



SAVE
THE DATE
09 sept.
2025

Rencontres professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Parc des Expositions & Congrès

DIJON pointdevuerhdijon.com



ARTICLE

L'IA, baromètre de la santé mentale des salariés

Article rédigée par la société IDEUZO

IDEUZO
at_work

1 SALARIÉ SUR 4 SE DÉCLARE EN MAUVAISE SANTÉ MENTALE. 45% DES SALARIÉS EN FRANCE SONT EN DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.

Face à ces chiffres alarmants, il n'est pas surprenant que le gouvernement français ait désigné la santé mentale comme grande cause nationale de 2025. Burn-out, bore-out, fatigue mentale : les risques psychosociaux explosent au sein des organisations, dressant un tableau sombre du monde professionnel.

Pourtant, au milieu de cette crise, une étincelle d'espoir apparaît. L'intelligence artificielle, en révolutionnant les outils de prévention, promet d'aider les entreprises à détecter plus précocement les signaux faibles, en analysant les comportements numériques de leurs collaborateurs.

Mais cette avancée soulève des questions cruciales : peut-on vraiment évaluer la santé mentale à travers des données ? Ces pratiques vont-elles véritablement améliorer les méthodes managériales, en apportant plus d'attention et de soin aux collaborateurs, ou, au contraire, risquent-elles de déléguer l'intelligence émotionnelle - pourtant essentielle aux relations humaines - à des algorithmes déshumanisés ?

On ouvre le débat dans cet article.



SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : UN ENJEU SOUS HAUTE SURVEILLANCE !

Dans un contexte de perte de repères post-Covid qui a redéfini les contours du cadre professionnel, la question de la santé mentale au travail a fait son entrée dans le débat public.

Timidement d'abord, sous l'impulsion du débat lié au télétravail et son intérêt pour mieux concilier vie personnelle et professionnelle. Ce mode d'organisation, plébiscité pour ses avantages en termes de flexibilité et d'équilibre de vie, a pourtant mis en lumière de nouveaux risques : **isolement, surcharge mentale, perte de lien social.**

Puis, courant 2024, les langues se sont déliées pour mettre la santé mentale sur le devant de la scène publique, révélant un climat psychologique professionnel profondément dégradé. D'une question individuelle confinée entre les quatre murs du bureau d'un thérapeute, la santé mentale est devenue un véritable **enjeu collectif et stratégique pour les entreprises.**

Forcés de repenser leurs pratiques managériales, les employeurs doivent aujourd'hui promouvoir des environnements de travail sains et intégrer le bien-être psychologique dans leur **politique de responsabilité sociale.**

Parmi les leviers stratégiques pour construire des organisations résilientes et attractives : prévention du stress, reconnaissance au travail, développement de la culture du feedback, accès facilité à des dispositifs d'accompagnement psychologique... et l'intelligence artificielle.

À l'heure où les outils IA transforment le quotidien des salariés français avec une rapidité fulgurante, peuvent-ils aussi répondre aux enjeux **de bien-être, de performance durable et d'engagement au travail** ? **IA et management** : quels sont les défis à relever en 2025 ?

L'IA, UN OUTIL DE DÉTECTION PRÉCOCE ?

3 000€ par an et par salarié : c'est ce que coûte en moyenne à une entreprise le manque de prise en compte de la santé mentale, d'après une étude Deloitte.

Un chiffre qui pourrait pourtant être largement réduit... à condition de mieux anticiper.

Et si la clé résidait dans la prévention ? Aujourd'hui, des IA innovantes proposent de détecter les premiers signaux de mal-être - ceux que l'humain ne voit pas toujours (ou ne veut pas toujours voir) - avant qu'il ne soit trop tard.

L'analyse du langage pour détecter le mal-être

Plusieurs technologies basées sur la **NLP** (analyse du langage) scrutent par exemple les mails, les messages internes ou les réponses aux questionnaires pour capter des indices de stress, d'épuisement ou de mal-être. Un employé multiplie les messages courts et tendus ? Change de ton du jour au lendemain ? Grâce à l'analyse du choix des mots, du ton employé ou encore de la fréquence des échanges, des outils savent tirer la sonnette d'alarme et prévenir les responsables RH à temps.

Les chatbots de bien-être mental

En parallèle, d'autres solutions misent sur l'**écoute active** : des chatbots de bien-être mental, comme Wysa ou Woebot offrent aux collaborateurs un espace d'expression anonyme. L'IA évalue leur niveau de stress et peut, si nécessaire, les orienter vers un professionnel humain avant que la situation ne s'aggrave.

Les plateformes de feedback anonymisé

Pour avoir une vision d'ensemble, certaines entreprises s'appuient également sur des plateformes de feedback anonymisé. Ces outils analysent en profondeur les réponses aux enquêtes internes et identifient les équipes en difficulté, sans jamais pointer du doigt un individu. Officevibe et Peakon font partie des pionniers dans ce domaine.

