ÉDITION 2026

Baromètre

de la santé mentale au travail des agents de la fonction publique territoriale

RÉDIGÉ PAR

Mood Work · ideal CO – LA PLATEFORME COLLABORATIVE DE LA SPHÈRE PUBLIQUE · MNFCT par Macif · MACIF

Édito

La santé mentale est un enjeu de société majeur, reconnu Grande Cause Nationale en 2025 et reconduit en 2026. La préserver ne relève pas seulement de la sphère privée : le travail figure parmi ses principales sources de risque, espace parfois difficile mais aussi porteur de leviers pour notre équilibre.

Or les mutations du monde professionnel (accélération technologique, évolution des métiers, changements sociétaux) accentuent ces risques. La fonction publique n'y échappe pas : le secteur hospitalier et l'éducation en ont révélé les conséquences depuis des décennies, et les autres versants ne sont pas épargnés.

Par son ancrage local et la diversité de ses métiers, la fonction publique territoriale est autant porteuse de sens que de risques. Les agents qui font vivre nos communes, nos départements, nos régions et au fond, notre quotidien, ont besoin de conditions propices pour travailler et s'épanouir. Or réformes, réorganisations, contraintes budgétaires et alternances électorales les poussent régulièrement dans leurs retranchements.

Les interroger devient une nécessité : c'est l'ambition de ce baromètre. Pour la troisième année consécutive, nous sommes allés à leur rencontre, quels que soient leur métier, leur région ou leur ancienneté, afin de dresser la photographie la plus complète de leur santé mentale au regard de leur travail.

Loin des seuls marqueurs de souffrance, cette enquête s'intéresse autant aux facteurs de risque qu'aux ressources. Si une grande partie des agents paraissent épuisés, le sens qu'ils perçoivent dans leur travail demeure : le sentiment d'utilité reste central et constitue une véritable source de bien-être.

Ces résultats peuvent inquiéter, mais ils doivent surtout inciter à agir. Il n'est jamais trop tard, et la prévention ne repose pas sur de grandes annonces mais sur une multitude d'engagements au plus proche du quotidien. Attendre n'est plus une option : l'urgence est réelle et la situation semble se dégrader.

Nous souhaitons faire de ce baromètre un rendez-vous annuel, pour donner aux agents l'occasion de s'exprimer et à l'ensemble des acteurs (employeurs publics locaux, représentants syndicaux, élus dans les instances paritaires, responsables RH, ...) les clés pour les accompagner vers une santé mentale épanouie.

Nos remerciements

Ce baromètre a été rendu possible grâce à la mobilisation de nombreuses organisations partenaires.

Un baromètre réalisé par

Moodwork

Moodwork, entreprise à mission fondée en 2018, propose une solution digitale de prévention de la santé mentale des travailleurs. Cette démarche s'adapte à chaque métier et secteur d'activité, permettant ainsi d'accompagner l'ensemble des typologies professionnelles (secteur privé ou public).

Moodwork se distingue par sa rigueur scientifique, la richesse de ses contenus, ainsi que par un accompagnement humain. L'entreprise intervient également sur des missions de conseil, de formation et d'évaluation des risques psychosociaux.

Moodwork s'impose aujourd'hui comme le partenaire de référence des employeurs engagés dans une démarche active de prévention et de santé mentale au travail.

idealCO

Depuis quarante ans, idealCO est la plateforme collaborative de la sphère publique.

500 000 agents territoriaux – un quart des effectifs de la fonction publique territoriale – y échangent au sein de 46 communautés d'expertise afin d'accélérer leurs projets : ils posent leurs questions, partagent leurs retours d'expérience, montent en compétences, et se retrouvent lors de grands événements thématiques et territoriaux.

Grâce à ce positionnement, idealCO constitue un observatoire unique du travail réel des agents publics territoriaux, de leurs besoins de lien, de la réalité actualisée de leur cadre de travail, et de la conviction qui les tient : servir l'intérêt général.

MNFCT - Mutuelle nationale des fonctionnaires des collectivités territoriales.

La MNFCT accompagne depuis plus de 90 ans les agents de la fonction publique territoriale. Son ambition est d'offrir une protection sociale complémentaire accessible, performante et adaptée aux réalités des métiers exercés au sein des collectivités territoriales.

Depuis 2012, la MNFCT s'appuie sur une collaboration stratégique avec la Macif. Les synergies développées avec la Macif permettent à la MNFCT de conjuguer les atouts d'une mutuelle experte de la fonction publique territoriale avec la puissance d'un grand groupe mutualiste français.

La MNFCT met à disposition de ses adhérents de nombreuses actions de prévention, notamment autour de la santé mentale, au travers de sa mutuelle dédiée : MNFCT prévention.

Sommaire

- Résumé opérationnel
- Méthodologie
- Enseignement 1 — La santé mentale des agents à risque
- Enseignement 2 — Les agents agissent pour leur santé mentale
- Enseignement 3 — Le sens, une protection pour les agents
- Enseignement 4 — Tous les agents n'ont pas accès aux mêmes accompagnements
- Enseignement 5 — Un accompagnement de la collectivité à développer
- Conclusion
- Les voix du terrain

Résumé opérationnel

Baromètre de la santé mentale au travail des agents de la fonction publique territoriale — édition 2026

Chiffres et constats issus du rapport complet.

Contexte et méthode

Enquête conduite par Moodwork, la MNFCT et idealCO auprès de 6 513 agents de la fonction publique territoriale, entre mai et juillet 2026. Questionnaire en ligne auto-administré, participation libre, volontaire et sans compensation. 45 questions couvrant 5 thématiques (santé mentale et bien-être, sens du travail, absentéisme, formation/sensibilisation aux RPS, gestion de la santé mentale et accès aux soins).

1 Une santé mentale des agents à risque

45 % des agents se déclarent épuisés par leur travail au moins une fois par semaine ; 45 % ressentent une irritation régulière ; 35,6 % perçoivent un risque pour leur santé mentale sur leur lieu de travail.

Une santé mentale qui se dégrade : + 3 points sur le niveau d'épuisement et d'irritation et +1,6 points sur le niveau de risque perçu depuis 2025

Les plus touchés : agents de catégorie C, encadrants et titulaires. Les moins touchés : agents en CDD et de moins de 25 ans.

Principales causes d'épuisement : charge de travail (40 % la jugent trop élevée régulièrement), incertitude de l'emploi (35 %), exigence émotionnelle (33,7 %).

Incivilités et violences des usagers : 30 % des agents en subissent plusieurs fois par mois. Parmi les plus exposés, 43 % rapportent des troubles du sommeil quotidiens, contre 13 % chez les non-exposés.

2 Les agents multiplient les actions pour leur santé mentale

76 % mettent en place au moins une action pour préserver leur santé mentale : activité physique (55 %), relaxation (33 %), accompagnement psychologique (27 %), traitement médical (20 %).

65 % déclarent un besoin d'accompagnement pour gérer leur santé mentale (davantage chez les catégories A et les agents en CDD).

Plus d'un agent sur dix déclare des comportements addictifs (alcool, drogues…) liés au travail plusieurs fois par mois ou plus — surreprésentation des hommes, des catégories C et des encadrants.

3 Le sens au travail : une protection, mais ambivalente

71 % perçoivent du sens dans leur travail (-4 points par rapport à 2025). Utilité : 82 % ; importance : 80 % ; stimulation et développement des compétences : 55 % ; autonomie : 45 %.

Première source de sens : l'alignement des valeurs entre l'agent et sa collectivité.

Les facettes du sens sont fortement associées à la santé mentale (jusqu'à 52 % des écarts d'épuisement et 51 % de l'irritation).

Point de vigilance : percevoir son travail comme « important/utile » peut aussi accroître le risque de sur-engagement et d'épuisement.

4 Un accès aux soins inégal

39 % des agents déclarent avoir déjà renoncé à des soins pour leur santé mentale.

Renoncent le plus : catégorie C (40 %), femmes (41 % vs 35 % pour les hommes) et moins de 35 ans (43 %).

Motifs de renoncement principaux : argent (59 %), manque de temps (55 %), accès aux spécialistes (37 %), peur du jugement (17 %), manque d'information (13 %).

Le renoncement aux soins est associé à davantage d'épuisement, d'irritation et de troubles du sommeil.

5 Un accompagnement collectif à développer

74 % des agents déclarent n'avoir jamais été formés aux risques psychosociaux ; 60 % se disent peu ou pas sensibilisés (connaissance auto-évaluée : 4,4/10).

Les moins formés : catégorie C (23 % vs 40 % en catégorie A) et femmes (25 % vs 29 %). Les encadrants le sont davantage (37 % vs 23 %).

Le soutien perçu de la collectivité et de la hiérarchie est associé à une réduction d'environ un tiers du niveau d'épuisement. Or seuls 15 % des agents perçoivent un soutien de leur collectivité et 22 % de leur hiérarchie.

Les problématiques liées au management sont le thème n°1 des commentaires libres (plus de 1 700 commentaires, 20 % des retours).

Leviers d'action prioritaires

Cibler et accompagner les populations les plus fragilisées : catégories C, femmes, moins de 35 ans, et encadrants.

Lever les freins financiers et géographiques à l'accès aux soins (aides, consultations à coût réduit, relais internes).

Former systématiquement aux RPS dès la prise de poste, puis de façon régulière, et suivre l'efficacité des formations.

Renforcer et piloter le soutien managérial et le rendre visible (qui contacter, pour quoi, en combien de temps).

Déstigmatiser la prévention en santé mentale et les conduites addictives par un dialogue ouvert et des campagnes de proximité.

Accroître le rayonnement et le partage de la multitude d'initiatives innovantes entre collectivités en faveur de la santé mentale

Précautions de lecture

Résultats issus de données déclaratives et transversales : les liens rapportés sont des associations et n'établissent pas de causalité. Les comparaisons avec 2025 sont exprimées en points et doivent être lues comme des tendances. Le redressement porte sur la seule catégorie professionnelle.

Méthodologie

L'enquête s'est déroulée entre mai et juillet 2026 auprès de 6 513 agents de la fonction publique territoriale[1].

Le questionnaire a été auto-administré en ligne. La participation a été libre, volontaire et sans compensation.[2]

L'enquête reprend les thématiques des éditions précédentes, auxquelles s'ajoute l'accès au soin en santé mentale. Cinq thématiques sont abordées à travers 45 questions (questions socio-démographiques incluses) :

- La santé mentale et le bien-être des agents
- Le sens du travail des agents
- L'impact de l'absentéisme
- La formation et la sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS)
- La gestion de la santé mentale et l'accès aux soins

1 L'analyse a été réalisée après redressement, un déséquilibre existant entre les répondants selon leur catégorie professionnelle. La pondération suit les marges INSEE des agents de la fonction publique territoriale (2022) : catégorie A = 0,097 ; catégorie B = 0,147 ; catégorie C = 0,756.

