

Rapport d'impact

**Comprendre, partager
et transformer la santé
mentale au travail !**

► **19 AU 21 NOVEMBRE 2025**
PARVIS MONTPARNASSE



Sommaire

RÉSUMÉ.....	4
ÉDITO.....	5
NOS MÉCÈNES.....	7
ESPACE SOLUTIONS.....	8
PROGRAMME.....	11
CHIFFRES CLÉS DE L'ÉVÉNEMENT.....	12
10 CHIFFRES SUR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL.....	13
LE MOT DES ORGANISATEURS.....	14
LE MOT DE CHARLOTTE PARMENTIER-LECOCQ.....	15
➤ AXE 1 – LEVER LE TABOU	17
➤ AXE 2 – ACCROÎTRE LA PRÉVENTION	21
➤ AXE 3 – FAIRE COEXISTER VULNÉRABILITÉ ET CAPACITÉ	25
➤ AXE 4 – PASSER DES INTENTIONS AUX SOLUTIONS	29
➤ AXE 5 – CHANGER D'ÉCHELLE, AGIR MASSIVEMENT : UNE EXPERTISE COLLECTIVE AU SERVICE DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL	33
LA PRESSE EN PARLE.....	37
REMERCIEMENTS.....	38

➤ Résumé

Cap sur la santé mentale au travail

Un événement co-organisé par la Fondation Falret, l'Alliance pour la Santé Mentale, et la Fédération Santé mentale France

Du 19 au 21 novembre 2025, *Cap sur la santé mentale* a constitué un **temps fort de mobilisation** autour d'un enjeu devenu central pour le monde du travail : faire de la santé mentale un **levier de performance durable, d'inclusion et de cohésion sociale**.

L'événement a contribué à un **changement de regard nécessaire** sur la santé mentale : passer du tabou à un sujet stratégique, collectif et opérationnel. À travers des témoignages de salariés, managers, dirigeants, la participation d'experts et de personnes directement concernées par les troubles psychiques et le handicap, les échanges ont permis de déconstruire les représentations stigmatisantes et (ré)affirmer une conviction partagée : **vulnérabilité et capacité ne s'opposent pas**.

L'enseignement majeur de ces échanges ? Si l'on ne devait en retenir qu'un, ce serait que les enjeux de santé mentale relèvent à la fois des **spécificités individuelles** et **du collectif de travail**, où management, charge de travail, quête de sens et productivité notamment doivent rester des facteurs soutenant. En ce sens, la **prévention primaire**, parce qu'elle propose une action précoce, est un levier à privilégier.

Au-delà du chemin qui reste à parcourir, retenons que l'événement est un **point de départ pour une transformation durable des environnements de travail, que des solutions concrètes activables existent et ont démontré leur efficacité** (emploi accompagné, Premiers Secours en Santé Mentale, pair-aidance, dispositifs d'écoute, actions de sensibilisation, formations et aménagements simples...). C'est aussi ce que préconise la Charte Santé Mentale au Travail, qui propose aux entreprises et organisations de s'engager dans une démarche vertueuse et pérenne.

Cap sur la santé mentale & SEEPH25 – un duo gagnant !

Après deux éditions (2016 et 2018) organisées par la Fondation Falret sur le parvis de la Défense, l'Alliance pour la Santé Mentale, la Fondation Falret et la Fédération Santé mentale France ont souhaité renouveler Cap sur la Santé mentale dans le cadre de la Grande cause nationale en centrant cette édition sur le sujet de la santé mentale dans l'emploi.

Du 19 au 21 novembre 2025, cette édition a réuni salariés, entreprises, institutions, associations, médias, professionnels de santé et du social ainsi que les citoyens autour d'un objectif commun : faire progresser collectivement la prise en compte de la santé mentale dans le monde du travail.

Pendant trois jours, cet événement a constitué un espace d'information, de débats et de partages d'expériences, guidé par trois ambitions fortes :

- ouvrir le dialogue, déconstruire les idées reçues et diffuser les connaissances ;
- valoriser des pratiques, des solutions et des innovations concrètes ;
- mobiliser durablement les partenaires et les organisations pour accélérer la transformation des environnements professionnels.

Une plateforme de débats et de solutions concrètes

Concomitant à la Semaine européenne de l'Emploi des personnes handicapées (SEEPH25), co-organisé par LADAPT¹, l'Agefiph² et le Fiphfp³, l'événement a proposé une programmation éditoriale riche autour des grands enjeux de la santé mentale au travail : transformation du monde du travail, addictions en entreprise, quête de sens, mobilités, surexposition aux risques, vulnérabilité ou encore métiers particulièrement exposés. Onze tables rondes ont permis de croiser les regards d'experts, de praticiens et de témoins sur des thèmes clés.

Et pour ne pas se limiter aux seuls constats, un **espace solutions** a été animé par des acteurs associatifs et économiques afin de présenter des **réponses concrètes en matière de prévention, d'information et d'orientation**. Sans oublier un **panel d'animations** – séances de coaching, accueil psychologique, expositions, projections de films – destiné à appréhender la santé mentale en milieu professionnel dans toutes ses dimensions.



