

LES ENTREPRISES DOIVENT SE MOBILISER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à une possible situation de harcèlement, y compris des moyens discutables. Explications.

Faire de la santé mentale une priorité nationale : tel est l'objectif de la campagne « **Parlons santé mentale !** », lancée par le ministère du Travail en 2025. Dans un contexte de hausse préoccupante des troubles psychiques, cette initiative vise à briser le tabou autour de ces risques professionnels spécifiques et à renforcer les démarches de prévention.

Les chiffres sont sans appel. Une enquête menée en mai dernier par l'institut OpinionWay pour le cabinet Empreinte Humaine révèle que, si **84 % des actifs** interrogés jugent leur santé mentale « bonne » ou « très bonne », **81 %** d'entre eux déclarent ressentir une **fatigue mentale** liée aux exigences professionnelles. **Près de 45 %** se disent en situation de **détresse psychologique modérée ou élevée**, et **1 sur 10** souffre d'un **burn-out sévère**.

Les causes identifiées sont connues : surcharge de travail, injonctions contradictoires, manque de reconnaissance, conflits non régulés, pression constante... L'étude montre une forte corrélation entre ces facteurs organisationnels et les troubles ressentis. Ainsi, les salariés fréquemment exposés à des sollicitations imprévues sont bien plus nombreux à déclarer un mal-être important. Et même si la santé mentale est influencée par des facteurs personnels, **7 salariés sur 10 en détresse estiment que leur état est au moins partiellement lié à leur travail**.

Une obligation inscrite dans le Code du travail

Comme le rappelle la campagne gouvernementale, les entreprises ont une **obligation légale de prévention**. L'article **L4121-1** du Code du travail impose à tout employeur de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale des travailleurs** ».

Cela suppose de **déployer une véritable politique de prévention des risques psychosociaux (RPS)**. Le **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** constitue la pierre angulaire de cette démarche. Il doit recenser les risques identifiés (stress chronique, surcharge mentale, tensions relationnelles, harcèlement, violences, etc.) sur la base d'une analyse rigoureuse des situations de travail, étayée par des indicateurs : absentéisme, turnover, incidents, etc.

Prendre des mesures concrètes

Le DUERP ne doit pas être une simple formalité. Il doit conduire à un **plan d'action adapté** pour prévenir efficacement les risques repérés. Même dans les structures de petite taille, des mesures concrètes sont possibles :

- **Clarifier les rôles, missions et responsabilités** pour réduire les ambiguïtés et les tensions ;
- **Encourager un management de proximité**, avec de l'écoute active et des retours réguliers sur le travail accompli ;
- **Adapter les rythmes de travail** lors de pics d'activité ou après des événements impactants ;
- **Éviter les injonctions contradictoires** et accorder plus d'autonomie dans l'organisation ;
- **Faciliter l'expression des difficultés**, via des entretiens individuels, des espaces d'échange ou des dispositifs anonymes ;
- **Intégrer des indicateurs psychosociaux** dans les tableaux de bord de gestion.

Former des « Acteurs de Prévention en Santé Mentale » est également une démarche à fort impact. Cette formation permet d'identifier des salariés volontaires capables de **repérer les signes de mal-être, écouter sans juger** et surtout **apporter les premiers secours psychologiques** à un collègue en situation de crise. Ils jouent un rôle clé d'alerte et d'orientation vers les dispositifs adaptés. Ce type de formation contribue à instaurer une **culture bienveillante et solidaire** au sein de l'organisation.

Découvrez notre formation APSM [ici](#)

Un enjeu de santé... et de performance durable

Selon OpinionWay, seules **62 % des entreprises** déclarent avoir intégré les RPS dans leur DUERP, et **moins d'une sur deux** évalue concrètement la santé mentale de ses salariés. Le potentiel d'amélioration reste donc important, en particulier dans les petites structures.

Il est essentiel que les entreprises s'engagent pleinement, car le **bien-être psychologique influence directement l'efficacité et la stabilité des équipes**. La détresse mentale provoque du désengagement, une baisse de la qualité du travail, une augmentation de l'absentéisme et des tensions collectives.

À l'inverse, les organisations qui favorisent un climat de **sécurité psychologique**, basé sur la confiance et l'autonomie, constatent **moins de détresse, plus d'engagement, davantage d'innovation** et une **fierté d'appartenance renforcée**. La prévention des RPS n'est donc pas seulement une obligation : c'est un **levier stratégique de performance durable**.