2 Enquête déclarative et transversale : les liens présentés sont des associations et n'établissent pas de lien de cause à effet. Les comparaisons avec 2025 sont exprimées en points de pourcentage et se lisent comme des tendances.

ENSEIGNEMENT 01

La santé mentale des agents à risque

1.1 Comment vont les agents ?

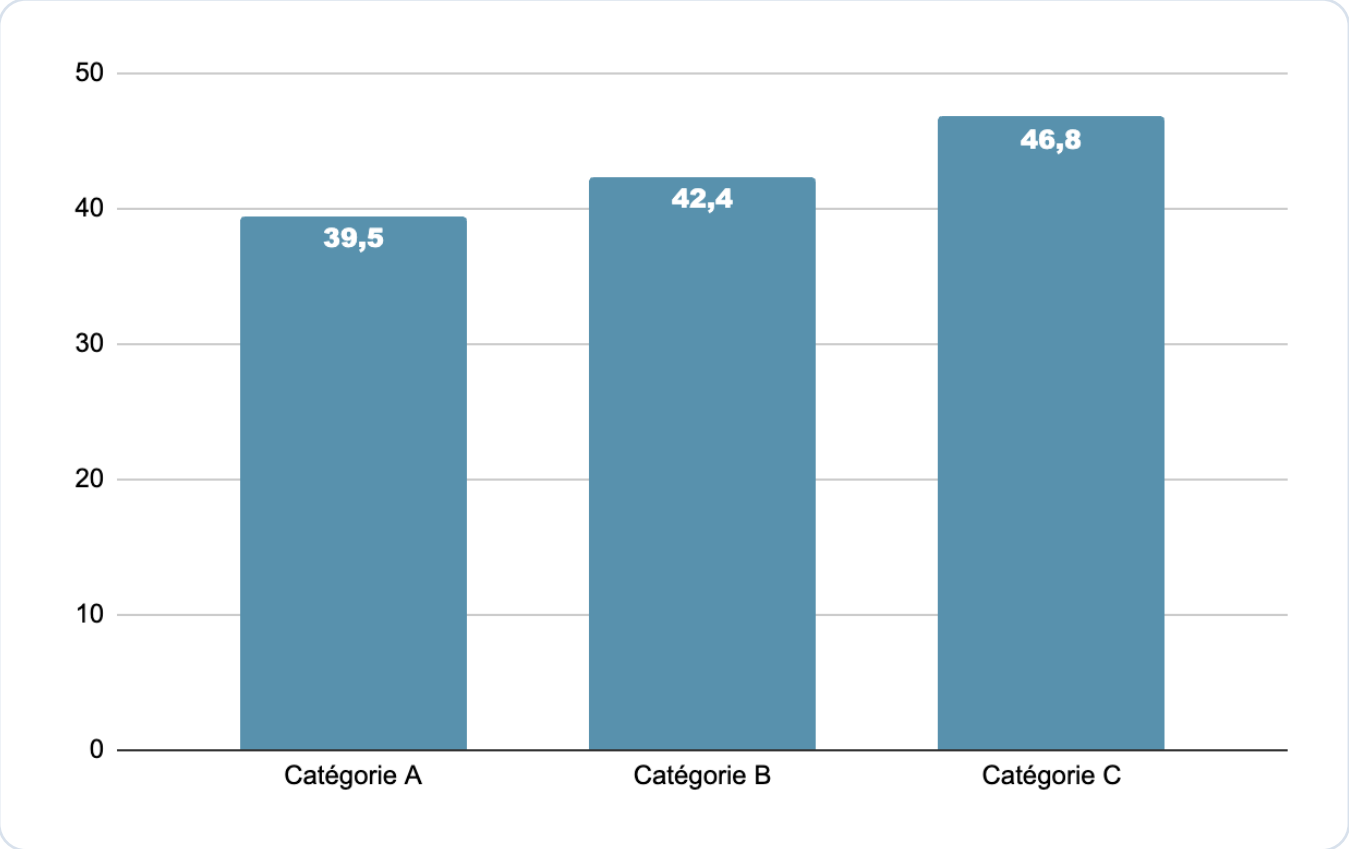
45 % des agents se déclarent épuisés par leur travail au moins une fois par semaine.

+3 points par rapport à 2025.

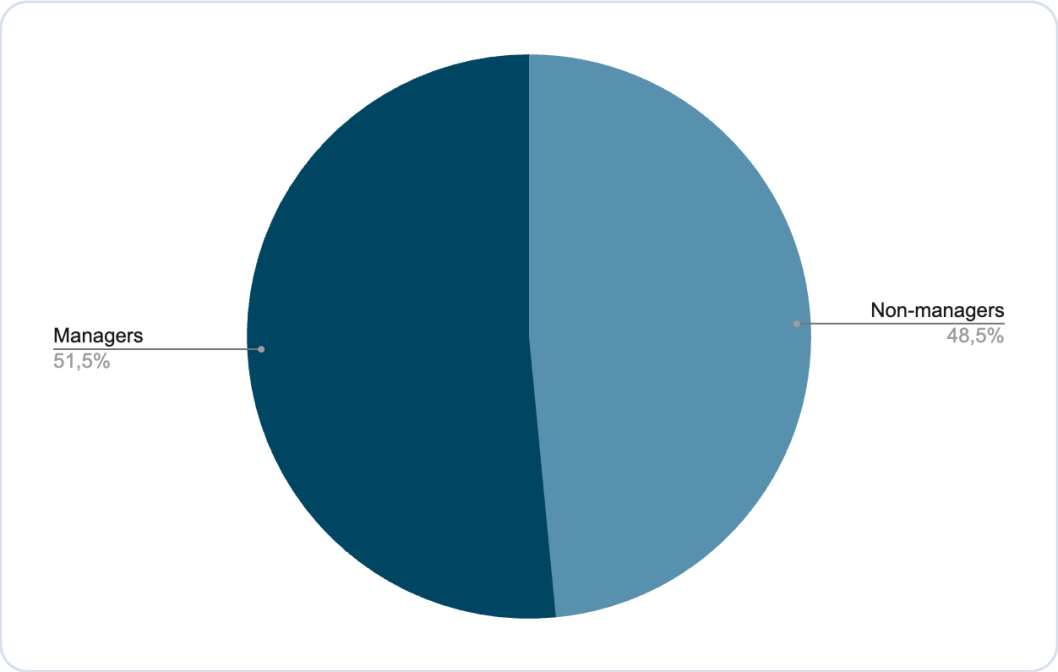
EN DÉTAIL

- Les agents de catégorie C sont les plus touchés.
- Les responsables d'équipe (encadrants) sont les premiers concernés.
- Les agents non titulaires (CDD) sont les moins touchés.
- L'épuisement déclaré augmente avec l'âge.

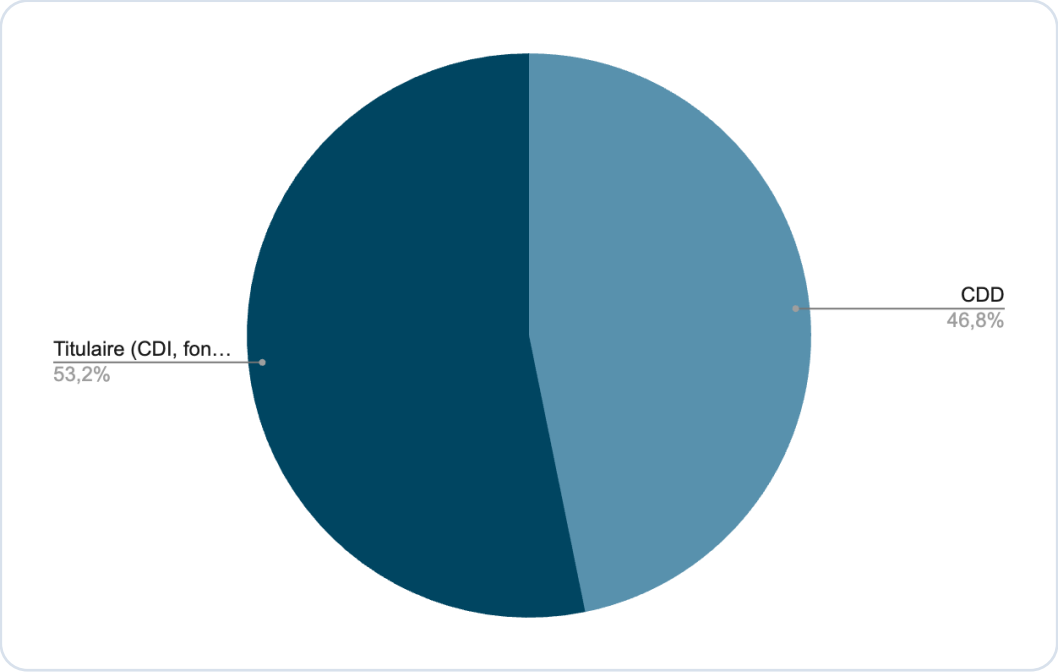
GRAPHIQUE 1
part des agents régulièrement épuisés (plus d'une fois par semaine) selon la catégorie professionnelle.



GRAPHIQUE 2
agents régulièrement épuisés selon le statut (encadrants / non-encadrants).