Retour en images sur l'ensemble de l'événement

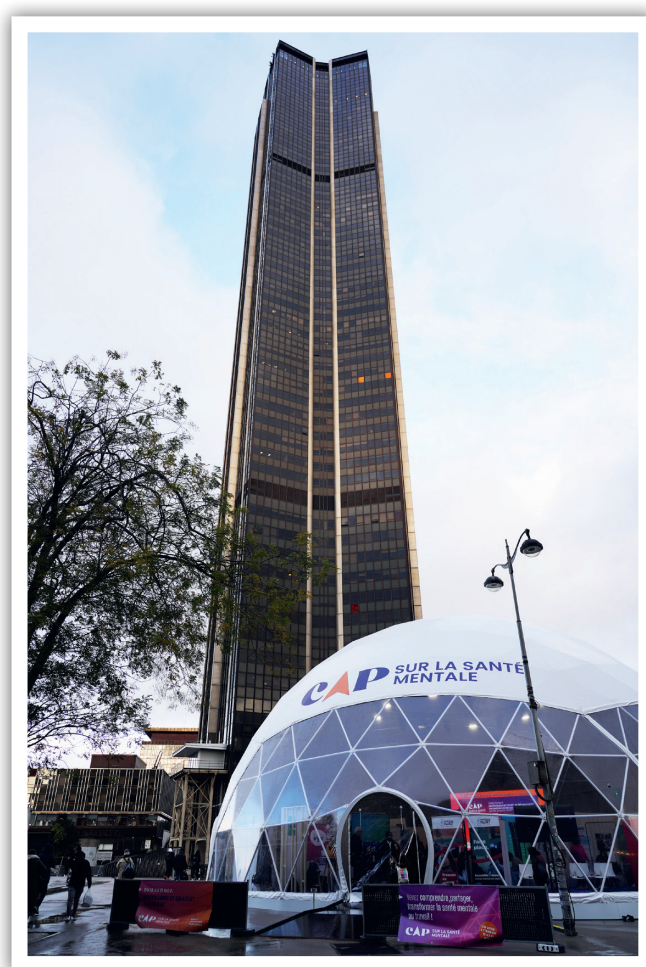
1. L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
 2. L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
 3. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Une Charte d'engagement inédite pour inscrire l'action dans la durée, aux côtés de solutions d'accompagnement et de sensibilisation pour les acteurs de l'emploi

La signature par 173 organisations publiques et entreprises privées de la Charte d'engagement pour la santé mentale au travail, portée par l'Alliance pour la Santé Mentale avec le soutien des pouvoirs publics, a constitué une invitation claire adressée au monde professionnel à s'engager dans une démarche de transformation durable et mesurable. Partenaires du comité de suivi de la Charte, la Fondation Falret et la Fédération Santé mentale France sont pleinement engagées afin de garantir l'accompagnement des signataires.

De nombreuses initiatives d'accompagnement, de sensibilisation et de formations ont pu par ailleurs être valorisées tout au long de l'événement, témoignant de la capacité des trois co-porteurs à guider les entreprises dans le champ de la santé mentale au travail.

Cet événement n'aurait pu voir le jour sans l'engagement et la confiance de l'ensemble de nos partenaires, dont la mobilisation, la diversité des expertises et la volonté d'agir ont largement contribué à la réussite de cette édition et à la dynamique collective engagée en faveur de la santé mentale au travail !



► NOS MÉCÈNES

ILS SOUTIENNENT ACTIVEMENT

CAP SUR LA SANTÉ MENTALE

MERCI

GROUPE vyv

mgen
GROUPE vyv

Groupe AGRICA

AXA

Nestlé

PARIS

IAPR
OASYS & Cie

AESIO
MUTUELLE

FHPPSY

FONDATION
GROUPE ADP

ars
Agence Régionale de Santé
Ile-de-France

Biogen

fiphfp
emploi
handicap

20 ANS
de mobilisation
HANDICAP
FONCTION PUBLIQUE

agefiph

LADAPT

G.A.E Conseil
EXPERT DES ADDICTIONS EN ENTREPRISE

Fondation
OCLRP

Région
Île de France

Fondation
du Domicile
Fonds de dotation
de préfiguration

DAVIDSON

ASSURANCE
PRÉVENTION
Ensemble agir, chaque jour prévenir

Holivia

MUTUALITÉ
FRANÇAISE

MOKA.CARE

randstad

Audiens

KPMG

PayPal

Allianz

FONDATION
AESIO

CPE
Depuis 1994

mōōd
Work

qualisocial

teale.

Groupe
Baudelet

Caisse des Dépôts
GROUPE

biscomu

HHH

Espace solutions

Plusieurs de nos partenaires et soutiens se sont mobilisés pour investir cet espace de rencontres et de ressources.

Ce dernier a permis de :

- Présenter des offres et dispositifs couvrant la prévention, l'information, la formation, l'orientation, l'accompagnement ;
- Mettre en lien les visiteurs avec des acteurs associatifs, des structures spécialisées, des entreprises et des start-up engagées ;
- Illustrer, de façon très concrète, ce que peut être une politique de santé mentale au travail : PSSM⁴, dispositifs d'emploi accompagnés, outils de mesure, plateformes d'écoute, programmes QVT, initiatives de pair-aidance, etc.



L'événement a été l'occasion de mettre en avant l'expertise du Centre Ressource pour les personnes concernées par les troubles psychiques, pour leurs proches et pour les professionnels d'Île-de-France (Céapsy), mobilisé pour informer et orienter les participants vers les ressources en santé mentale.



