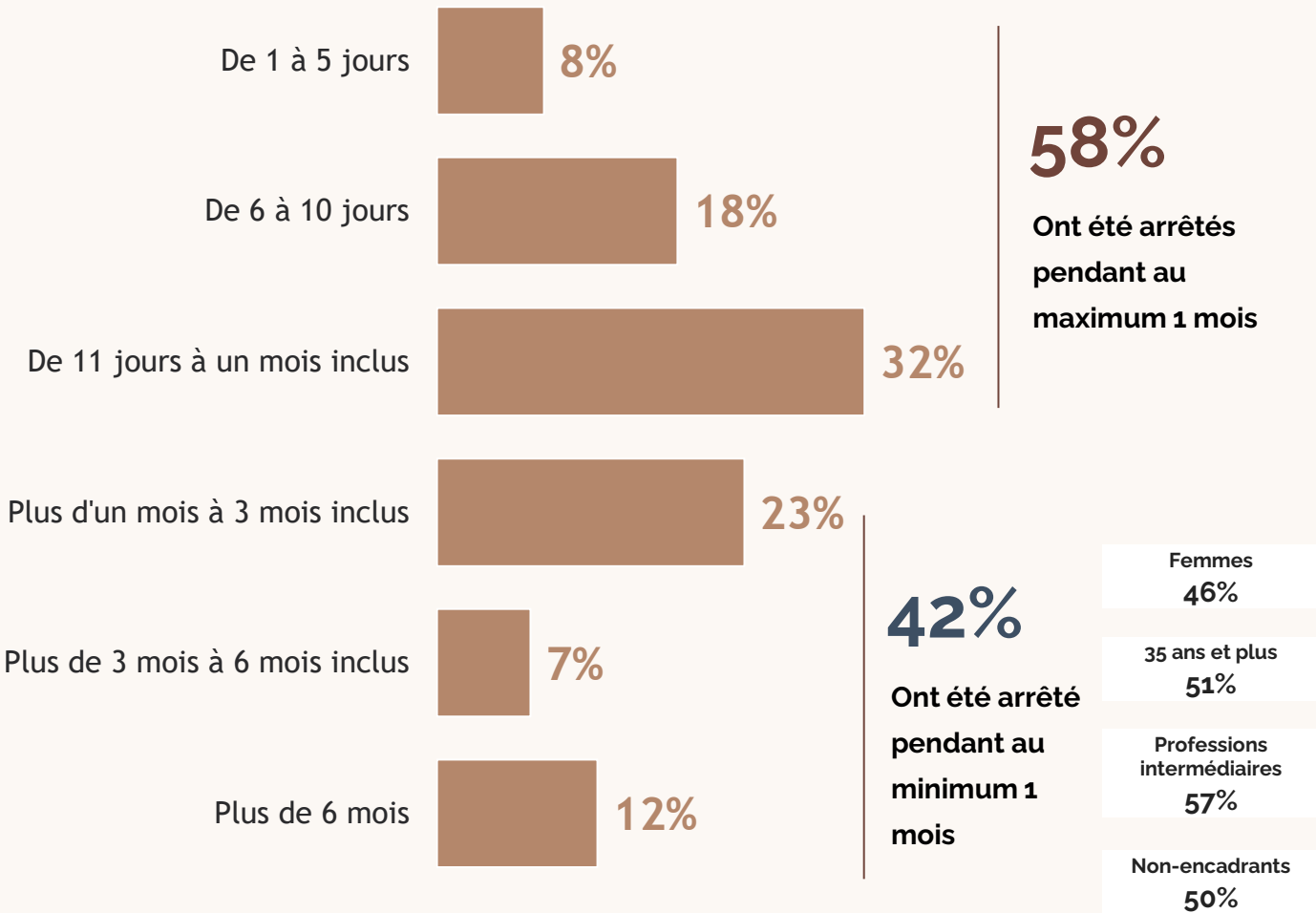


La durée de l'arrêt de travail à la suite d'un burn-out diagnostiqué et le retour dans l'entreprise à la fin de l'arrêt de travail

Base : à celles et ceux qui ont reçu un avis médical et qui ont été arrêté(e)s, soit 9% de l'échantillon

Question : Vous avez déclaré avoir été arrêté(e) à la suite d'un syndrome d'épuisement professionnel (burn-out). Quelle a été la durée de votre arrêt de travail ?

Question : Êtes-vous revenu(e) dans votre entreprise à la fin de votre arrêt de travail ?



5.

Que font les salariés et les organisations pour améliorer la santé mentale ?