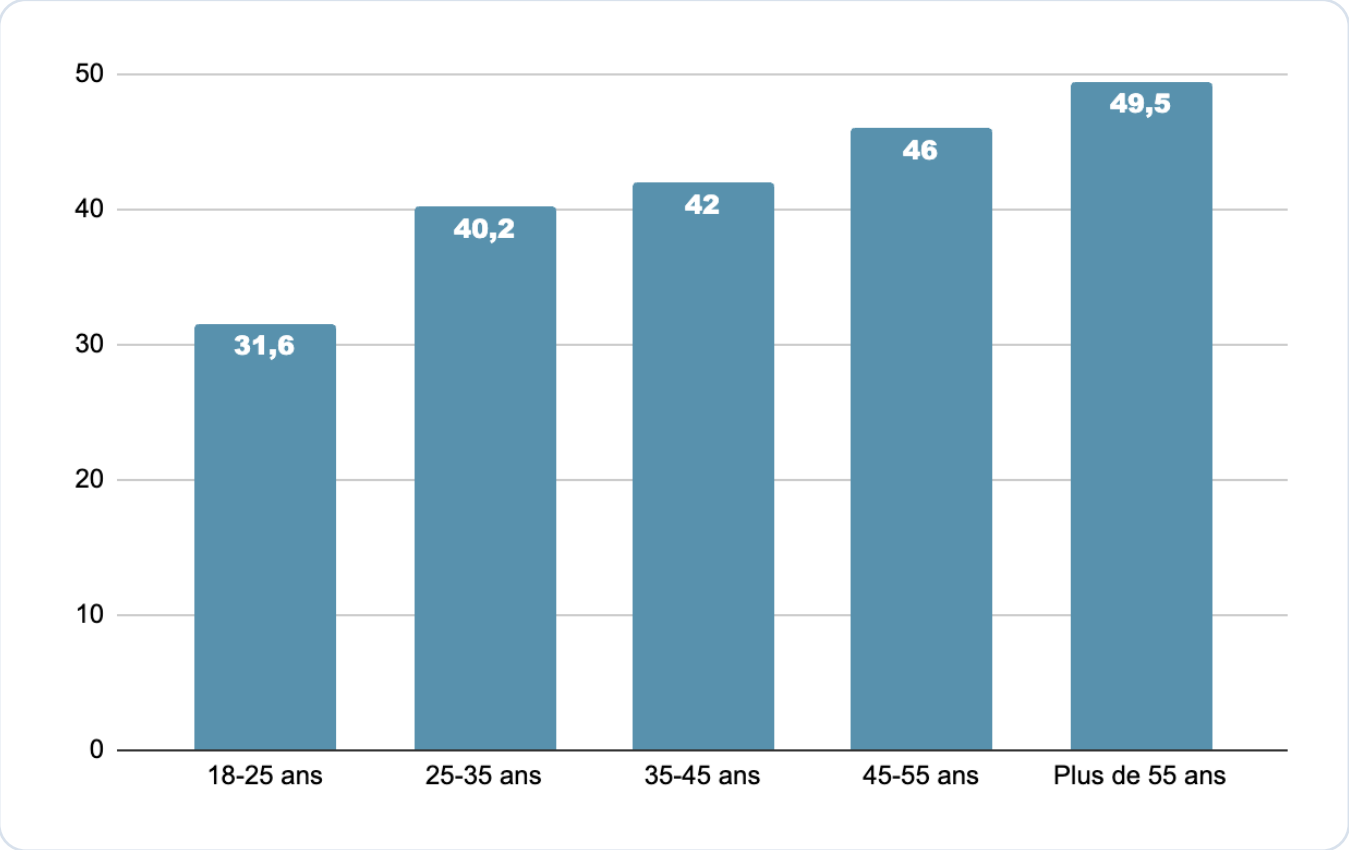


GRAPHIQUE 3
agents régulièrement épuisés selon le type de contrat (CDD / titulaire).



GRAPHIQUE 4

part des agents régulièrement épuisés à cause de leur travail, selon l'âge.



ANALYSE

Près d'un agent sur deux déclare ressentir de l'épuisement à cause de son travail plusieurs fois par semaine, c'est-à-dire environ 900 000 agents (référence de 1,99 million d'agents de la FPT en 2025). Ce chiffre progresse de 3 points par rapport à l'édition 2025. Le niveau déclaré ne diminue pas ; il augmente légèrement d'année en année.

Les agents qui déclarent le plus d'épuisement sont ceux de catégorie C et ceux occupant un poste de responsable (encadrant). Cet épuisement est moins souvent déclaré par les agents en contrat temporaire (CDD) que par les titulaires, ainsi que par les plus jeunes (moins de 25 ans).

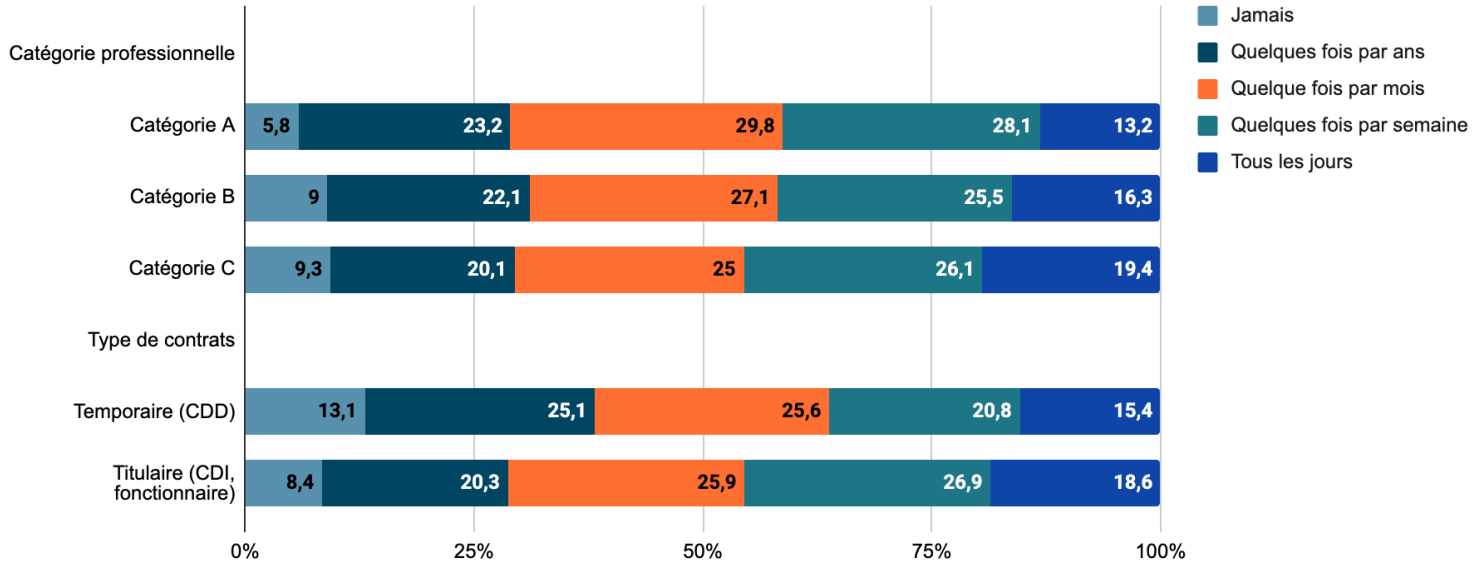
45 % des agents ressentent de l'irritation à cause de leur travail au moins une fois par semaine.

+3 points par rapport à 2025.

EN DÉTAIL

- Cette irritation est plus fréquente chez les agents de catégorie C et chez les titulaires (fonctionnaires ou CDI).

GRAPHIQUE 5
niveau d'irritation selon les caractéristiques des agents.



ANALYSE

Une part importante des répondants (45 %) déclare ressentir de l'irritation à cause de leur travail plusieurs fois par semaine ou plus. Cette sensation progresse dans le temps (+3 points par rapport à 2025).

Le ressenti n'est pas le même pour tous. L'irritation est plus fréquente chez les agents de catégorie C, ainsi que chez ceux de catégorie A par rapport à ceux de catégorie B. Les agents titulaires se déclarent également plus souvent irrités.

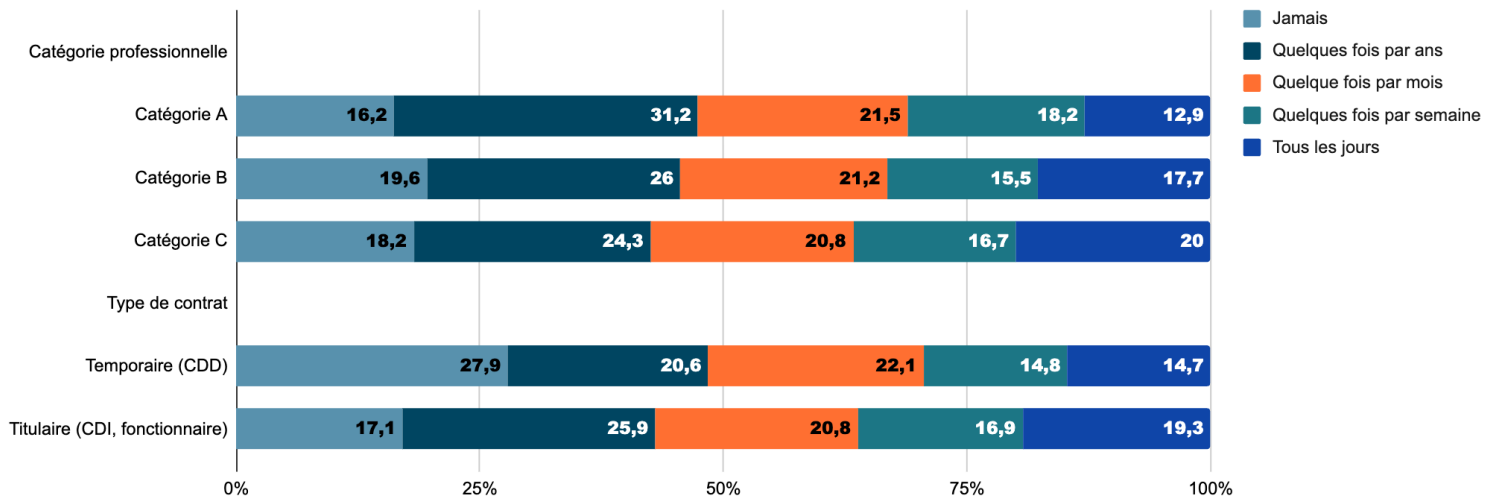
35,6 % des agents perçoivent un risque pour leur santé mentale sur leur lieu de travail.

+1,6 point par rapport à 2025.

EN DÉTAIL

- Cette perception est plus forte chez les agents de catégorie C et chez les titulaires (fonctionnaires ou CDI).

GRAPHIQUE 6
perception d'un risque pour la santé mentale selon les caractéristiques des agents.



ANALYSE

La perception d'un risque pour la santé mentale lié au travail s'installe dans le temps, avec une légère évolution depuis 2025 (+1,6 point). Plus d'un tiers des agents déclarent ressentir régulièrement ce risque.

Les agents de catégorie C sont ceux qui déclarent le plus ce risque, indiquant une nouvelle fois, une situation potentiellement préoccupante de ces catégories professionnelles souvent confrontés à des conditions de travail de plus en plus délétères pour leur santé mentale. La progression dans la durée et une perception plus forte chez les titulaires indiquent que le risque s'inscrit dans le temps. Un statut professionnel stable (fonctionnaire ou CDI) ne protège pas de ce risque.