Les alcôves de coaching, animées par les professionnels de la Fondation Falret (six intervenants mobilisés), ont constitué un dispositif-clé de l'accompagnement proposé. Articulées autour du message « Prenez un temps pour vous », elles offraient un coaching professionnel dédié à la prise de recul et à la projection tandis que des temps d'écoute psychologique confidentiels étaient proposés aux visiteurs par l'IAPR⁵.

4. Premiers Secours en Santé Mentale
5. Institut d'accompagnement psychologique et de ressources

Les animations proposées

Tout au long du Cap sur la Santé Mentale, les visiteurs ont pu participer à différentes animations proposées :

- **Douceur power** : Méthode portée par Alexia Michel, conçue pour accompagner les femmes vers la paix avec leur corps, le calme mental, l'équilibre émotionnel, le renforcement de l'estime de soi et une relation apaisée à l'alimentation ;
- **Les mots de la folie** : À partir d'un nuage de mots liés à la santé mentale, à chacun.e de s'en saisir pour en changer la sémantique, en explorer les zones d'ombre et de lumières, sous forme de propositions graves ou légères, décalées ou poétiques, nourries par l'expérience ou par l'imaginaire. Une initiative originale proposée par Arts Convergences ;
- **47 pouces** : Un court-métrage réalisé par Pascale Mompez qui suit Zélie, 7 ans, qui voit sa tante Clara débarquer dans la maison familiale. La jeune femme est triste, porte des bandages aux poignets et ne quitte pas sa chambre ;
- **Soyons fous** : Un film réalisé par Quentin Perez au sujet d'une équipe de personnes fragilisées par des troubles psychiques qui s'embarque dans une folle épopée ;
- **Raphaël Poulain** : Fondateur de NeoHéros, la première association qui construit des outils de prévention en santé mentale à partir de témoignages de personnalités ;
- **Décryptage en 180 secondes** : Place à des acteurs experts de la santé mentale au travail pour décrypter trois exemples sur le sujet en 3 minutes et proposer des leviers activables ;
- **Un stand de chocolats fabriqués par l'ESAT COTRA de la Fondation Falret** qui permet à 105 personnes en situation de handicap psychique d'exercer une activité professionnelle dont la restauration.





PROGRAMME

Mercredi 19 novembre

Différence ou performance,
pourquoi choisir ?

8h30 – 9h30 Inauguration

Sandrine Broutin, Directrice générale de la Fondation Falret
Angèle Malâtre-Lansac, Déléguée générale Alliance pour la santé mentale
Laurence Potte-Bonneville, Déléguée générale Santé mentale France
Anne-Claire Boux, Adjointe à la Maire de Paris, chargée de la Santé

10h15 – 10h35 Le mot de

Samuel Galtié, Directeur national santé mentale VYV 3 et des pôles santé mentale/médico-social MGEN
Karine Reverte, Directrice générale de LADAPT
Véronique Bustreel, Directrice innovation, évaluation et stratégie de l'Agefiph
Marine Neuville, Directrice générale du FIPHP

10h45 – 11h45

Santé mentale : tous concernés

12h – 13h

Inclusion de la neurodiversité, une richesse pour les organisations

14h – 15h

Vulnérables et capables

15h15 – 16h45

Handicap psy au travail : on fait comment ?

16h50

Les Mots de la Folie
Arts Convergences

17h10 – 17h40 Keynote

Charlotte Parmentier-Lecocq
Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées

17h50 – 18h30 Projection 47 pouces

Jeudi 20 novembre

Du constat
à l'action

10h – 11h
Managers :
clé de voûte d'un système

11h15 – 12h15
Hyperconnexion, télétravail...
les nouveaux usages sont-ils
une révolution ?

12h30 – 13h30
La santé mentale
à l'épreuve du travail

14h30 – 14h55
Grand témoin
Raphaël Poulain, Ancien rugbyman professionnel

15h – 15h30
Keynote
Communauté de pratiques
en francophonie
Claire Le Roy Hatala
Marc Corbière

15h45 – 17h
Agissons :
parlons solutions !

17h15 – 17h30
Mon décryptage en
180 secondes

18h – 19h30
Signature de la 1^{ère} Charte
d'engagement
« Santé mentale au travail »
En présence de **Michel Barnier**,
ancien Premier ministre

Vendredi 21 novembre

Une quête de sens
à faire évoluer

10h30 – 11h
Introduction
Frank Bellivier, Délégué ministériel
à la santé mentale et à la psychiatrie
Fabienne Siebenborn, Directrice
Relations Sociales et QVT de
France Travail

11h15 – 12h15
Métiers de conviction,
métiers sous pression : les deux faces
d'une même médaille ?

13h30 – 15h
La jeunesse inspire-t-elle
de nouveaux modèles ?

15h15 – 16h45
Addictions, parlons-en !

16h45 – 17h30
Projection extraits du film Soyons fous
Rencontre avec **Quentin Perez**

Clôture de l'événement

Chiffres clés de l'événement

3 JOURS

DE DÉBATS,
RENCONTRES
ET ANIMATIONS

**3000
VISITEURS**

EN TROIS JOURS

UN ESPACE DE

380 M²

AU CŒUR DE PARIS

**173 PREMIÈRES
ORGANISATIONS**

SIGNATAIRES DE LA CHARTE SANTÉ
MENTALE AU TRAVAIL

**38
MÉCÈNES**

DE L'ÉVÉNEMENT

1 ESPACE SOLUTIONS REGROUPANT

20 EXPOSANTS

AVEC DES RESSOURCES,
INITIATIVES ET ANIMATIONS

**1 SALLE DE
PROJECTION**

SENSIBILISATION
ACCESSIBLE À TOUS

81 INTERVENANTS

PERSONNES CONCERNÉES, CHERCHEURS,
PROFESSIONNELS DE SANTÉ, DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE, RESPONSABLES RH, REPRÉSENTANTS
INSTITUTIONNELS, PAIRS-AIDANTS

11

TABLES RONDES
ET KEYNOTES

10 CHIFFRES

sur la santé mentale au travail

+90%

de travailleurs en très bonne santé mentale lorsqu'une prévention complète est mise en place par l'entreprise

(Baromètre Qualisocial 2025 pour 2026)

1,35 MILLION

de personnes handicapées travaillent en France

(Agefiph, emploi et chômage des personnes handicapées 2023).