Enfin, dans des environnements à très haute pression - comme la finance ou les transports -, certaines entreprises commencent à envisager l'utilisation d'IA biométriques **capables d'analyser des signaux physiologiques subtils**, tels que la variation de la voix, la posture ou encore le rythme de frappe au clavier (ce qu'on appelle le keystroke dynamics).

Si ces approches restent aujourd'hui expérimentales ou limitées à des cas d'étude, elles pourraient à l'avenir ouvrir la voie à des dispositifs de prévention avancée, notamment pour anticiper les situations de stress ou de fatigue critique. Ce type d'application, toutefois, soulève d'importantes questions éthiques et juridiques, et serait incompatible en l'état avec les exigences réglementaires européennes, notamment le RGPD.

Mais au-delà de ces limites, l'objectif reste clair : **prévenir plutôt que guérir**. Grâce à l'IA, les entreprises ont donc - ou auront - des outils puissants pour mieux prendre soin de la santé mentale de leurs équipes, et éviter que le coût humain et économique du mal-être n'explode.

IA ET BIEN-ÊTRE SALARIÉ : DÉLÉGUER POUR MIEUX RÉGNER ?

Un salarié au bord du burn-out, vidé de toute énergie, cherchant du réconfort auprès d'un simple chatbot : est-ce vraiment ainsi que l'on envisage l'avenir du bien-être au travail ? Si l'IA promet d'être un allié pour détecter les signaux faibles et prévenir les risques psychosociaux, elle soulève aussi de profondes inquiétudes éthiques.

La responsabilité managériale : une question qui devient urgente.

À mesure que ces outils se perfectionnent, managers et professionnels RH pourraient être tentés de déléguer totalement la gestion des émotions humaines à des machines, au détriment d'une approche réellement humaine et empathique. **Cette externalisation questionne leur responsabilité première : prendre soin des personnes.**

Quand la surveillance devient la norme

Sans parler des risques évidents liés à la surveillance. Car l'usage massif de ces technologies pourrait bien vite basculer et être perçu comme intrusif. Entre analyse constante du temps de travail, reconnaissance faciale évaluant les émotions en temps réel, et scoring de « risque psycho-social », le climat d'entreprise pourrait glisser plus vite qu'on ne le croit vers une hypervigilance généralisée.

Attention aux biais : l'IA peut amplifier les discriminations

La stigmatisation devient également un risque majeur : un salarié détecté "à risque" par l'IA pourrait se retrouver étiqueté, isolé, voire discriminé. S'ajoute la question fondamentale de la protection des données personnelles : collecte massive, consentement souvent flou, respect du RGPD... autant de défis rarement maîtrisés.

Sous couvert de prévention, certains dispositifs incitent en réalité à une performance accrue, fragilisant encore davantage les plus vulnérables.

Ajoutons à cela que les IA sont rarement neutres. Elles sont souvent conçues selon des références culturelles occidentales, peu adaptées aux nuances, que ce soit en matière de santé mentale ou d'expression émotionnelle. Sans parler du fossé générationnel : ce qu'attend un jeune collaborateur d'une interaction émotionnelle n'a rien à voir avec ce qu'en attend un senior.

FAUT-IL LAISSER L'IA JUGER DE NOTRE BIEN-ÊTRE ?

Face à toutes ses implications, une question s'impose : l'IA doit-elle être un simple assistant, un baromètre discret, ou un juge de notre bien-être au travail ?

L'illusion de l'empathie artificielle

Aussi performante soit-elle, l'IA n'éprouve aucune émotion. Son analyse est mécanique, basée sur des données et des algorithmes. **Elle ne ressent pas, elle mesure.** Or, comprendre le mal-être humain ne se limite pas à lire des signaux biométriques ou à analyser des expressions faciales : cela exige de l'écoute, de la nuance, et une véritable empathie.

Allier technologie, évaluation humaine et dialogue

Face à cette limite fondamentale, l'évidence est là : l'IA ne peut être qu'un outil d'appui. Elle peut alerter, aider à détecter des signaux faibles, mais jamais remplacer l'analyse humaine ni le dialogue réel. Seule la rencontre entre indicateurs technologiques, évaluation humaine sensible et échange authentique peut construire une approche respectueuse du bien-être au travail.

Pour un usage responsable de l'IA

L'enjeu est clair : il ne s'agit pas de choisir entre progrès et humanité, mais de bâtir une culture de la confiance plutôt que du contrôle. Utiliser l'IA pour soutenir, accompagner, encourager - et non pour surveiller, noter ou stigmatiser.

L'IA peut être un allié puissant. Mais un allié qui exige discernement, règles éthiques et vigilance constante.

Quelle place voulons-nous donner à la technologie ?

À l'heure où le bien-être devient un enjeu stratégique pour les organisations, il est donc urgent d'ouvrir (réellement) le débat : quelle place souhaitons nous accorder à la technologie dans la gestion des émotions au travail ?

Et si, à force de vouloir mesurer la fatigue, nous oublions d'écouter, tout simplement, nos collaborateurs et nos collègues ?