LEVIERS D'ACTION

- Adapter les accompagnements en santé mentale au travail selon les catégories, notamment pour les agents de proximité (catégorie C).
- Traiter l'irritation due au travail comme un indicateur de pilotage stratégique RH à mesurer et piloter, et non comme une simple humeur individuelle.
- Ouvrir le dialogue (groupes de parole) pour mieux comprendre les risques perçus et les représentations de la santé mentale au travail pour apporter un point de repère scientifique.

1.2 Quels sont les facteurs conduisant à l'épuisement ?

Trois causes principales d'épuisement chez les agents : la charge de travail, l'incertitude de l'emploi, l'exigence émotionnelle.[3][4][5]

EN DÉTAIL

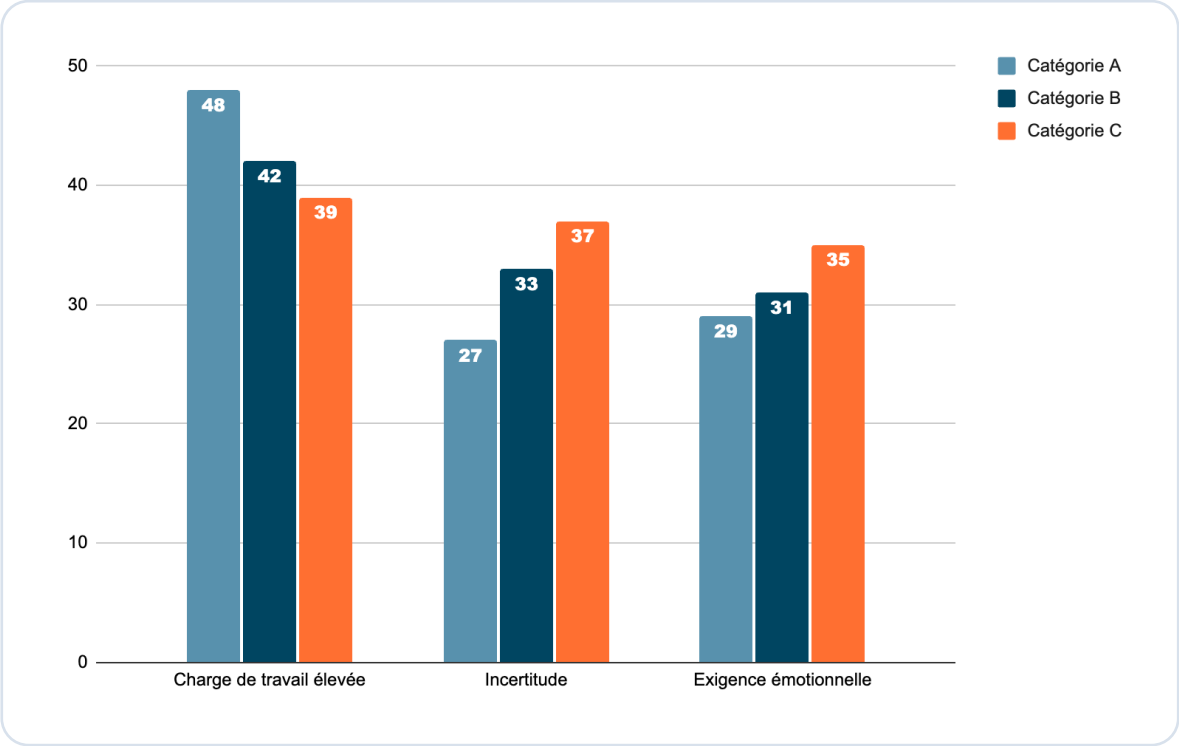
- 40 % des agents estiment avoir une charge de travail trop élevée au moins une fois par semaine (-6 points par rapport à 2025).
- 35 % des agents s'inquiètent, plusieurs fois par semaine ou plus, pour leur avenir professionnel au sein de leur collectivité (+4,5 points par rapport à 2025).
- 33,7 % des agents indiquent devoir modifier leurs émotions au travail plusieurs fois par semaine ou plus (pas de comparaison possible avec 2025).

ANALYSE

Les agents de catégorie A déclarent la charge de travail la plus élevée. Toutefois, les autres catégories, notamment la catégorie C, présentent aussi des risques. Les agents de catégorie C déclarent un niveau d'incertitude plus important et une exigence émotionnelle marquée. Ces facteurs sont, comme la charge de travail, des sources de mal-être et d'épuisement. Même avec une charge de travail parfois moins élevée, les agents de catégorie C restent exposés.

GRAPHIQUE 7

part des agents concernés régulièrement par la charge de travail, l'incertitude et l'exigence émotionnelle, selon la catégorie professionnelle.



3 Item : « J'ai une charge de travail trop élevée. »

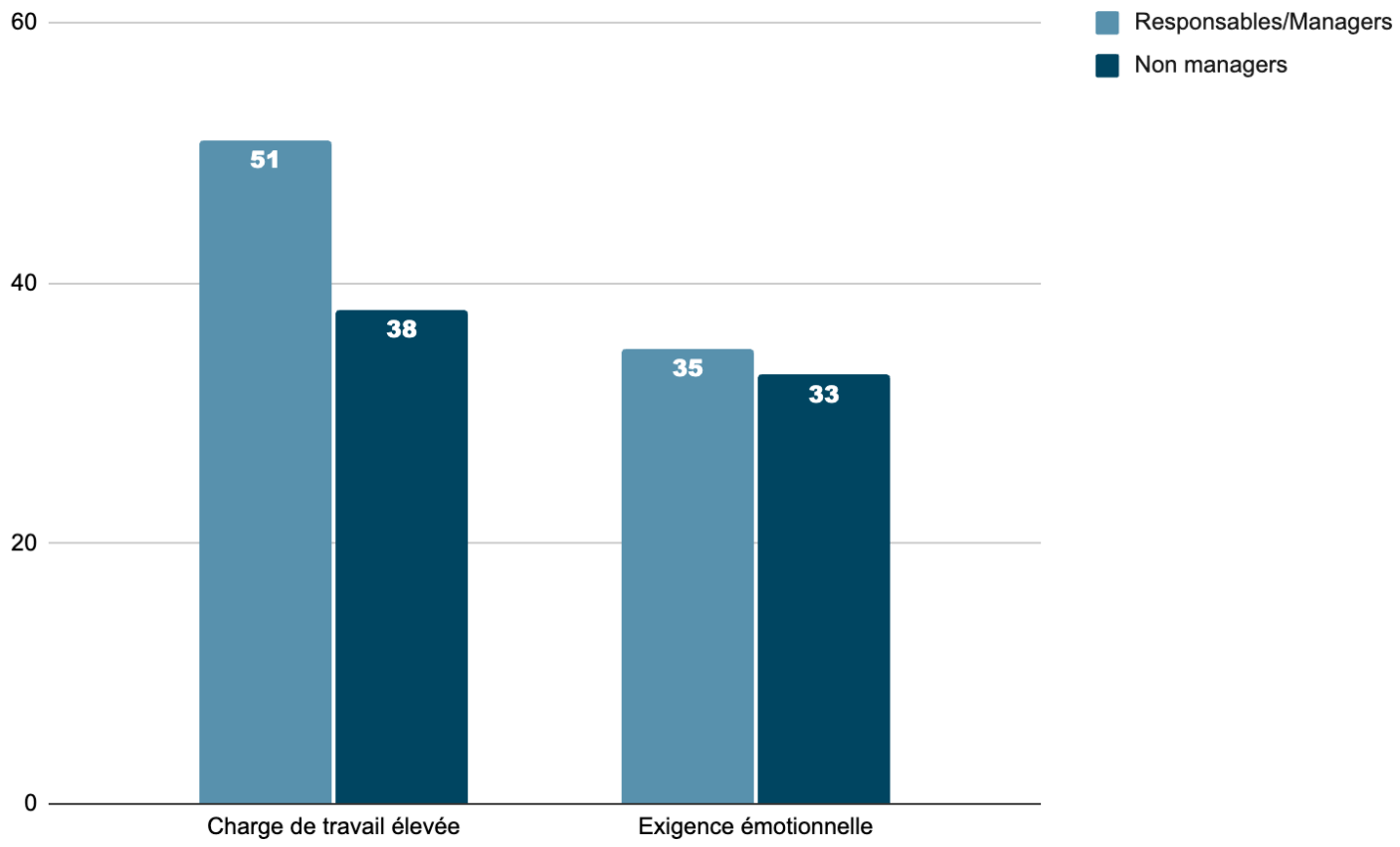
4 Item : « Je suis inquiet(ète) pour mon avenir professionnel au sein de ma collectivité. »

5 Item : « Je dois présenter des émotions que je ne ressens pas forcément dans le cadre de mon travail. »

La majorité des responsables d'équipe (encadrants) déclarent aussi une charge de travail élevée. Ils cumulent les facteurs de risque, avec une exigence émotionnelle importante. La position de responsable d'équipe est ainsi associée à un risque accru pour la santé mentale : ces agents gèrent leur charge tout en accompagnant leur équipe.

GRAPHIQUE 8

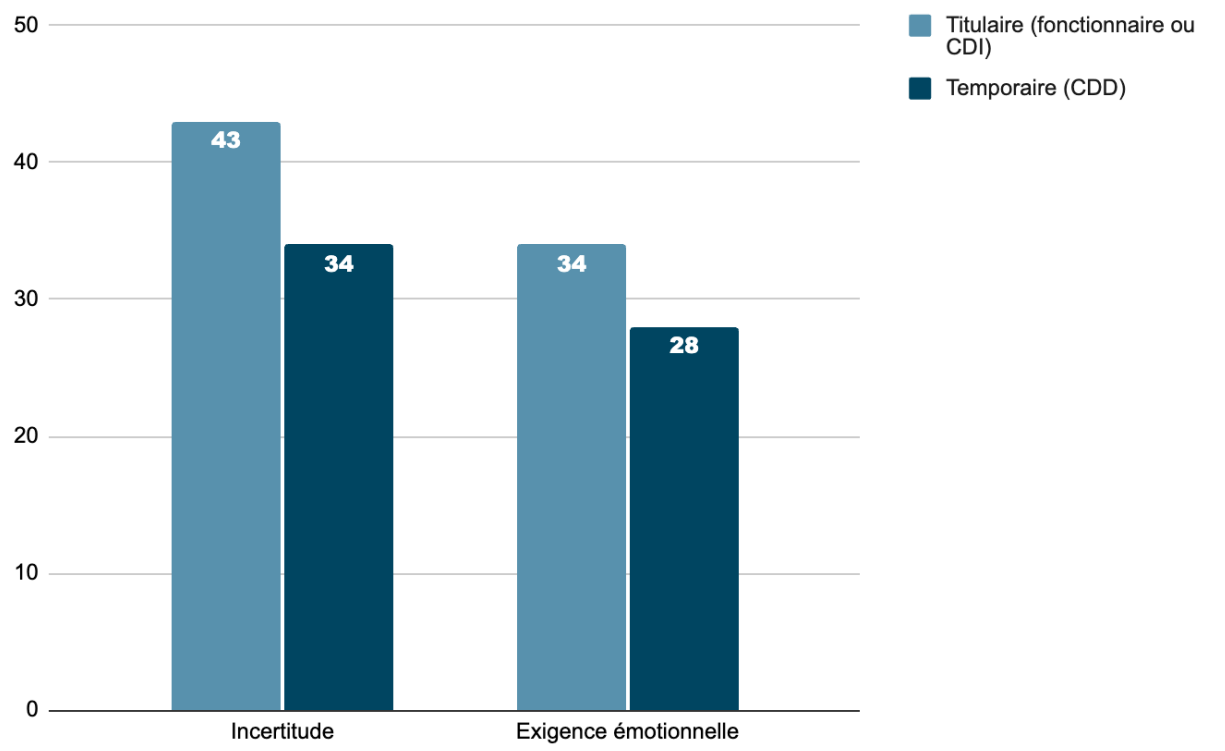
part des agents déclarant une charge de travail élevée et une exigence émotionnelle régulière, selon le niveau de responsabilité.