47%

des salariés ont déjà été amenés à travailler moins efficacement en raison de leur état de santé mentale

(Moka.Care x GHU Paris 2025)

6 MILLIONS

de travailleurs se déclarent en mauvaise santé mentale

(baromètre Qualisocial 2025 pour 2026)

Les troubles psychiques sont la
1^{ère} CAUSE
d'arrêt maladie de longue durée

(Datascopie AXA 2025)

75%

des actifs ou étudiants ayant un emploi sont stressés par leur travail

(Baromètre Qualisocial 2025 pour 2026).

36%

des jeunes travailleurs indépendants souffrent de dépression

(Mutualité française, Institut Montaigne, Institut Terram, mai 2025).

86%

des salariés bénéficiant d'un plan de prévention complet constatent une amélioration de leur santé mentale.

(baromètre Qualisocial 2025 pour 2026)

- 33%

d'engagement dans le travail lorsqu'un travailleur est en mauvaise santé mentale

(baromètre Qualisocial 2025 pour 2026)

21%

seulement des personnes en situation de handicap psychique sont en emploi

(baromètre Agefiph-Ifop, septembre 2025).

► LE MOT DES ORGANISATEURS



“ La Grande Cause nationale doit être l’occasion de mobiliser largement, de mettre en avant les solutions qui existent et de faire changer les regards en donnant davantage la parole aux personnes concernées par les troubles et à leurs proches. ”

Angèle Malâtre-Lansac

Déléguée générale,
Alliance pour la Santé Mentale



“ La Fondation Falret agit pour mettre la santé mentale au cœur de nos préoccupations individuelles et collectives. Reconnaître que la santé mentale est un bien commun, s’en saisir comme d’une ressource à préserver ensemble nous met en condition de créer une société plus inclusive, plus respectueuse des besoins de toutes et tous. ”

Sandrine Broutin

Directrice générale,
Fondation Falret



“ Parce que la santé mentale doit devenir un enjeu citoyen au cœur des politiques publiques de demain. Parce que des solutions existent, déjà mises en œuvre chaque jour par les personnes concernées par les troubles psychiques, leur entourage et par les professionnels du soin et de l’accompagnement. Faisons-les essaimer au sein d’un système plus solidaire. ”

Laurence Potte-Bonneville

Déléguée générale,
Santé mentale France



▼
La cérémonie
d'ouverture en
images

➤ LE MOT DE CHARLOTTE PARMENTIER-LECOCQ

**Ministre déléguée chargée de l'Autonomie
et des Personnes handicapées**

“ Mesdames, Messieurs, je voulais intervenir car l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes vivant avec un trouble psychique sont des sujets essentiels. Un salarié sur quatre se dit en mauvaise santé mentale et un quart des arrêts de longue durée y est lié.

Le travail peut être un risque, mais aussi un levier de rétablissement et d'inclusion. Pourtant, 58 % des personnes ayant déjà travaillé ne sont plus en emploi, en raison du manque de sensibilisation, de la méconnaissance du handicap psychique et des discriminations persistantes. Depuis 2018, la feuille de route Santé mentale, les Assises et les projets territoriaux ont renforcé la prévention, l'offre de soins et l'accompagnement vers l'emploi. Les dispositifs d'emploi accompagné, de job coaching et de réadaptation professionnelle montrent l'importance d'un accompagnement personnalisé et d'un dialogue renforcé avec les employeurs.

Prendre soin de la santé psychique améliore l'engagement et la qualité de vie au travail. La mobilisation de tous est indispensable pour faire de 2025 un tournant pour la santé mentale au travail. ”







AXE 1

LEVER LE TABOU

La santé mentale ne peut plus rester un tabou dans le monde professionnel. L'événement a contribué à faire évoluer les représentations : parler de ces sujets devient un signe de maturité organisationnelle. Ce qui était indicible devient aujourd'hui discutable, donc transformable.

1. « Santé mentale : de quoi parlons-nous ? »

La séquence animée par **Laurence Potte-Bonneville** (Fédération Santé mentale France) a insisté sur un préalable : « Réduire la stigmatisation c'est être à la fois capable de pouvoir parler au plus grand nombre de santé mentale, tout en garantissant un accompagnement adapté et sécurisant aux personnes atteintes de troubles plus handicapants, y compris au travail ». Le **Pr Frank Bellivier**, délégué ministériel à la Santé Mentale et à la Psychiatrie, est revenu sur la feuille de route Santé mentale et psychiatrie portée depuis 2018 et renforcée par de nombreuses mesures concernant l'emploi et le travail.