5 Que font les salariés et les organisations pour améliorer la santé mentale ?

À l'échelle individuelle

Le médecin généraliste est, de loin, la porte d'entrée principale des salariés vers un mieux-être mental.

1 salarié sur 2

a déjà eu recours aux services d'un médecin pour améliorer sa santé mentale.

Facilement accessible, l'intelligence artificielle gagne rapidement du terrain parmi les ressources mobilisées par les salariés pour soutenir leur santé mentale, tandis que les professionnels spécialisés restent encore relativement peu sollicités.

31% ont déjà consulté

un psychologue

21% ont déjà consulté

un thérapeute

20% ont déjà consulté

un psychiatre

17% ont déjà utilisé

un compagnon IA/chatbot

5 Que font les salariés et les organisations pour améliorer la santé mentale ?

À l'échelle de l'entreprise

73% des salariés

soulignent l'existence d'au moins un dispositif de protection de la santé mentale au sein de leur entreprise.

+ 3 points par rapport à 2025.

En dehors de la médecine du travail, managers et collègues jouent un rôle clé de premier accueil des situations de vulnérabilité.

Le manager

est cité comme premier interlocuteur pour un sujet de santé mentale par **19% des salariés** et **39%** le citent au total.

Les collègues

sont cités comme premiers interlocuteurs pour un sujet de santé mentale par **21% des salariés** et **37%** les citent au total.

Mais ils restent peu formés pour réagir et orienter efficacement, au risque d'une fatigue émotionnelle.

15% des salariés

déclarent que leurs managers ont été formés à la prévention des risques psychosociaux et de la santé mentale.

16% des salariés

déclarent que leur entreprise a mis en place de telles formations pour les salariés.

5

Que font les salariés et les organisations pour améliorer la santé mentale ?

Détail des données

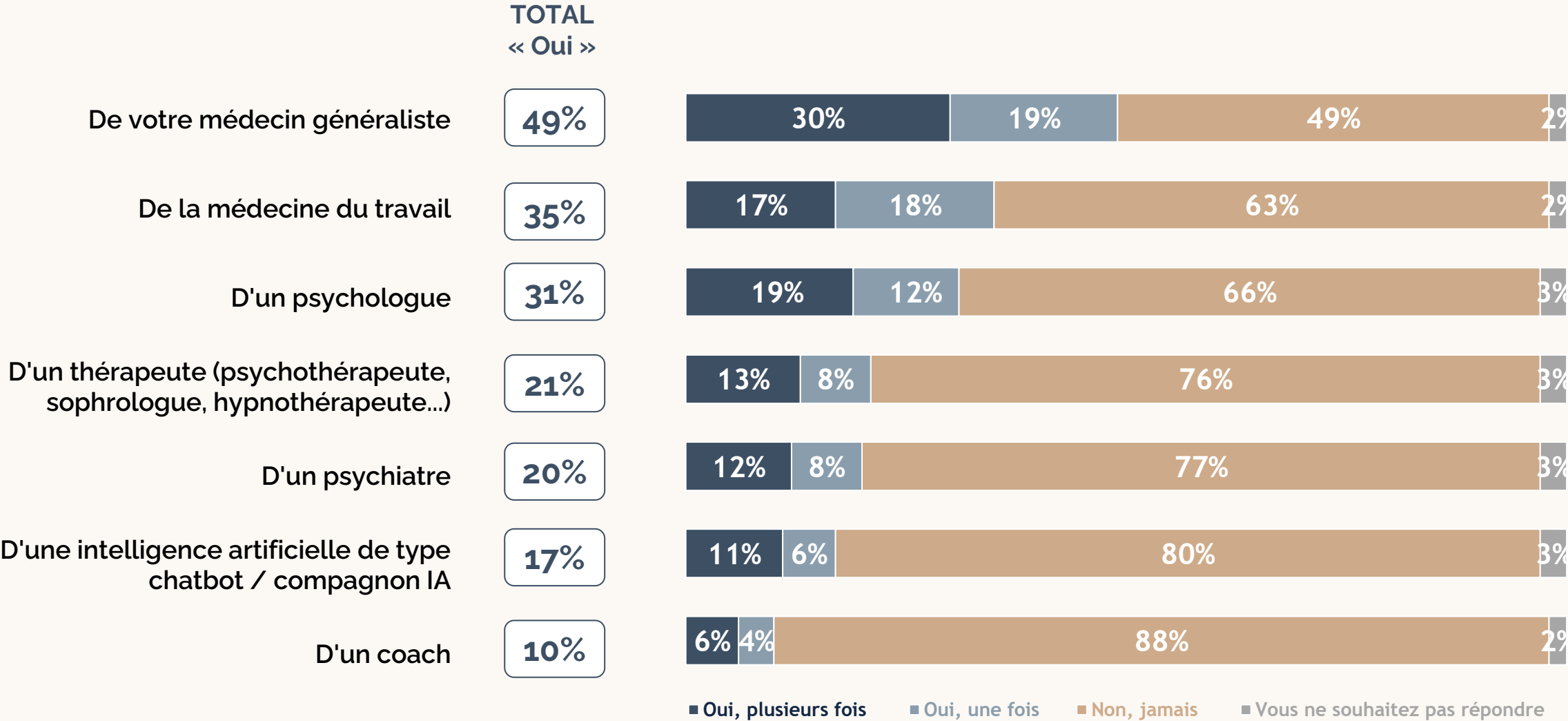
Recours individuel à des ressources d'accompagnement

