



Communiqué de presse

Le 11 juin 2026

Semaine QVCT 2026 :

Moodwork révèle l'érosion silencieuse du bien-être au travail

- Une augmentation de 50 % de la proportion de profils en risque avéré d'épuisement professionnel en trois ans.
- Un salarié sur dix en risque d'épuisement professionnel
- Des échanges avec les psychologues multipliés par 4,3.

À l'occasion de la Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), [Moodwork](#), entreprise à mission spécialiste de la prévention de la santé mentale au travail, publie pour la première fois des données exclusives issues de quatre ans de suivi anonymisé auprès de 130 organisations et 100 000 salariés.

Ces données couvrent un large spectre du monde du travail :

- 51% de collaborateurs d'ETI ; 39% grands comptes et 10% PME
- 55% d'employés de bureaux ; 45% d'ouvriers / techniciens

Le verdict est sans appel : le bien-être au travail ne s'effondre pas, il s'érode, lentement, en profondeur.

Une érosion du bien-être confirmée par les données exclusives Moodwork

En France, 3,2 millions de salariés sont aujourd'hui en situation de burn-out sévère, et 40 % des arrêts maladie sont liés à des troubles psychiques d'après l'Assurance Maladie, représentant un coût estimé à **40 milliards d'euros par an**. Derrière ces chiffres macroéconomiques, les données propriétaires de Moodwork décrivent une réalité plus nuancée, et plus préoccupante encore.

Le score moyen de bien-être des nouveaux salariés suivis sur la plateforme Moodwork a reculé de **65,7 points en 2022 à 60,9 points en 2025**, soit une baisse de près de 8 % en trois ans¹. Fin 2025, le score mensuel est passé pour la première fois sous la barre des 60 points. Un niveau qui reste dans une zone de risque réduit, mais dont la diminution constante depuis quatre ans traduit une dégradation progressive et préoccupante du bien-être des salariés. La pente est continue, non épisodique : les chocs successifs (promesse inaboutie de transformation du monde

¹Le bilan bien-être de Moodwork repose sur le modèle Job Demandes-Ressources (Demerouti & Bakker, 2001) : le bien-être au travail résulte d'un équilibre entre ressources et demandes. Une quarantaine de facteurs prédictifs du burnout évaluent 5 domaines (organisation du travail, relations collègues et hiérarchie, gestion des émotions, pouvoir d'action). Ce bilan a été conçu et validé par des chercheurs en psychologie. Il a fait l'objet d'une publication scientifique dans une revue à comité de lecture internationale. Le score de bien-être peut aller de 0 (risque avéré de burnout) à 100 (absence de risque).

À noter : si le score des organisations déjà clientes de Moodwork progresse, le niveau de bien-être initial des nouveaux clients s'est dégradé sur cette période, ce qui explique en partie la baisse de la moyenne globale.

du travail post-pandémie, contexte économique tendu, crises géopolitique, impact de l'IA) ne produisent plus de pics, mais un affaiblissement durable de la résilience.

Des profils à risque qui progressent de façon alarmante

La tendance la plus préoccupante est la progression rapide des salariés en situation à risque sévère ou avérée. La part de salariés présentant un score de bien-être inférieur ou égal à 40 (seuil de risque psychologique sévère) est passée de **4,5 % à 6,9 % de la base d'utilisateurs actifs en trois ans**, soit une hausse relative de plus de 50 %. En novembre 2025, ce pic a atteint 11,2 % : **plus d'un salarié sur dix** en état de détresse sévère sur un seul mois. Des situations qui pèsent directement sur l'absentéisme, le turnover et la performance des équipes.

En parallèle, la demande d'accompagnement psychologique s'intensifie de façon non linéaire. Les échanges avec les psychologues Moodwork ont été **multipliés par 4,3 en trois ans**, et l'intensité par utilisateur a doublé : chaque salarié accompagné échange désormais en moyenne 5,7 fois avec un psychologue, contre 2,8 précédemment. Les cas sont plus longs, plus complexes, plus souvent multifactoriels.

“Nos données sont un signal d'alarme. En quatre ans, nous avons vu le bien-être s'effriter mois après mois, et les situations de détresse s'intensifier en fréquence comme en gravité. Les entreprises qui attendent les premiers effondrements pour agir paient déjà le prix fort en absentéisme, en turnover et en désengagement silencieux. Les directions RH ont aujourd'hui entre les mains les leviers pour inverser cette tendance. Agir tôt, c'est protéger les équipes et préserver la performance durable de l'organisation.”

Grégory Salinger, co-CEO de Moodwork

Moodwork : une réponse intégrée, mesurable, déployée à grande échelle

Face à cette équation complexe, Moodwork déploie une approche intégrée sur les trois niveaux de prévention : primaire (cockpit data collectif, cartographie des risques), secondaire (auto-évaluations, formations, sensibilisation) et tertiaire (psychologues, ligne d'écoute 24/7, interventions d'urgence), au sein d'une plateforme unique pensée pour les salariés, les managers et les directions.

L'impact est mesuré scientifiquement : après six mois d'utilisation de la plateforme, les salariés affichent **-13 % de burn-out ressenti, -9 % de stress perçu et +4 % de bien-être** par rapport à des collaborateurs n'utilisant pas de service comparable. 40 % des collaborateurs ont un compte actif, et 12 % échangent chaque année avec un professionnel de santé mentale, soit 10 à 15 fois plus qu'une ligne d'écoute classique.

C'est dans cette dynamique que s'inscrit également la récente formation e-learning « Devenir un manager préventeur » : un module de 6 séquences et 1h30, à 60 % pratique, disponible via le LMS Moodwork ou intégrable aux dispositifs existants. L'objectif : faire de chaque manager le premier rempart contre le burn-out au sein de son équipe.

À propos de Moodwork

Moodwork est une entreprise à mission fondée en 2018, qui propose une solution digitale de prévention de la santé mentale au travail, à destination des salariés du secteur privé comme des agents du secteur public. La particularité de la démarche est que toute la solution est adaptée par métier et secteur, ce qui permet d'accompagner toute typologie de métier.

Moodwork se distingue par la rigueur de sa démarche scientifique, la richesse de ses contenus, et un accompagnement humain à chaque étape de la mise en place. L'entreprise intervient également sur des missions de conseil, de formation (PSSM), et d'évaluation des risques psychosociaux.

Avec plus de 130 organisations clientes (Johnson&Johnson, ENGIE, Bouygues, AP-HP etc) et 100 000 employés couverts en France, Moodwork s'impose aujourd'hui comme le partenaire de référence des salariés engagés dans une démarche active de prévention et de santé mentale au travail.

Plus d'informations sur [Moodwork.com](https://moodwork.com) et sur [LinkedIn](#).

Contact presse

Agence Relations

Jihane Teretal

06 08 27 68 85

jihane@jt-conseil.com