

# Santé mentale au travail : de la sensibilisation à l'action

Longtemps considérée comme une question relevant de la sphère privée, la santé mentale est aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique et un levier stratégique pour les entreprises. Selon l'OMS, un Français sur cinq développe un trouble psychique chaque année et 22 % des salariés estiment que leur travail nuit à leur bien-être mental\*.



**Thibaut Fleury**

Directeur général d'Efficience Santé au Travail et président de Kerea

**F**ace à ce constat, une intégration durable de la santé mentale dans les politiques de prévention et de qualité de vie au travail est essentielle pour préserver le bien-être des salariés et garantir la performance des organisations.

## La prévention : un levier efficace et rentable

Actuellement, seuls 23 % des salariés bénéficient d'un plan de prévention des risques psychosociaux en entreprise. Pourtant, lorsque ces dispositifs sont mis en place, leur impact est indéniable : 83 % des salariés concernés constatent une amélioration de leur bien-être psychologique (*baromètre Qualisocial 2025*).

Au-delà de l'aspect humain, la prévention représente aussi un levier économique puissant. D'après l'EU-OSHA, chaque euro investi dans le bien-être des salariés peut générer jusqu'à 13 euros de retour sur investissement : diminution des arrêts maladie, productivité accrue et réduction du turnover. Un environnement de travail sain et équilibré bénéficie ainsi à l'ensemble de l'entreprise.

## Identifier et prévenir les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont multiples : intensité et organisation du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, qualité des relations sociales, conflits de valeurs ou encore insécurité de l'emploi. Pour agir efficacement, il est crucial d'évaluer régulièrement ces facteurs grâce à des audits, des diagnostics et des enquêtes anonymisées. Une fois les risques identifiés, des mesures adaptées doivent être mises en place pour éviter toute dégradation de la situation.

## Briser les tabous et changer les mentalités

Trop souvent, les troubles psychiques sont perçus comme une faiblesse individuelle, ce qui empêche certains collaborateurs de demander de l'aide. Pour favoriser un climat de confiance, il est essentiel de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à ces enjeux. Des campagnes d'information, des ateliers interactifs et des témoignages contribuent à ouvrir le dialogue et à changer les perceptions. Cette sensibilisation doit être portée par toute l'organisation, à commencer par la direction et les équipes RH, pour encourager une approche bienveillante et inclusive.

## Former les managers à détecter les signaux faibles

Les managers ont un rôle déterminant dans la prévention des risques psychosociaux. Pourtant, 60 % d'entre eux déclarent ne pas être suffisamment formés pour accompagner un collaborateur en difficulté. Il est essentiel de leur donner des outils concrets pour identifier les signaux d'alerte. Les former aux premiers secours en santé mentale leur permet d'identifier les signaux d'alerte et d'orienter leurs équipes vers des dispositifs adaptés. Il ne s'agit pas de les transformer en psychologues, mais de leur donner les outils pour créer un climat de confiance et favoriser un accompagnement préventif efficace.

## Créer un espace d'écoute et d'accompagnement

Les salariés doivent pouvoir s'exprimer librement, sans crainte de jugement ou de répercussions sur leur carrière. Trop souvent, le mal-être est passé sous silence. Pour y remédier, les entreprises peuvent mettre en place des cellules d'écoute anonymes et des programmes de soutien psychologique. Instaurer des points de suivi réguliers entre managers et collaborateurs permet aussi de détecter les signaux faibles et d'intervenir avant que la situation ne s'aggrave.

## Adapter les conditions de travail pour réduire la charge mentale

Une mauvaise organisation du travail peut

générer du stress et favoriser l'épuisement professionnel. Pour prévenir ces risques, plusieurs leviers peuvent être actionnés :  
 – Le télétravail bien encadré peut permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle.  
 – L'aménagement des horaires et une répartition équilibrée des charges de travail limitent le surmenage.  
 – La définition d'objectifs clairs et atteignables contribue à réduire la pression excessive sur les salariés.  
 Ces ajustements améliorent la productivité globale et renforcent l'engagement des salariés.

## Assurer un suivi et une amélioration continue

Une stratégie de prévention efficace repose sur une évaluation régulière des actions mises en place. L'analyse d'indicateurs clés (taux d'absentéisme, turnover, arrêts maladie, recours aux cellules d'écoute...) permet d'ajuster les dispositifs et d'en mesurer l'impact dans le temps. L'objectif est d'adopter une démarche proactive, où la santé mentale devient un élément central de la gestion des ressources humaines, et non une simple réaction aux crises.

## Efficience et Kerea : des partenaires engagés pour une santé mentale durable

Efficience, service de prévention et de santé au travail et sa filiale Kerea accompagnent les entreprises dans l'intégration de la santé mentale dans leur politique de prévention en proposant des actions de prévention co-construites et adaptées aux besoins spécifiques de chaque entreprise notamment sur la santé mentale au travail.

\* Enquête Great Insights 2025