Une parole encore coûteuse, signe d'une stigmatisation persistante

Un point de vigilance important a été apporté lors des échanges : beaucoup préfèrent masquer la cause réelle d'un arrêt pour éviter d'être associés à la psychiatrie, signe que la parole reste coûteuse.

“ Beaucoup de gens me disent : “je préfère que mon arrêt soit fait par mon généraliste... si on tape votre nom on verra que vous êtes psychiatre”. C'est très révélateur. ”

Dr Étienne Duranté, psychiatre et chercheur, projet Compare Dépression

Rendre visibles les difficultés et outiller les acteurs de première ligne

Cette séquence a également rappelé que les difficultés restent souvent peu visibles sans démarche proactive, et que l'action doit intégrer la réalité des parcours, en articulant emploi, accompagnement et prévention.

“ Les problématiques de santé mentale sont invisibles si on ne prend pas le temps d'aller les chercher. Nos conseillers ne sont ni psychologues ni médecins : il faut les former pour adapter leur posture et protéger leur propre santé mentale. Notre ligne d'écoute fonctionne 24 heures sur 24 : nous avons eu 1 600 appels l'année dernière. ”

Fabienne Siebenborn, Directrice des relations sociales et QVT, France Travail



Table ronde 1 :
Santé mentale :
tous concernés



immersion dans
la conférence
introductive

2. « Tous concernés par la santé mentale au travail ! »

Dépasser une vision binaire de la santé mentale

La table ronde animée par **Christelle Tissot-Grosset** (fondatrice du média *mūsae*) a installé un cadre commun : dépasser une vision binaire (« normal » / « anormal ») au profit d'une approche plus inclusive et plus humaine de la santé psychique au travail. La pandémie de COVID-19 a été décrite comme un révélateur : non pas un point de départ, mais un moment d'accélération de la prise de conscience, mettant en lumière la souffrance liée à l'isolement, à la rupture des liens sociaux et à des fragilités déjà présentes.

“ Un quart des arrêts de travail de longue durée sont aujourd'hui la conséquence directe de troubles psychiques. ”

Pr Florian Ferreri, psychiatre, hôpital Saint-Antoine Paris

Faire de l'entreprise un acteur de repérage et d'orientation

“ Il vaut mieux prendre en compte la santé mentale en entreprise et prévoir des espaces où la parole est permise, autorisée. ”

Véronique Bustreel, Directrice de l'innovation, de l'évaluation et de la stratégie, AGEFIPH⁶

Au-delà des chiffres, les intervenants ont convergé vers une même idée : l'entreprise n'est pas un lieu de soins, mais elle joue un rôle décisif dans les conditions de travail, le repérage précoce et la capacité à orienter. Les dispositifs émergents, notamment les réseaux de “bienveilleurs” en entreprise, illustrent cette montée en compétence des collectifs.

Mettre en lumière le rôle déterminant des aidants

La table ronde a mis en lumière un pilier souvent invisible : les aidants familiaux, qui amortissent les crises et soutiennent la continuité des parcours, parfois au prix d'un fardeau considérable.

“ Sans les aidants, les crises auraient été beaucoup plus sévères. ”

Emmanuelle Rémond, Présidente, UNAFAM⁷



- 6. Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées
- 7. Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques

3. « Changer de regard : l'art comme levier de déstigmatisation »

La projection d'extraits du film **Soyons Fous**, réalisé par **Quentin Perez**, a offert un temps fort de sensibilisation autour des représentations de la santé mentale. Conçu et porté en grande partie par des personnes vivant avec des troubles psychiques, ce projet artistique mêlant court-métrage de fiction et documentaire propose un changement de regard en valorisant leur capacité de création, d'engagement et de coopération dans un cadre professionnel exigeant.

En donnant à voir les coulisses de la création et les parcours des participants, *Soyons Fous* illustre concrètement comment l'art peut devenir un levier d'inclusion, de reconnaissance et de dialogue. Il contribue à déconstruire les stéréotypes encore largement associés à la santé mentale et à déplacer le regard, de la vulnérabilité vers la capacité.



4. « Addictions, parlons-en ! »

Nommer pour prévenir : sortir du silence

Une table ronde animée par **Anne Perette-Ficaja** (Directrice de la communication et des opérations, Alliance pour la Santé Mentale) a traité un sujet encore difficile à aborder dans les organisations : les addictions. Le premier enseignement est clair : le silence entretient le déni systémique et retarde l'orientation vers les ressources. « Tant que le sujet n'est pas nommé, il n'existe pas. C'est aussi simple – et aussi grave – que cela. » a-t-elle résumé.



Table ronde 11 :
Addictions :
parlons-en !

AXA Prévention a mis en place une stratégie globale afin de briser le silence avec des baromètres nationaux, outils pratiques, formation massive aux Premiers Secours en Santé Mentale, sensibilisation continue. « Quand on ne nomme pas les comportements à risque, ils deviennent invisibles – et donc dangereux » précise **Clotilde du Fretay**, Secrétaire Générale d'AXA Prévention.

Comprendre l'évolution des usages : polyconsommations et banalisation des usages

Les intervenants ont insisté sur l'évolution des usages et la nécessité de dépasser les représentations anciennes, centrées sur un seul produit.

L'alcool a été présenté comme un point de vigilance particulier, du fait de sa banalisation culturelle et de sa place dans certains rituels professionnels.

La séquence a également souligné que le silence en entreprise n'est pas une neutralité mais un facteur aggravant : en l'absence de cadre clair et bienveillant, la peur de la sanction empêche les salariés de demander de l'aide et laisse les situations se dégrader jusqu'à la crise.