Les agents titulaires sont, à l'inverse, moins inquiets pour leur avenir. Leur statut (fonctionnaire ou CDI) peut donner un sentiment de sécurité dans le temps, par rapport aux agents en contrat à durée déterminée. Ces agents titulaires déclarent toutefois une exigence émotionnelle plus élevée, associée à un risque d'épuisement, comme chez les encadrants.

GRAPHIQUE 9

part des agents déclarant une charge de travail élevée et une exigence émotionnelle régulière, selon le type de contrat.



LEVIERS D'ACTION

- Suivre la charge de travail réelle et son décalage avec la charge ressentie, pour identifier et piloter les facteurs de ses potentiels décalages, pas seulement la charge de travail prescrite.
- Instaurer des processus explicites de suivi de la transparence au sein de l'organisation : points d'information réguliers et honnêtes sur le budget, l'organisation, les remplacements, les enjeux liés aux décisions.
- Mettre en place des espaces d'échange sur les difficultés rencontrées au travail ainsi qu'un suivi confidentiel mesuré et piloté dans le cadre d'une stratégie QVCT globale.

1.3 Les agents sont-ils de plus en plus confrontés à des incivilités ?

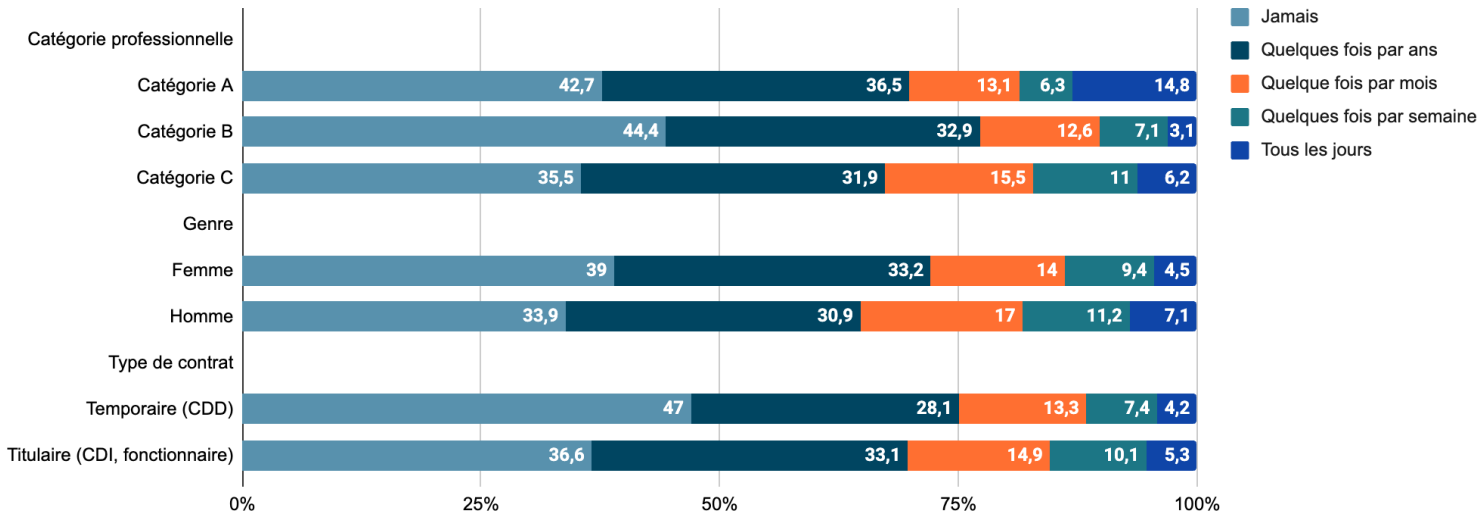
30 % des agents déclarent subir des incivilités de la part des usagers plusieurs fois par mois ou plus.

EN DÉTAIL

Les incivilités sont principalement mentionnées par :

- Les agents de catégorie C.
- Les agents masculins.
- Les agents titulaires.

GRAPHIQUE 10
niveau de confrontation aux incivilités selon les caractéristiques des agents.



ANALYSE

Le contact avec le public est l'un des facteurs de risque pour la santé mentale, quel que soit le domaine. Les agents de la fonction publique territoriale sont en grande partie en contact, plus ou moins régulier, avec des usagers.

Tous les agents ne sont pas exposés au même niveau de violences et d'incivilités. Les agents de catégorie C sont les plus souvent confrontés, ainsi que les hommes et les agents titulaires. Cette exposition peut être mise en lien avec leur ressenti de risque pour leur santé mentale.

La confrontation aux incivilités s'accompagne de difficultés psychologiques, notamment de troubles du sommeil : 43 % des agents les plus exposés déclarent des difficultés de sommeil quotidiennes, contre 13 % chez ceux qui ne subissent pas de violences.

LEVIERS D'ACTION

- Traiter les incivilités comme un vrai facteur de risque pour la santé mentale des agents, et non comme un simple inconfort.
- Intégrer le traitement des incivilités à chaud (e.g., premiers secours en santé mentale) et à froid à travers un pilotage centralisé du management pour accompagner les agents les plus exposés vers un environnement de travail sécurisant.
- Formaliser un registre d'incidents pour cartographier les faits et ajuster l'organisation dans le temps.

Ce qu'il faut retenir

1. Près d'un agent sur deux (45 %) se déclare épuisé plusieurs fois par semaine.
2. Trois causes principales d'épuisement : une charge de travail trop élevée, une inquiétude pour l'avenir professionnel, une exigence émotionnelle accrue.
3. Des incivilités présentes : 30 % des agents déclarent en subir plusieurs fois par mois.

ENSEIGNEMENT 02

Les agents agissent pour leur santé mentale

2.1 Que font les agents pour gérer leur santé mentale ?

76 % des agents mettent en place une ou plusieurs actions pour favoriser leur santé mentale.

EN DÉTAIL

Parmi les actions les plus citées :[6]

- 55 % ont une activité physique régulière qui les aide à gérer leur santé mentale.
- 33 % pratiquent la relaxation (méditation, sophrologie, etc.).
- 27 % ont recours à un accompagnement psychologique.
- 20 % suivent un traitement médical pour faire face à leurs difficultés.

ANALYSE

Les agents agissent pour leur santé mentale : une large part d'entre eux met en place une ou plusieurs actions pour en prendre soin. La première action de prévention reste l'activité physique, qui prend soin du corps et du mental.

Les agents ne négligent pas pour autant les temps de relaxation, ni le recours à des professionnels de la santé mentale. Les traitements médicamenteux, moins utilisés, restent un soutien régulièrement cité.

Les agents mentionnent aussi des activités créatives (peinture, écriture, musique) et des loisirs (lecture, cinéma). Enfin, l'entourage (famille, amis) reste un levier important, à travers des moments de convivialité et de repos.

LEVIERS D'ACTION

- Acculturer l'ensemble de l'organisation aux actions de santé mentale au travail.
- Accompagner les agents dans leurs démarches de gestion de la santé mentale.
- Mettre en place des postes ou rôles dédiés (par exemple : les bienveilleurs, les préventeurs).

6 Les participants pouvaient indiquer plusieurs actions en faveur de leur santé mentale.

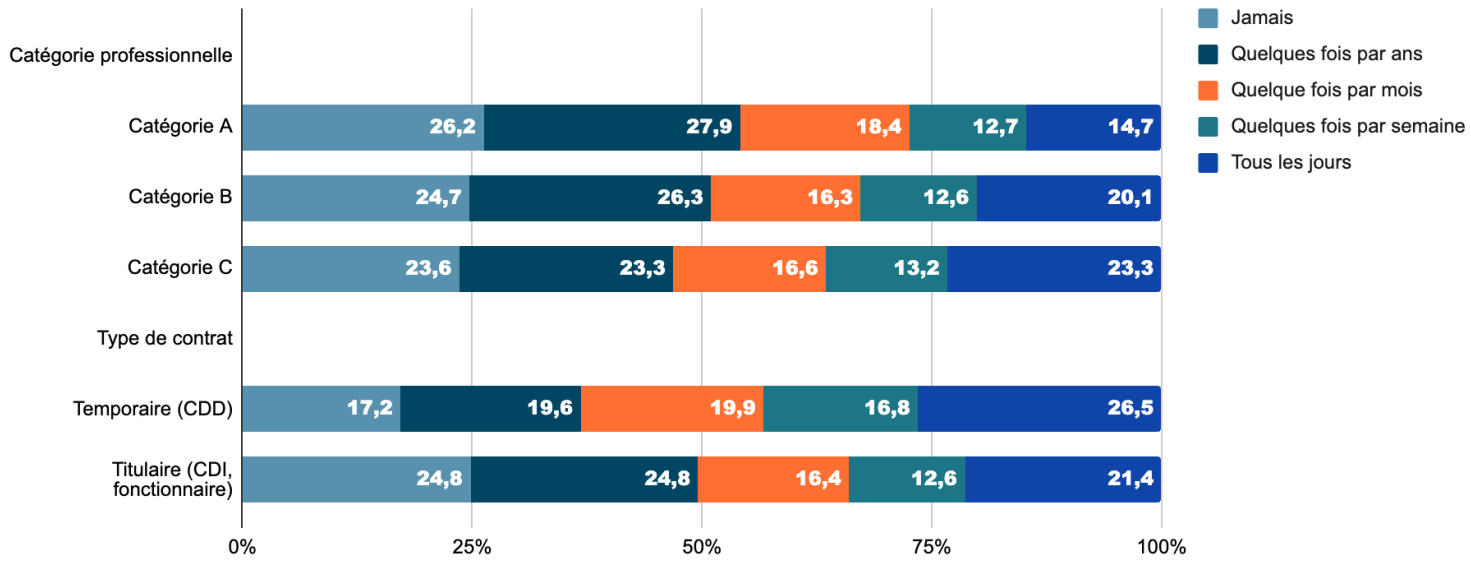
2.2 Les agents ont-ils besoin d'un accompagnement ?

