

LA SANTÉ MENTALE FAIT SON ENTRÉE DANS LE MONDE DE L'ENTREPRISE

Pour la première fois, la Rencontre des entrepreneurs de France a consacré une session à la santé mentale au travail. Une charte inédite a été lancée par le gouvernement et l'Alliance pour la santé mentale pour mobiliser les dirigeants face à ce fléau. Plus de 100 signataires sont attendus d'ici à novembre.

Les courts de tennis de Roland-Garros ont accueilli, les 27 et 28 août, un invité surprise à la Rencontre des entrepreneurs de France (REF). Entre les traditionnelles discussions sur la fiscalité et la compétitivité, la santé mentale s'est imposée pour la première fois dans les débats du grand rendez-vous annuel du Medef. Un signal fort dans un milieu où le sujet reste largement tabou.

L'initiative marque une prise de conscience tardive mais nécessaire. Car les chiffres sont éloquentes : "un salarié français sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale", alerte Camille Puech, président-fondateur de Qualisocial, en rappelant les chiffres du [baromètre](#) présenté en janvier.

Une charte pour briser les tabous

Face à ce constat, le gouvernement et l'Alliance pour la santé mentale, une association qui regroupe plus de 3 000 professionnels, ont lancé conjointement une "charte santé mentale et emploi". L'objectif affiché : inciter les entreprises à s'engager durablement dans une "démarche vertueuse" et rassembler plus de 100 signataires d'ici à novembre.

"La santé mentale ne doit plus être un tabou au sein des entreprises, martèle Angèle Malâtre-Lansac, déléguée générale de l'Alliance pour la santé mentale. Nous sommes en train de passer d'un devoir moral à une stratégie gagnante pour les entreprises".

La charte s'articule autour de quatre axes principaux. D'abord, la sensibilisation pour "parler librement de la santé mentale au travail". Ensuite, la mise en place d'un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie et les conditions de travail afin de prévenir les risques psychosociaux.

Pour y parvenir, "le dialogue social et le dialogue professionnel entre les acteurs de l'entreprise constituent des leviers déterminants". Tous les acteurs sont concernés : l'employeur, les responsables RH, les managers et les salariés.

Le troisième volet mise sur l'amélioration continue des conditions de travail, avec une attention particulière aux publics fragiles : femmes, aidants familiaux, jeunes, travailleurs en situation de handicap ou seniors. Enfin, le déploiement d'actions concrètes comme le secourisme en santé mentale, la prévention des violences et des discriminations ou la lutte contre la sédentarité.

Un coût économique considérable

L'urgence n'est pas seulement humaine mais aussi économique. Les troubles psychologiques représentent désormais la première cause d'arrêts maladie de longue durée, devant même les troubles musculosquelettiques. Le coût est vertigineux : 14 840 euros par salarié et par an pour l'entreprise, soit 163 milliards d'euros à l'échelle nationale, d'après l'Alliance pour la santé mentale. Les experts évoquent même une perte de compétitivité de 300 milliards d'euros en 2024.

"En 2023, l'Assurance maladie a enregistré une augmentation de 25 % des maladies psychiques d'origine professionnelle", rappelle Astrid Panosyan-Bouvet, ministre du travail. Cette hausse concerne particulièrement les dépressions, les troubles anxieux et les situations de stress chronique.

Le phénomène touche de manière disproportionnée certaines catégories. Les jeunes, les femmes et les cadres apparaissent comme les plus vulnérables. "Un arrêt de longue durée sur deux concerne une personne de moins de 40 ans", souligne Diane Milleron-Deperrois, directrice générale d'Axa santé collective. Au point que "certains refusent des promotions managériales de peur d'avoir cette surcharge mentale", observe la ministre.

Des entreprises encore trop peu mobilisées

Malgré l'ampleur du défi, la mobilisation des entreprises reste insuffisante. Selon le [baromètre Ekilibre conseil](#) publié en juin, 55 % des salariés estiment que leur employeur n'agit pas concrètement pour préserver leur santé mentale. Seuls 23 % ont bénéficié d'une formation aux risques psychosociaux ces trois dernières années.

La défiance envers la hiérarchie est palpable : 11 % seulement des salariés font confiance aux ressources humaines sur ces questions et 33 % à leur manager direct. Résultat : 72 % se tournent vers leurs collègues pour évoquer leur mal-être professionnel.

Cette situation préoccupante s'explique en partie par les causes profondes identifiées dans l'enquête Qualisocial : stress au travail, charge mentale excessive, manque de valorisation, relations difficiles avec le management, mauvaise ambiance ou encore absence de sens dans l'activité professionnelle.

Vers une stratégie nationale

Le gouvernement entend faire de cette mobilisation un pilier de sa politique. "Cette charte ne représente pas une simple déclaration de principe", assure Astrid Panosyan-Bouvet. Elle sera intégrée au [futur plan santé au travail](#) (PST 5), dont les grandes orientations ont été présentées en juillet dernier.

L'enjeu dépasse le seul cadre professionnel. "Une famille sur cinq est touchée par ce sujet", rappelle la déléguée de l'Alliance pour la santé mentale. En octobre 2024, Michel Barnier avait fait de la santé mentale la grande cause nationale 2025, reconnaissant ainsi la dimension sociétale du phénomène.

Reste à savoir si cette prise de conscience se traduira par des actions concrètes. Car comme le souligne Astrid Panosyan-Bouvet, en citant une [étude](#) de la Dares datant de 2017 : 21 % des salariés non consultés lors de transformations présentent un syndrome dépressif, contre seulement 6 % de ceux qui ont été informés. La prévention passe donc aussi par de meilleures pratiques managériales et une véritable culture du dialogue social.

Anne Bariet