Interlocuteurs privilégiés en entreprise

Mesures de prévention en entreprise

Le recours à différentes ressources pour améliorer sa santé mentale

Question : En vue d'améliorer votre santé mentale, avez-vous déjà eu recours aux services... ?



Le recours à différentes ressources pour améliorer sa santé mentale (base exprimée)

Reconstructions

Question : En vue d'améliorer votre santé mentale, avez-vous déjà eu recours aux services... ?

Base : à celles et ceux qui se sont exprimés, soit 98% de l'échantillon

A déjà eu recours à au moins une ressource pour améliorer sa santé mentale



N'a jamais eu recours à une seule ressource pour améliorer sa santé mentale



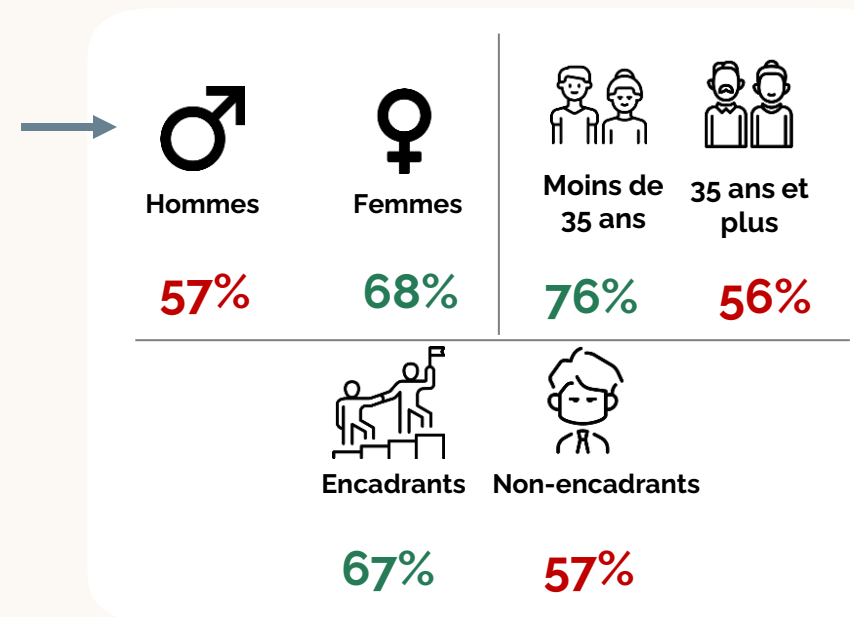
(Hors IA et Coach)