65 % des agents déclarent avoir besoin d'un accompagnement pour gérer leur santé mentale, plusieurs fois par an.

EN DÉTAIL

- Cet accompagnement est davantage attendu par les agents de catégorie A et par ceux en contrat à durée déterminée.

GRAPHIQUE 11
besoin d'accompagnement selon les caractéristiques des agents.



ANALYSE

Gérer sa santé mentale peut nécessiter un accompagnement. Qu'il s'agisse d'un psychologue, d'un psychiatre ou d'un autre professionnel, cet accompagnement apparaît nécessaire pour une large majorité des agents. Se rendre chez un médecin ou un psychologue devient alors un geste de prévention, aussi bien en amont qu'en aval des difficultés.

Ce chiffre traduit un recours qui se démocratise et un besoin d'accompagnement de plus en plus fort, à l'échelle individuelle. Ce besoin varie selon les catégories professionnelles. Ces écarts peuvent aussi masquer des différences d'accès, d'information ou de démocratisation entre catégories.

LEVIERS D'ACTION

- Mettre un dispositif d'accompagnement individuel des agents (e.g., ligne d'écoute psychologique).
- Proposer des créneaux de rendez-vous auprès de psychologues dédiés aux agents.
- Renforcer les réseaux internes à la collectivité (médecine du travail, psychologue, etc.).

2.3 Alcool, substances : un recours pour faire face ?

Plus d'un agent sur dix déclare des comportements addictifs (alcool, drogues, etc.) liés à son travail, plusieurs fois par mois ou plus.

EN DÉTAIL

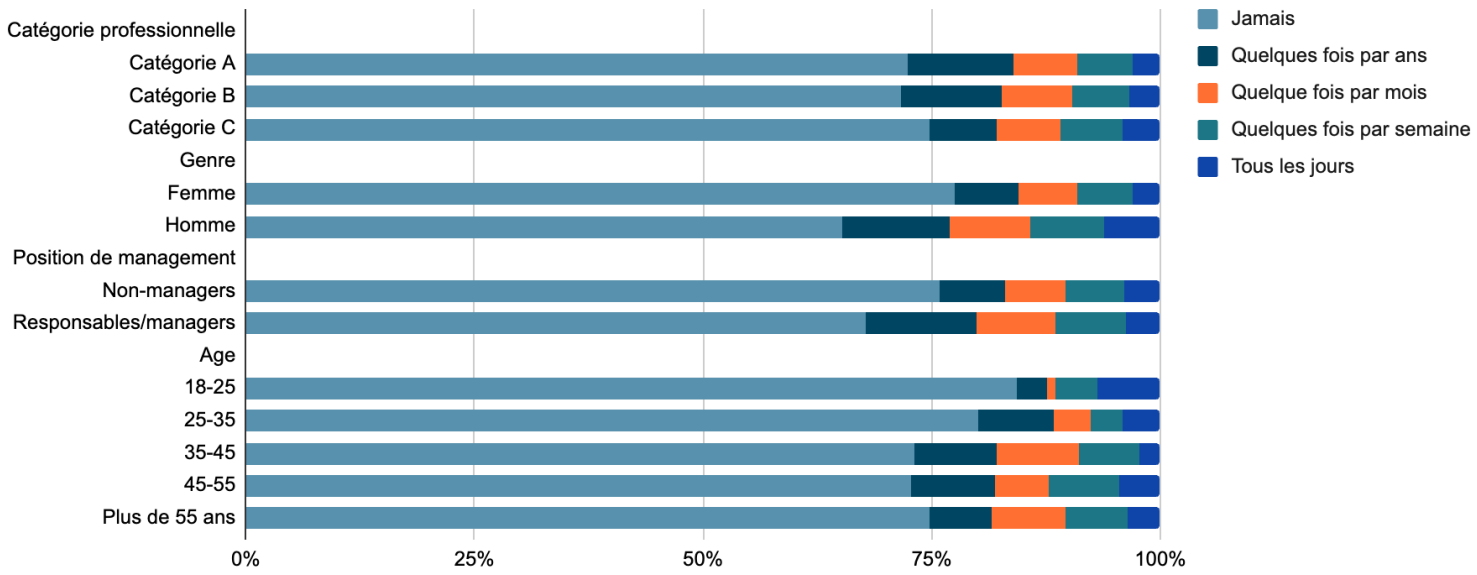
- Les agents qui déclarent le plus de comportements addictifs sont aussi ceux qui ont le plus recours à un accompagnement psychologique : 44 % d'entre eux se déclarent accompagnés, contre 25 % des agents sans comportement addictif.

ANALYSE

Ces comportements ne concernent qu'une petite partie des agents (environ 10 %). Il reste toutefois préoccupant qu'une part non négligeable (un agent sur dix) déclare régulièrement des comportements addictifs en raison de son travail.

Les hommes et les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi ceux déclarant des comportements addictifs réguliers (plusieurs fois par mois ou plus). Les agents en responsabilité y semblent aussi plus sensibles. À l'inverse, les plus jeunes (moins de 35 ans) y ont moins recours.

GRAPHIQUE 12
fréquence des comportements addictifs selon les caractéristiques socio-démographiques.



LEVIERS D'ACTION

- Déstigmatiser le sujet : organiser des échanges avec des associations, des professionnels ou entre agents, en garantissant l'anonymat et la confidentialité.
- Informer et sensibiliser à l'identification des comportements addictifs.

Ce qu'il faut retenir

1. Les agents mettent en place des actions pour prendre soin de leur santé mentale.
2. Deux tiers des agents déclarent avoir besoin d'un accompagnement dans la gestion de leur santé mentale.
3. Plus d'un agent sur dix déclare des comportements addictifs (alcool, drogues, etc.) liés à son travail.

ENSEIGNEMENT 03

Le sens, une protection pour les agents

3.1 Les agents trouvent-ils encore du sens ?

71 % des agents perçoivent du sens dans leur travail.

-4 points par rapport à 2025 et - 8 points par rapport à 2024.

EN DÉTAIL

Le sens se décompose en plusieurs facettes :

- 82 % ont le sentiment que leur travail est utile.
- 80 % perçoivent leur travail comme important.
- 55 % estiment que leur travail développe leurs compétences.
- 55 % perçoivent de la stimulation dans leur travail.
- 45 % trouvent de l'autonomie dans leur travail.

ANALYSE

Les agents déclarent un niveau de sens élevé, porté par l'importance et l'utilité qu'ils accordent à leur travail bien qu'il semble diminuer d'année en année. En revanche, le développement des compétences, la stimulation et l'autonomie sont moins présents.

Ces manques de stimulation et d'autonomie peuvent être mis en lien avec la reconnaissance perçue et le soutien de la hiérarchie et de la collectivité. Si l'importance et l'utilité du travail sont essentielles pour les agents, l'autonomie et la stimulation ne doivent pas être négligées, au risque de conséquences négatives à long terme.

Le niveau de sens perçu par les agents varie également selon les types de collectivité. Ce sens perçu semble plus important dans les collectivités les plus à proximité des administrés (e.g., mairie et intercommunalité). Cette relation avec le public concerné bien que parfois délétère (violence, agression, etc.) peut être porteur de sens notamment dans les mairies et les intercommunalités.

LEVIERS D'ACTION

- Intégrer un dialogue sur l'autonomie perçue par les agents et leur marge de manœuvre dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation (EAE) afin de la renforcer.
- Valoriser l'expertise et l'engagement des agents ainsi que leur valeur au sein de la collectivité, auprès des administrés ,de la presse et des milieux professionnels.

3.2 Qu'est-ce qui donne du sens au quotidien ?

L'alignement entre les valeurs de l'agent et celles de la collectivité est la première source de sens.[7]

EN DÉTAIL

- Plusieurs éléments ont un effet positif ou négatif sur le sens perçu au travail.

Effet positif sur le sens	Effet négatif sur le sens
Avoir du soutien entre collègues	Devoir masquer ou changer ses émotions
Obtenir des récompenses pour son travail	Être inquiet pour l'avenir
Avoir des horaires adaptés	

ANALYSE

Le sens perçu varie selon la situation des agents. La variable la plus fortement associée au sens reste l'alignement des valeurs entre l'agent et sa collectivité. D'autres éléments ont des effets plus nuancés.

Le soutien du collectif et la reconnaissance nourrissent le sens. À l'inverse, les contraintes émotionnelles (inquiétude, dissimulation des émotions) lui sont défavorables. Le sens perçu reste important, mais les conditions de travail sont déterminantes pour le maintenir dans le temps.

LEVIERS D'ACTION

- Rendre visible le « pourquoi » : relier davantage les consignes à leurs effets concrets pour les administrés.
- Identifier et sécuriser les temps collectifs informels : le soutien entre collègues nourrit le sens.
- Traiter la souplesse horaire comme un producteur de sens, et non comme un simple avantage.

7 Facteur le plus fortement associé au sens perçu dans les analyses ; association et non causalité.

3.3 Le sens protège-t-il la santé mentale ?

Le niveau de sens explique statistiquement jusqu'à 52 % des écarts d'épuisement observés entre agents.[8]

EN DÉTAIL

- Le sens est aussi lié à d'autres dimensions de la santé mentale : il explique statistiquement environ 51 % des écarts d'irritation déclarés.

ANALYSE

En associant les différentes facettes du sens, il est possible d'expliquer une part importante de l'épuisement. Percevoir du sens dans son travail est associé à un moindre épuisement, en particulier lorsque l'autonomie est élevée. La stimulation ressentie apparaît comme une protection face à l'irritation.

Certaines facettes du sens peuvent toutefois être défavorables quand le contexte n'est pas adapté. Percevoir son travail comme important et utile peut renforcer le risque d'épuisement : il apparaît alors une forme d'engagement intense dans le travail, susceptible de conduire à l'épuisement.

LEVIERS D'ACTION

- Établir les outils permettant d'identifier un engagement excessif pouvant conduire à un risque pour la santé mentale des agents.
- Mettre en place un dispositif de suivi de la déconnexion effective des agents afin de préserver leur santé au travail.
- Favoriser le partage d'expérience intergénérationnelle pour transmettre le sens entre agents (e.g., le mentorat).