“ Nous vivons dans un pays où l'alcool bénéficie d'un statut d'exception. ”

“ L'entreprise participe, souvent sans s'en rendre compte, à un déni collectif autour des usages. ”

Pr Amine Benyamina, psychiatre, président de la Fédération française d'addictologie et de l'association Addictions France

“ On parle plus facilement à quelqu'un qui a traversé la même chute. ”

Nicolas Dalibard, Président de l'Association des Patients Experts en addictologie

“ Le produit ne définit plus la personne : on est entré dans l'ère des polyconsommations. ”

Dr Mario Blaise, psychiatre et vice-président, Fédération Addiction

L'importance des pairs pour lutter contre les addictions

Enfin, l'importance des pairs a été soulignée, en particulier dans la compréhension mutuelle qui permet de rompre l'isolement.

“ Nous devons briser le silence organisationnel autour des addictions. Et agir dans un environnement où tout le monde sait mais préfère souvent se taire. ”

Alexis Peschard, Président & Addictologue, GAE Conseil



➤ AXE 2

ACCROÎTRE LA PRÉVENTION

Le regard porté sur la santé mentale s'est déplacé, d'une logique essentiellement curative vers une approche résolument préventive. La reconnaissance de la prévention primaire comme levier majeur marque une avancée décisive : prévenir coûte toujours moins que réparer, humainement et économiquement.

Les échanges ont convergé vers une idée structurante : la santé mentale au travail ne se joue pas uniquement sur l'individu, mais d'abord sur **les pratiques managériales, l'organisation du travail, les usages numériques et la qualité du collectif**. L'événement a articulé trois séquences complémentaires : la crise managériale, les nouveaux usages (télétravail/hyperconnexion) et la lecture "travail réel" des risques psychosociaux (RPS).

1. « Managers, clé de voûte d'un système »

Une fonction centrale sous tension

La table ronde animée par **Magaly Siméon** (co-fondatrice, Lily facilite la vie) a dressé un constat net : les managers sont à la fois vecteurs de prévention et premières victimes d'organisations sous tension. Intensification du travail, déséquilibre objectifs/moyens, manque de reconnaissance, verticalité hiérarchique et pilotage hyper-quantitatif alimentent un malaise structurel. La notion de « qualité empêchée » a émergé comme facteur de risque majeur : l'impossibilité de faire un travail dont on est fier dégrade directement la santé mentale.

“ L'intensité du travail, le fait de ne jamais pouvoir respirer, est aujourd'hui un facteur majeur de risque. ”

Jean-Christophe Villette,
vice-président, FIRPS⁸

Une crise d'attractivité managériale

La discussion a pointé une alerte de long terme : la fonction managériale attire moins, notamment chez les jeunes, ce qui se traduit une crise d'attractivité du rôle et un besoin de refondation des compétences attendues (écoute, animation du collectif, sens du travail).

“ Les jeunes s'éloignent massivement du management. Et quand on écoute leurs raisons, c'est un signal d'alarme. ”

Marie-Luce Stephan, coach et consultante en management et en ressources humaines, dispositif BienVeilleur

8. Fédération des Intervenants sur les Risques Psychosociaux



Table ronde 5 :
Managers, clé de
voûte d'un système



Table ronde 10 :
la jeunesse inspire-
t-elle de nouveaux
modèles ?

Protéger les managers pour protéger la performance

Plusieurs intervenants ont insisté sur un renversement de perspective : protéger la santé mentale des managers n'est pas un sujet « soft », mais un enjeu de performance et de durabilité des organisations.

“ Une entreprise qui n'a pas des managers en bonne santé verra sa performance s'altérer, tôt ou tard. ”

Magaly Siméon, co-fondatrice, Lily facilite la vie

L'écoute comme levier de prévention

Enfin, la table ronde a mis en avant l'écoute comme levier structurant, à condition d'être pensée comme une écoute de prévention et d'action.

“ Il n'y a pas de santé mentale sans écoute des travailleurs. Pas une écoute qui compatit, une écoute qui agit. ”

Vincent Baud, Président du projet 41-21 et fondateur du cabinet Master

“ En France, on cumule un management hyper-quantitatif et une culture hyper-verticale. C'est un cocktail explosif. ”

Maroussia Krawec, secrétaire confédéral vie au travail, CFDT⁹

2. « Risques psychosociaux — la santé mentale à l'épreuve du travail »

Les RPS comme symptôme d'un travail malade

La table ronde animée par **Romane Ganneval**, journaliste, éditrice et consultante éditoriale, a posé une lecture partagée : les risques psychosociaux traduisent souvent une organisation du travail pathogène – industrialisation des services, perte du collectif, multiplication des changements, injonction au multitâche, réduction des temps de délibération sur la qualité.