Base : à celles et ceux qui se sont exprimés, soit 98% de l'échantillon

A déjà eu recours à au moins un professionnel pour améliorer sa santé mentale

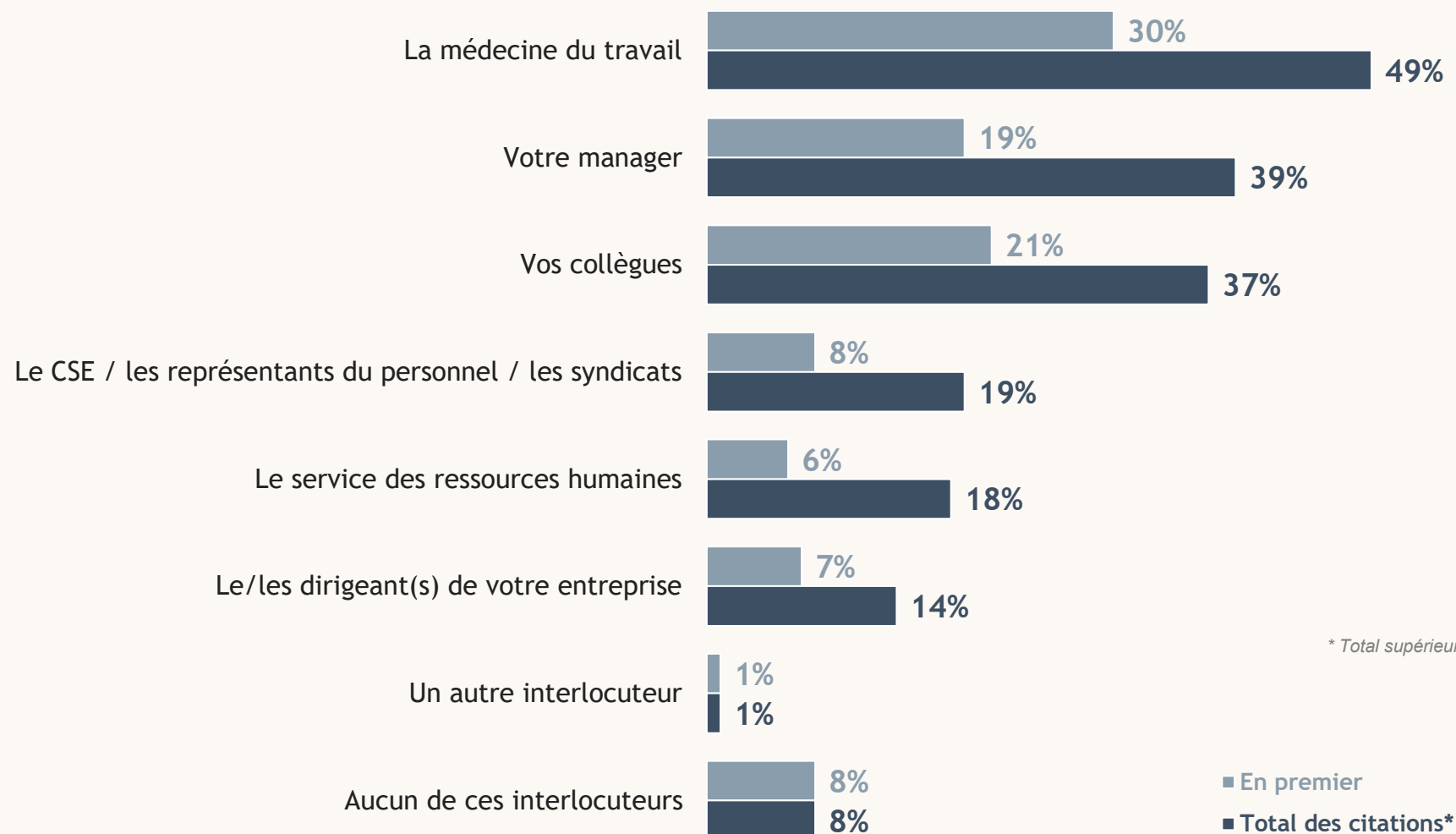


N'a jamais eu recours à un seul professionnel pour améliorer sa santé mentale



Les interlocuteurs privilégiés dans l'entreprise pour un sujet de santé mentale

Question : Dans votre entreprise, qui seraient vos interlocuteurs privilégiés pour un sujet de santé mentale qui vous concernerait directement ou une personne de votre entourage professionnel ? En premier ? En second ?