Ce qu'il faut retenir

1. 71 % des agents perçoivent du sens dans leur travail.
2. L'alignement entre les valeurs de l'agent et de la collectivité est la première source de sens.
3. Le sens est associé à un moindre épuisement ; un engagement trop intense peut toutefois épuiser.

8 Part de variance expliquée issue d'analyses statistiques.

ENSEIGNEMENT 04

Tous les agents n'ont pas accès aux mêmes accompagnements

4.1 Qui renonce le plus aux soins de santé mentale ?

39 % des agents déclarent avoir déjà renoncé à des soins pour leur santé mentale.

EN DÉTAIL

Qui renonce le plus ?

- Les agents de catégorie C.
- Les femmes.
- Les plus jeunes (moins de 35 ans).

ANALYSE

Ce pourcentage d'agents (39%) renonçant au soin permet d'estimer à presque 780 000 agents dans la population générale des agents de la fonction publique territoriale (1,99 million d'agents de la FPT déclaré par le ministère). Le renoncement aux soins est plus fréquent chez les agents de catégorie C : 40 % d'entre eux ont déjà renoncé, contre 36 % en catégories A et B.

Les femmes renoncent davantage (41 %) que les hommes (35 %).

Les plus jeunes (moins de 35 ans) sont aussi plus nombreux : plus de 43 % ont déjà renoncé, contre 18 à 36 % chez les plus âgés (plus de 55 ans), selon les tranches d'âge.

Sans dresser un portrait-robot des agents les plus à risque de renoncer, trois caractéristiques sont à garder en tête pour mettre en place une prévention efficace : le genre, la catégorie professionnelle et l'âge.

LEVIERS D'ACTION

- Rendre la santé accessible, pour les catégories d'agents les plus touchés par la renonciation aux soins (catégorie C, femmes, etc.) par une politique volontariste agissant sur les leviers principaux (financement des coûts des professionnels de santé, accès direct, etc.).
- Créer des relais internes (e.g., médecine du travail, infirmier, assistant de service social) pour accompagner les agents qui en ont besoin.
- Cartographier et adapter les actions de prévention en fonction des publics et des problématiques rencontrées pour aboutir à un pilotage de l'accès aux soins en santé mentale adaptés aux contextes.

4.2 Pourquoi les agents renoncent-ils aux soins ?

59 % des agents ayant renoncé à des soins l'ont fait par manque d'argent.

EN DÉTAIL

Parmi les autres causes citées :[9]

- Le manque de temps : 55 % des agents concernés.
- Le manque d'accès à des spécialistes (médecin, psychologue, etc.) : 37 %.
- La peur du jugement des autres : 17 %.
- Le manque d'information : 13 %.

ANALYSE

L'argent reste le frein numéro un dans l'accès aux soins. Le manque de temps arrive juste après : il interroge la disponibilité des agents pour prendre soin de leur santé mentale (congés dédiés, télétravail, adaptation de poste).

Le manque d'accès à un spécialiste à proximité est aussi un frein réel, cité par plus d'un tiers des agents concernés.

Au-delà des difficultés géographiques ou matérielles, la santé mentale reste stigmatisée : 17 % des agents concernés renoncent par peur du regard d'autrui. Cette peur, loin d'être anecdotique, traduit un manque de formation (cité par 13 %) et de démocratisation de la santé mentale.

D'autres raisons plus rares sont citées : le manque d'énergie, le déni du besoin d'aide, ou le refus d'un traitement médicamenteux. Elles pointent, de nouveau, un manque d'accompagnement des agents dans la gestion de leur santé mentale au quotidien.

LEVIERS D'ACTION

- Faciliter l'accès à l'information sur les aides financières pour prendre soin de sa santé mentale.
- Permettre des rendez-vous à coût réduit ou pris en charge auprès de professionnels.
- Valoriser le fait de prendre soin de sa santé mentale, y compris pour les biens portants.

9 Les participants pouvaient indiquer plusieurs causes de renoncement aux soins.

4.3 Renoncer aux soins accélère-t-il le mal-être ?

Le renoncement aux soins est associé à une augmentation de l'épuisement.[10]

EN DÉTAIL

- Les agents ayant renoncé à des soins présentent un risque d'épuisement, d'irritation et de difficultés de sommeil plus important que ceux ayant réalisé des soins.

ANALYSE

Sans établir de lien de causalité, on observe un lien entre le renoncement aux soins et le niveau d'épuisement, d'irritation et de difficultés de sommeil. Les agents ayant renoncé aux soins sont aussi ceux dont la santé mentale est la plus fragilisée.

Ces agents décrivent également une charge de travail plus élevée et un moindre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. À l'inverse, le soutien de la collectivité et de la hiérarchie favorise la réalisation des soins.

LEVIERS D'ACTION

- Former les agents à la détection de leur propre situation de bien-être psychique.
- Agir en amont de la présence de symptômes (atelier, campagne de communication, etc.).
- Faire de la charge de travail ressentie, un indicateur de la santé mentale des agents.

Ce qu'il faut retenir

1. 39 % des agents déclarent avoir déjà renoncé à des soins pour leur santé mentale.
2. Renoncent le plus : les agents de catégorie C, les femmes et les moins de 35 ans.
3. Le renoncement aux soins est associé à une santé mentale plus fragilisée.

10 Association issue des analyses ; ne préjuge pas d'un lien de cause à effet.

ENSEIGNEMENT 05

Un accompagnement de la collectivité à développer

5.1 Les agents sont-ils formés à la prévention et aux risques psychosociaux ?

74 % des agents déclarent n'avoir jamais eu de formation sur les risques psychosociaux (RPS).

EN DÉTAIL

- Les agents de catégorie C sont les moins formés : 23 % ont suivi une formation, contre près de 40 % en catégorie A.
- Les femmes déclarent moins de formation (25 %) que les hommes (29 %).
- Les encadrants sont plus souvent formés que les autres agents (37 % contre 23 %).

ANALYSE

Les agents se déclarent peu ou pas formés aux risques psychosociaux (RPS) et à la santé mentale. Au-delà d'une faible participation aux formations, ils ne s'estiment pas ou peu sensibilisés : 60 % se disent « peu » à « pas du tout » sensibilisés aux RPS. Ces indicateurs, déclaratifs, révèlent un manque de démocratisation et de connaissance de la santé mentale au travail. Pour autant, la sensibilisation est possible, sans être totale certaines collectivités notamment les intercommunalités et les conseils régionaux et départementaux semblent favoriser une sensibilisation plus forte d'après leurs agents (environ 30% des agents de ces collectivités se déclarent sensibilisés de moyennement à fortement).

Au-delà du manque de formation, les agents ne savent pas toujours comment faire face aux risques. Leur niveau de connaissance des RPS est moyen, voire faible : le score auto-attribué est en moyenne de 4,4 sur 10.

LEVIERS D'ACTION

- Former systématiquement à la prévention de la santé mentale au travail les agents lors de leur prise de poste.
- S'assurer des connaissances et du suivi des formations sur les sujets de la prévention de la santé mentale et des risques psychosociaux par l'ensemble des agents.
- Suivre l'efficacité des formations dans la durée (questionnaires, actions de suivi).

5.2 Les collectivités sont-elles perçues comme soutenant la santé mentale des agents, en dépit de leurs actions ?

L'épuisement baisse d'environ un tiers entre les agents qui perçoivent un fort soutien de leur collectivité et ceux qui en perçoivent un faible.

EN DÉTAIL

- Le soutien perçu de la hiérarchie est le deuxième élément associé à une réduction de l'épuisement professionnel des agents.[11]

ANALYSE

Le soutien perçu de la collectivité et de la hiérarchie est associé à un niveau d'épuisement plus faible. L'écart est net : entre les agents tout en bas de l'échelle et ceux tout en haut, l'épuisement baisse d'environ un tiers.

Malgré ce lien fort, seuls 15 % des agents perçoivent un soutien de leur collectivité au sujet de leur santé mentale, et 22 % un soutien de leur hiérarchie. Toutefois, les agents travaillant dans les conseils régionaux et les intercommunalités perçoivent un soutien plus élevé (pour 20% dans les conseils régionaux et 18% dans les intercommunalités). Ces chiffres soulignent la capacité des collectivités à apporter un soutien à leur agent malgré un besoin important.

LEVIERS D'ACTION

- Déployer des communications sur les soutiens pré-existants des collectivités sur la question de la santé mentale des agents (budget, actions, personnels dédiés).
- Établir des moments de dialogue social à part entière dédiés à la santé mentale des agents.

11 Association issue des analyses ; ne préjuge pas d'un lien de cause à effet.

5.3 Le soutien managérial, une dimension à développer ?

Le management ressort comme un facteur clé, autant dans le positif que le négatif.

EN DÉTAIL

- Le management et ses manques (comportements toxiques, absence de soutien, manque de compétence) constituent le thème le plus fréquent dans les commentaires libres : 20 % des retours.

ANALYSE

Les principaux éléments remontés dans les commentaires libres à l'issue de ce baromètre concernent la relation avec la hiérarchie et la collectivité. Ces commentaires (plus de 1 700) traduisent aussi un besoin des agents de s'exprimer sur la santé mentale.

La relation avec la hiérarchie et le management apparaît centrale, autant pour le soutien apporté (ou non) par ces derniers que pour ses dérives les plus graves (harcèlement, placardisation). Les commentaires expriment aussi un besoin de valorisation et de reconnaissance. Les agents perçoivent encore du sens dans leur travail, mais l'organisation des collectivités semble de plus en plus défavorable à leur santé mentale.

LEVIERS D'ACTION

- Renforcer la formation des encadrants, premiers préventeurs de la santé mentale de leurs équipes.
- Mettre en place un dispositif d'alerte pour identifier les comportements à risque (comportements toxiques, harcèlement).
- Déployer des outils auprès des responsables d'équipe pour la gestion de la prévention de la santé mentale de leurs agents.

Ce qu'il faut retenir

1. 74 % des agents déclarent n'avoir jamais été formés aux risques psychosociaux.
2. Plus les agents se sentent soutenus, moins ils se déclarent épuisés.
3. Seuls 15 % des agents perçoivent un soutien de leur collectivité au sujet de leur santé mentale.

Conclusion

Au terme de cette édition 2026, un constat s'impose : la santé mentale des agents territoriaux est fragilisée, et cette tension n'a rien d'anecdotique ni de passager. Elle touche une part importante de la profession, à travers l'épuisement, le sentiment d'être exposé, la difficulté à trouver un appui. Ce baromètre révèle également que ce n'est pas seulement l'ampleur du problème qu'il faut prendre en compte mais aussi la manière dont il se distribue, les ressources qui subsistent, et les marges d'action qui restent ouvertes.