“ Ce ne sont pas les gens qui sont malades, c'est le travail qui se dégrade. ”

Grégory Mykolow, docteur en psychosociologie du travail et de la formation, Cnam¹⁰

La discussion a également distingué burn-out et dépression, et mis en lumière la **double charge** pesant particulièrement sur les femmes. Le point de vue d'**Aude d'Argenlieu** (Directrice générale du Mécénat, IAPR) vient couronner cette discussion, « le travail n'est pas seulement le lieu de tous les maux, il peut aussi être un espace ressource, où quelqu'un repère qu'il se passe quelque chose » et où une forme de soutien peut émerger. Elle rappelle que le soutien psychologique en entreprise ne se limite pas aux professionnels de la santé mentale, « il suppose d'apprendre aux collaborateurs et aux managers à être attentifs les uns aux autres. »

“ Plus de 60 % des femmes que nous accompagnons considèrent que leur burn-out est lié à la fois à la sphère professionnelle et à la sphère personnelle. ”

Anne-Sophie Vives, présidente exécutive, L'BURN – les BURN'ettes

“ Le multitasking, c'est une petite catastrophe : on le valorise, mais ça abîme notre attention et ça nous épuise. ”

Floriane Dion, médecin « globaliste », créatrice de la Fresque du stress

9. Confédération française démocratique du travail

10. Conservatoire national des arts et métiers

Hyperconnexion, télétravail...les nouveaux usages sont-ils une révolution ?

Les échanges ont montré que les transformations récentes ont créé des opportunités (souplesse, autonomie) mais aussi de nouveaux risques (brouillage des frontières, isolement, fragmentation de l'attention).

Le brouillage des frontières a été décrit de manière très concrète : horaires étalés, messages permanents, sentiment d'envahissement professionnel.

L'Hyperconnexion, quant à elle, a été objectivée comme un facteur d'intensification du travail, altérant attention et récupération psychologique. Au cours de l'événement, Aude d'Argenlieu (Directrice générale du Mécénat l'IAPR¹¹) rappelle que la santé mentale est aujourd'hui mise à l'épreuve du travail mais celui-ci peut aussi devenir une ressource et un lieu de dialogue. L'enjeu tient à une "psychologie embarquée" dans les organisations, appuyée sur la formation des managers et RH, capable de détecter et d'accompagner sans se substituer au soin.

“ Le télétravail du confinement était un télétravail dégradé : ce qui se met en place aujourd'hui n'a rien à voir. ”

Sophie Bressé,
Secrétaire générale et
directrice scientifique, Fondation du Domicile



“ La frontière entre vie personnelle et vie professionnelle s'est complètement brouillée. ”

Romane Ganneval,
journaliste, editrice
et consultante éditoriale

3. « Métiers de conviction : préserver le sens, préserver ceux qui font »

Des métiers essentiels sous forte contrainte

La table ronde animée par **Loan Cong** (responsable du pôle bien-être et santé mentale, MakeSense) a mis en lumière les tensions propres aux métiers exercés « par vocation » (agriculture, soin, éducation, solidarité) : intensité, disponibilité permanente, charge émotionnelle, contraintes économiques et déficit de reconnaissance. Les intervenants ont insisté sur l'importance de renforcer les cadres de prévention et de redonner de la place au collectif.

“ Un salarié est dérangé 263 fois par jour... toutes les deux minutes, son attention est coupée. ”

Christophe Nguyen, fonda-
teur, Empreinte Humaine



► Table ronde 6 :
hyperconnexion, télé-
travail... : les nouveaux
usages sont-ils une
révolution ?



► Table ronde 7 :
la santé mentale
à l'épreuve du
travail



11. Institut d'accompagnement Psychologique et de Ressources

Le médico-social, pivot de l'équilibre collectif

Dans le prolongement des échanges, la place du social et du médico-social est rappelée comme pivot central du lien social au sein de la société, comme des organisations. Ainsi, **Jérémy Doutreligne** (DRH, Fondation Falret) souligne l'importance de soutenir les « métiers du lien et de l'accompagnement », trop souvent marqués par un manque de reconnaissance. La Fondation Falret a ainsi développé plusieurs dispositifs dédiés aux équipes : écoute et ressources, formation au « prendre soin de soi et de ses équipes », co-développement pour favoriser l'intelligence collective face aux situations complexes, ou encore l'amélioration de la qualité de vie au travail. Une logique simple : prendre soin des personnes qui prennent soin des autres.



► Table ronde 9 - Métiers de convictions, métiers sous pression : les deux faces d'une même médaille ?

“ Ce sont des métiers essentiels au fonctionnement de la société, mais ils ne sont pas reconnus à leur juste valeur. ”

Loan Cong, responsable du pôle bien-être et santé mentale, MakeSence

Le monde hospitalier comme révélateur

Le monde hospitalier a particulièrement illustré les effets d'une organisation qui réduit le temps relationnel, et laisse les équipes seules face à l'impact émotionnel du soin.

“ Qui prend soin de ceux qui vous prennent en charge ? Aujourd'hui, très souvent, personne. ”

Pr Thibaud Damy, cardiologue et fondateur du projet SÛrvivants

“ Notre fil rouge, c'est la prévention primaire : agir le plus tôt possible sur les facteurs générateurs, pas seulement réparer après coup. ”

Dr Dominique Semeraro, médecin du travail et conseillère technique nationale, CCMSA¹²

La prévention primaire comme fil rouge

La prévention primaire a été posée comme un levier central : agir tôt sur les facteurs générateurs, plutôt que réparer une fois la rupture installée.

“ Nous innovons pour mieux répondre aux besoins des patients atteints de maladies graves sans solutions. Avec la même conviction, nous veillons au bien-être mental et physique de nos collaborateurs qui ont tous accès à un soutien personnalisé en matière de santé mentale via un programme dédié. ”

Marina Vasiliou, PDG de Biogen France



12. Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

▶ AXE 3

FAIRE COEXISTER VULNÉRABILITÉ ET CAPACITÉ

Les témoignages ont mis en lumière une réalité trop souvent ignorée : vulnérabilité et compétence peuvent pleinement coexister. Le travail, loin d'être seulement un facteur de risque, peut devenir un moteur de rétablissement, de projection et de performance durable.