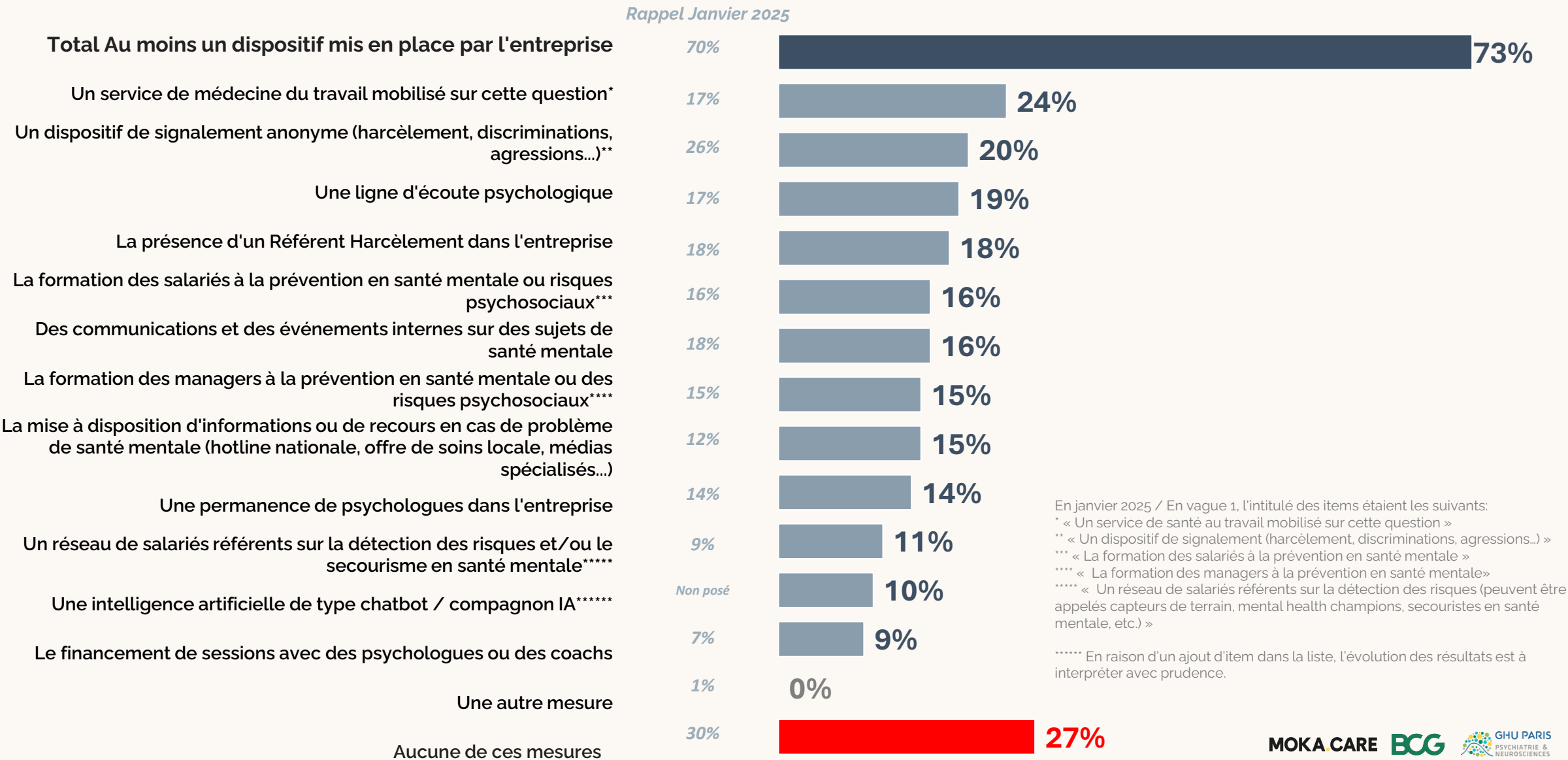


* Total supérieur à 100 les interviewés ayant pu donner deux réponses

■ En premier
■ Total des citations*

Les mesures mises en place en entreprise pour protéger la santé mentale

Question : Parmi les mesures suivantes, lesquelles sont mises en place par votre entreprise pour protéger la santé mentale de ses collaborateurs ?



Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

6.

Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?

6 Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?

L'attention institutionnelle portée à la santé mentale — Grande Cause nationale en 2025 reconduite en 2026 — et son arrivée à maturité sociétale ne suffisent pas à déstigmatiser le sujet.

Le consensus national autour de la santé mentale reste marqué.

84%

des salariés français pensent que la santé mentale est un enjeu de société.

vs. 86% en 2025

Toutefois, la perception des vulnérabilités se révèle plus sévère qu'en 2025.

29%

des salariés français pensent que consulter un psychologue représente un échec.

+ 12 points par rapport à 2025

32%

des salariés français pensent que les troubles de santé mentale sont un signe de faiblesse.

+ 10 points par rapport à 2025

6 Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?

Le regard durci sur les fragilités et le recours à un soutien extérieur est plus marqué chez les hommes.

33%

des hommes salariés pensent que consulter un psychologue représente un échec.

+12 points vs 2025

vs 29% des salariés

vs 25% des femmes

36%

des hommes salariés pensent que les troubles de santé mentale sont un signe de faiblesse.

+7 points vs 2025

vs 32% des salariés

vs 27% des femmes

Plus réticents à se tourner vers la sphère médico-thérapeutique, les hommes sont plus nombreux à penser que l'intelligence artificielle fait jeu égal avec l'accompagnement humain pour améliorer la santé mentale.

25%

des hommes salariés ont déjà consulté un psychologue.

vs 36% des femmes

vs 31% des salariés

43%

des hommes salariés pensent que l'IA apporte un soutien aussi efficace qu'un psychologue.