Premier enseignement : la difficulté n'est pas répartie au hasard. Certaines populations concentrent les risques comme les agents de catégorie C, souvent au plus près du terrain et des contraintes matérielles, mais aussi les encadrants, pris dans une position d'intermédiaire qui cumule les pressions. Cela invite à sortir des réponses uniformes : la prévention ne peut pas se penser « en moyenne », elle doit tenir compte de la réalité concrète de chaque métier et de chaque position.

Deuxième enseignement : les agents ne subissent pas passivement. Une large majorité d'entre eux agit déjà, à son échelle, pour préserver son équilibre, et nombreux sont ceux qui expriment un besoin d'accompagnement. Cette demande n'est pas un signe de fragilité, mais de lucidité. Elle indique un terrain réceptif, une population prête à s'emparer des dispositifs qu'on lui proposera.

Troisième enseignement, sans doute le plus porteur d'espoir : le sens du travail demeure vif. Malgré des conditions parfois éprouvantes, le sentiment d'utilité reste central, et il se révèle protecteur. C'est une ressource rare, propre au service public, sur laquelle toute politique de prévention peut s'appuyer. Mais c'est aussi une ressource fragile : elle ne résiste pas indéfiniment à l'usure, aux réorganisations et au sentiment de ne pas être soutenu.

Car c'est bien là que se situe le point de bascule. Le problème n'est pas que les agents ignorent leur santé mentale, ni qu'ils refusent d'agir. Le soutien collectif (accès aux soins, formation aux risques psychosociaux, appui de la collectivité) demeure parfois en retrait, alors même que son effet protecteur est démontré. Les leviers existent, ils sont connus, et leur efficacité est mesurable. Ce qui fait défaut n'est pas la compréhension du problème, mais sa traduction en actes et la mise en place de politiques adaptées.

C'est pourquoi ce baromètre n'a de sens que s'il débouche sur l'action. La santé mentale des agents n'est pas une affaire individuelle : elle engage les employeurs territoriaux, les élus, les responsables des ressources humaines, les mutuelles et les pouvoirs publics. Préserver l'équilibre de celles et ceux qui font vivre nos territoires n'est pas un supplément d'âme ; c'est une condition de la qualité et de la continuité du service public. En donnant chaque année la parole aux agents, cette enquête entend mesurer, mais aussi alerter et outiller. Aux acteurs concernés, désormais, de transformer ces constats en décisions car nous disposons, collectivement, des moyens d'enrayer une dégradation qui, à défaut, se poursuivra.

La voix du terrain

Ce que les collectivités mettent en oeuvre

La santé mentale s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur pour les collectivités territoriales, tant pour le bien-être des agents que pour la qualité du service public rendu aux citoyens. Les résultats du Baromètre de la santé 2026 confirment l'importance croissante de ces questions et la nécessité d'agir concrètement pour prévenir les risques psychosociaux, renforcer les conditions de travail et favoriser l'épanouissement professionnel.

Face à ces défis, les collectivités ne restent pas immobiles. Partout en France, des équipes expérimentent de nouvelles approches, développent des dispositifs innovants et imaginent des solutions adaptées aux réalités de leurs territoires et de leurs organisations.

Au sein de ses communautés professionnelles, idealCO a repéré sept initiatives ou travaux particulièrement inspirants portés par des collectivités engagées ou des professionnels indépendants. Sensibilisation, prévention, accompagnement des agents, développement de nouvelles pratiques managériales ou encore création d'espaces de dialogue : les retours d'expérience témoignent de la diversité des réponses mises en œuvre et de la capacité d'innovation du secteur public territorial.

À travers cette sélection, nous souhaitons mettre en lumière des actions concrètes, facilement transposables ou sources d'inspiration pour d'autres collectivités. Elles illustrent une conviction partagée : investir dans la santé mentale, c'est renforcer durablement l'attractivité, la résilience et la performance des organisations publiques.

Découvrez dans les pages qui suivent ces sept initiatives et les enseignements qu'elles peuvent apporter à l'ensemble des acteurs territoriaux.

I Structurer une approche pluridisciplinaire en santé au travail

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Ville de Marseille

Communauté IdealCO Santé et Sécurité au Travail

Innovation

L'innovation repose sur le dépassement de l'approche traditionnelle en "silos" de la médecine du travail pour bâtir une gouvernance intégrée et transverse. Elle réunit au sein d'une même instance dynamique des compétences médicales, ergonomiques, psychologiques et managériales pour traiter les situations de souffrance au travail.

Impact

Une prise en charge globale et plus rapide des situations de risques psychosociaux (RPS), une détection précoce des signaux faibles de souffrance et un plan d'action mieux coordonné au sein de la collectivité.

Généralisation

Cette innovation est hautement transférable : elle propose un modèle de gouvernance et de charte de collaboration pluridisciplinaire transposable à n'importe quelle collectivité (petite ou grande) souhaitant optimiser l'efficacité de ses services de santé au travail.

II Santé mentale et prévention du risque suicidaire au travail

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Conseil Départemental d'Eure-et-Loir (CD28)

Communauté IdealCO Santé et Sécurité au Travail

Innovation

Traiter de front et sans tabou un sujet critique et ultra-sensible à travers la définition de "marges de manœuvre" spécifiques pour les encadrants et pairs. L'innovation se trouve dans la mise en œuvre d'outils concrets de repérage de la détresse psychologique extrême et de protocoles d'alerte immédiate en milieu professionnel.

Impact

Une libération de la parole sur la détresse psychologique au travail, la levée du tabou sur les idées suicidaires, et la formation d'un réseau interne de vigilance capable d'intervenir en amont des crises graves.

Généralisation

Ce dispositif offre un protocole clé en main d'alerte et de formation à la prévention du risque suicidaire. Il est indispensable et réplicable dans toutes les structures publiques pour briser l'isolement face au mal-être aigu.

III Le pari de la semaine en 4 jours

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Métropole de Lyon

Communautés IdealCO Santé et Sécurité au Travail, Compétences RH

Innovation

Une innovation majeure d'organisation du temps de travail à grande échelle, visant à redonner de la flexibilité et à concilier l'égalité femmes-hommes, l'attractivité des métiers et la réduction des temps de transports professionnels.

Impact

Expérimenté auprès de 1 100 agents, les résultats après 6 mois sont remarquables : 87 % des participants déclarent se sentir mieux, 43 % observent une diminution de leur stress, 60 % rapportent une baisse de la fatigue et 84 % témoignent d'un meilleur équilibre vie pro / vie perso.

Généralisation

La Métropole de Lyon a essuyé les plâtres réglementaires et logistiques. Le cadre méthodologique de cette expérimentation (critères d'évaluation, gestion de la continuité du service public) sert de modèle à toutes les collectivités de France désireuses de sauter le pas.

IV Démarche de prévention de l'usure professionnelle et employabilité

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Conseil Départemental de Loir-et-Cher (CD41)

Communautés IdealCO Santé et Sécurité au Travail, Compétences RH

Innovation

L'approche est novatrice car elle lie intrinsèquement la santé au travail (prévention de l'usure sur les "métiers usants" du médico-social ou techniques) avec une démarche d'orientation continue et de développement de l'employabilité pour anticiper les secondes parties de carrière.

Impact

Réduction du taux d'absentéisme pour inaptitude physique, maintien dans l'emploi prolongé des agents seniors et fluidification des mobilités internes de reconversion.

Généralisation

Cette innovation propose une cartographie des métiers à risque et un parcours de transition professionnelle duplicable par toutes les directions des ressources humaines territoriales confrontées au vieillissement des effectifs.

V Un forum QVCT au service des agents

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Ville de Sceaux

Communauté IdealCO Santé et Sécurité au Travail

Innovation

L'innovation réside dans le format participatif, ludique et récurrent (organisé de manière biennale depuis plusieurs éditions). Plutôt que des formations descendantes, la ville crée un espace immersif d'échanges (ateliers pratiques, "roue des métiers") pour faire découvrir concrètement des techniques de bien-être et de prévention.

Impact

Une forte mobilisation collective (+ de 150 agents par édition, plus de 100 participants sur les webconférences associées), un renforcement du sentiment d'appartenance et de la convivialité interservices.

Généralisation

Ce concept de "forum interne" est agile, s'adapte à tous les budgets et sa trame événementielle peut être déployée facilement par n'importe quelle commune pour matérialiser sa politique QVCT.

VI SolYmusées – La culture au service du mieux-être (Lauréat Trophées des héros territoriaux)

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Conseil Départemental des Yvelines (CD78)

Communautés IdealCO Sport & Culture, Insertion

Innovation

Lauréat des Trophées des Héros Territoriaux, ce projet abouti brille par son approche partenariale unique. Il utilise la richesse des musées et du patrimoine historique comme un levier thérapeutique de santé mentale (mise en place du plus important réseau français de "prescriptions muséales" via des soignants et travailleurs sociaux).

Impact

Mobilisation d'une communauté de 158 professionnels du médico-social et de la psychiatrie ; retour à l'inclusion et au bien-être de publics et d'agents hautement vulnérables par le biais de sorties culturelles adaptées.

Généralisation

Ce modèle de passerelle entre politiques culturelles et politiques de santé sociale est hautement inspirant. Il prouve qu'avec les infrastructures patrimoniales existantes, on peut concevoir un programme à fort impact social sans surcoût majeur.

VII Le Brown-Out / Bore-Out : prévention de la perte de sens et de l'ennui au travail

Type de webinaire RETour d'EXpérience

Collectivité porteuse Conseil Départemental du Pas-de-Calais (CD62)

Communauté IdealCO Santé et Sécurité au Travail

Innovation

L'innovation réside dans l'analyse de syndromes de souffrance au travail encore méconnus et sous-estimés par rapport au burn-out : le brown-out (perte de sens) et le bore-out (épuisement par l'ennui). La collectivité a conçu un cycle complet de repérage des signaux faibles spécifiques à ces pathologies.

Impact

Libération de la parole pour les agents touchés par la honte de l'ennui ou du manque d'intérêt de leurs tâches ; re-conception de fiches de postes et remobilisation d'agents en perte de vitesse.

Généralisation

Une innovation pionnière indispensable alors que le baromètre souligne la corrélation cruciale entre le sens trouvé dans les missions et l'épuisement professionnel. La méthodologie de diagnostic du CD62 est entièrement transposable dans tout audit interne de climat social.

Nous retrouver

Moodwork.com

mnfct-mutuelle-sante.fr

idealco.fr