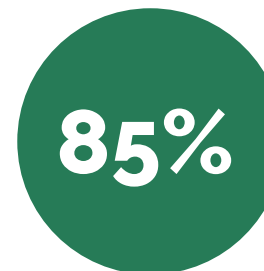
vs 35% des femmes

vs 39% des salariés

6 Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?

En 2026, les organisations restent largement attendues sur leur responsabilité en matière de santé mentale. Parallèlement, une proportion croissante de salariés en souligne le caractère strictement individuel.

i Cette ambivalence est à nuancer. Elle peut révéler une tendance à individualiser l'amélioration de la santé mentale, en minorant ses facteurs collectifs, mais peut aussi traduire chez les salariés la volonté accrue de protéger leur espace intime.



des salariés français attendent des mesures de protection de leur santé mentale de la part de leur employeur.

vs 86% en 2025



des salariés français pensent que la santé mentale doit rester une affaire privée et personnelle.

+ 5 points vs 2025

6 Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?

Davantage que d'autres difficultés individuelles, les troubles psychiques font l'objet d'une stigmatisation persistante dans l'environnement professionnel.

1 salarié sur 10

vit avec une maladie mentale ou un trouble psychique diagnostiqués.

42% d'entre eux

ont parlé de ce vécu à leur employeur.

vs

64% des salariés concernés par une maladie physique chronique

46% des salariés

considèrent que les personnes affectées par un trouble psychique ou une maladie mentale posent forcément des problèmes au travail.

Donnée stable vs. 2025



Les affections psychiques, comme les affections physiques, compliquent le travail pour 66 % des salariés concernés.

L'usage du terme « forcément » permet toutefois d'évaluer avec davantage de finesse la persistance des idées reçues : il ne s'agit pas de reconnaître une difficulté possible ou contextuelle, mais d'affirmer une incapacité systématique à s'intégrer dans un environnement de travail, déterminée par le trouble lui-même.

6

Comment les enjeux de santé mentale sont-ils perçus par les salariés français ?

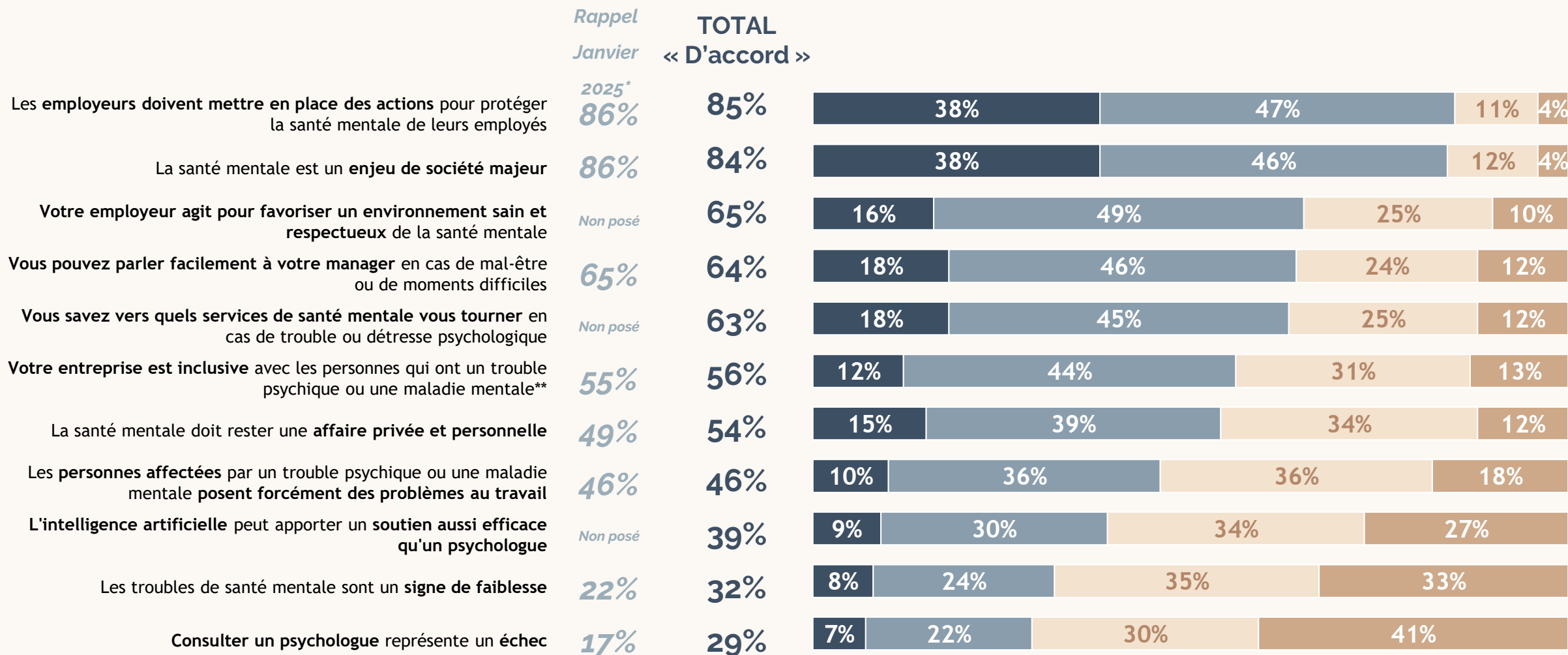
Détail des données

Affirmations sur la santé mentale et les troubles psychiques

Transparence sur la situation personnelle

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'importance accordée au bien-être mental en entreprise et la perception des troubles de santé mentale

Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?



* En janvier 2025 / En vague 1, les items étaient répartis en deux questions avec le même intitulé

** En janvier 2025 / En vague 1, l'intitulé de l'item était le suivant : « Votre entreprise est inclusive des personnes pouvant vivre avec un trouble psychique »

■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'importance accordée au bien-être mental en entreprise et la perception des troubles de santé mentale

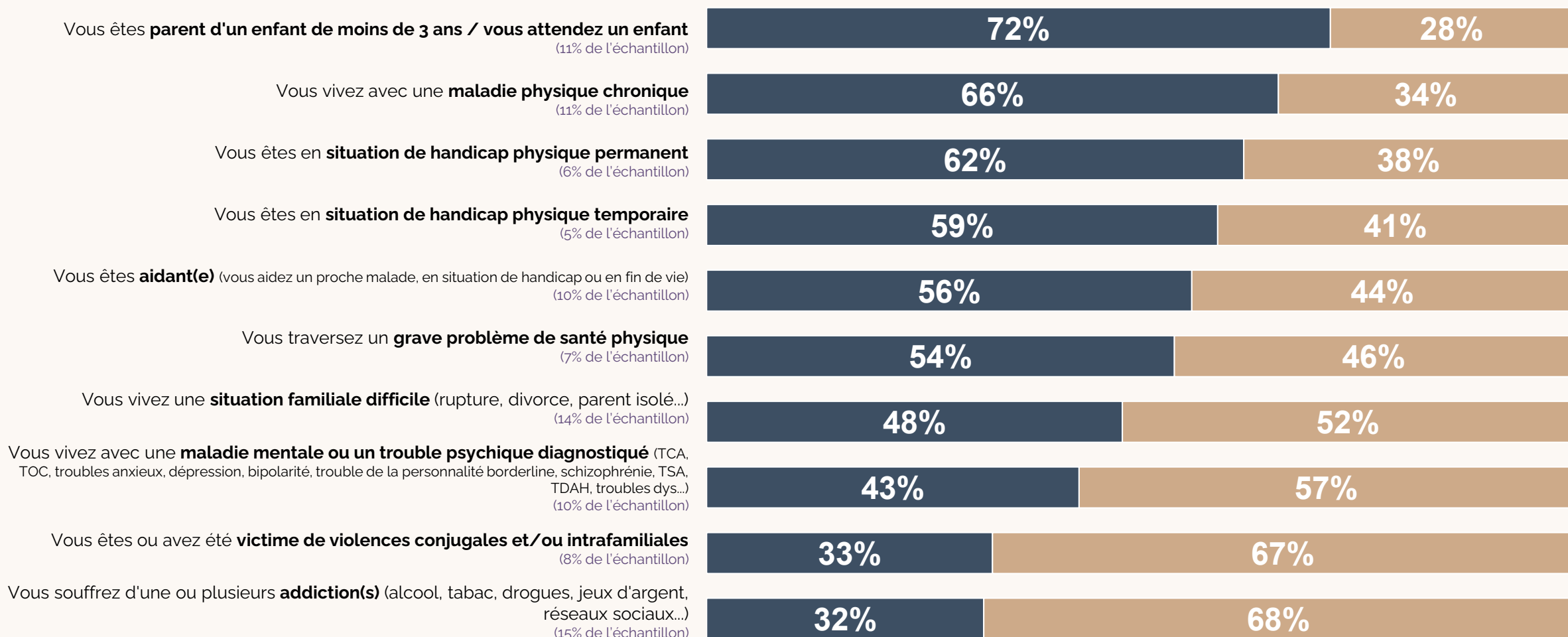
Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

							
	Total « D'accord »	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	35 ans et plus	Encadrants	Non-encadrants
L'intelligence artificielle peut apporter un soutien aussi efficace qu'un psychologue	39%	43%	35%	44%	37%	47%	30%
Les troubles de santé mentale sont un signe de faiblesse	32%	36%	27%	37%	29%	36%	27%
Consulter un psychologue représente un échec	29%	33%	25%	34%	27%	36%	22%

Le fait d'avoir évoqué ces situations avec son employeur – *Base exprimée*

Question : En avez-vous parlé à votre employeur ?

Base : A celles et ceux qui se reconnaissent dans cette situation et se sont exprimés, soit...



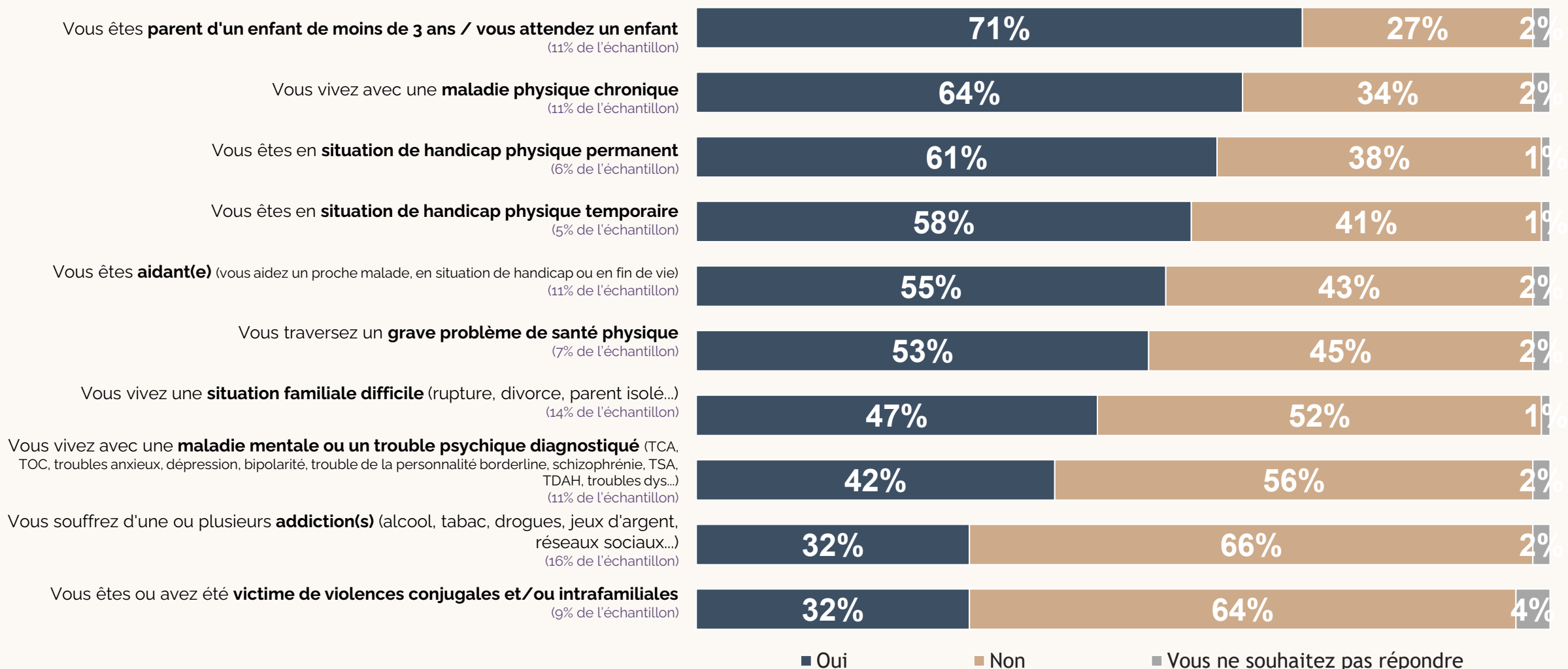
■ Oui

■ Non

Le fait d'avoir évoqué ces situations avec son employeur – *Base ensemble*

Question : En avez-vous parlé à votre employeur ?

Base : A celles et ceux qui se reconnaissent dans cette situation, soit...



CONTACTS PRESSE



Moka.Care

Pauline Montay
+33 6 77 41 19 18
pauline@moka.care

BCG

Clémence Poetschke
+33 6 75 65 73 59
poetschke.clemence@bcg.com

GHU Paris

Marianne Henry
+33 6 71 39 11 16
ma.henry@ghu-paris.fr