L'événement a installé un message central : il n'y a pas d'opposition entre inclusion des personnes vivant avec des troubles psychiques et performance.



L'inclusion du handicap psychique dans les organisations de travail est un enjeu collectif, qui appelle des réponses concrètes : prévention, repérage, aménagements simples, accompagnements spécialisés et transformation des pratiques managériales.

“ Le basculement a été le moment où l'on a considéré que la santé mentale était un enjeu de santé publique et un enjeu de société majeur, alors qu'elle était auparavant perçue comme un phénomène marginal. ”

Philippa Motte, consultante en santé mentale et autrice de « *Et c'est moi qu'on enferme* »

1. Vulnérables et capables : l'emploi comme moteur de rétablissement

Recentrer l'accompagnement sur les ressources et le projet de vie

La table ronde animée par **Leïla Saker** (responsable du service Appui'S de la Fondation Falret) a démontré que vulnérabilité et compétence ne s'opposent pas, et que les trajectoires tiennent lorsque l'accompagnement se centre sur les ressources, les envies et le projet de vie, notamment via des approches comme l'IPS (*Individual Placement and Support*), orientées vers l'emploi ordinaire.



“ Le levier, c'est de se centrer sur les ressources de la personne plutôt que sur la vulnérabilité. ”

Laurence Vaillant, job-coach, Working First



Table ronde 2 - Inclure la neurodiversité, une richesse pour les organisations

Conditions de travail et aménagements : des déterminants décisifs

Les témoignages ont mis en évidence deux facteurs structurants :

- les conditions de travail (clarté des attentes, souplesse, non-jugement),
- l'accès à des aménagements simples, trop souvent bloqués, entraînant rechutes et ruptures de parcours.



Table ronde 3 :
vulnérables
et capables

“ Les aménagements simples ne coûtent rien, et pourtant ils sont tellement compliqués à obtenir. ”

Delphine Colange, membre de Clubhouse et co-fondatrice de Inclea

“ Derrière chaque vulnérabilité, il y a des capacités, toujours présentes. ”

Chérif Chaouche, Directeur de la plateforme Dispositif Premières Heures (DPH)

La parole des personnes concernées : l'impact réel de l'emploi accompagné

La séquence a permis d'entendre la parole d'**Amina Méziane**, personne concernée et salariée, qui a cristallisé l'impact réel d'un accompagnement progressif et d'une confiance restaurée. « Aujourd'hui, je travaille et je suis capable. » (Amina Méziane, salariée du DPH Fondation Falret)



2. Inclure la neurodiversité : une richesse pour les organisations

Changer de regard pour transformer le travail

La table ronde animée par **Laure Girardot**, journaliste spécialiste du travail et des ressources humaines, a opéré un basculement stratégique : passer d'une approche centrée sur les déficits à une approche centrée sur les forces. Les intervenants ont clarifié la distinction entre neurodiversité (qui nous concerne tous) et neuroatypie/neurodivergence (fonctionnements s'écartant de la norme statistique), afin d'installer un cadre inclusif et éviter une approche réductrice.

Les échanges ont montré que la clé n'est pas la « bonne intention », mais la **transformation concrète des organisations** : acculturation des équipes, sécurité psychologique, règles de fonctionnement explicites, et adaptation fine des activités.

“ La neurodiversité, c'est lui, c'est moi, c'est vous. ”

Flora Thiebaut, psychologue, responsable impact et santé mentale, Nouveaux collègues

“ On peut écrire toutes les belles politiques qu'on veut sur le papier... si on n'a pas l'acculturation des équipes, on n'arrive à rien. ”

Thierry Dufief, Responsable de la mission handicap, Compass Group France

Des dispositifs innovants pour révéler les talents

Plusieurs dispositifs innovants ont été valorisés, en particulier l'approche par « **tâches élémentaires** » : décomposer un poste en gestes concrets, identifier les aptitudes mobilisées, puis créer un « matching » entre besoins de l'entreprise et talents individuels.

Côté entreprise, Compass a illustré l'efficacité d'une politique structurée et ancrée dans l'opérationnel, avec des résultats tangibles.

Enfin, **Rémi Uzzan** a apporté une lecture « performance » : la diversité cognitive ouvre des perspectives nouvelles sur les problèmes complexes et renforce l'innovation, notamment via la sécurité psychologique et la qualité du collectif.



“ Aujourd'hui, notre société regarde le monde à l'envers : on commence par ce qui manque aux gens, comme s'il leur manquait quelque chose, au lieu de partir de leurs capacités. ”

Olivier Tran, fondateur de Biscornu, un service de traiteur inclusif, et père d'Alexandre, un jeune homme porteur de handicap mental

“ On est passés à plus de 8 % de collaborateurs en situation de handicap fin 2024. ”

Thierry Dufief, Responsable de la mission handicap, Compass Group France

“ Si on a toujours les mêmes personnes autour de la table... on reproduit les mêmes biais. ”

Rémi Uzzan, co-fondateur d'Othentik

3. Grand témoin : le monde du sport, un modèle pour l'entreprise ?

Le témoignage de **Raphaël Poulain** (ancien rugbyman professionnel et co-fondateur de l'association NéoHéros), a apporté une mise en perspective puissante : dans un univers fondé sur la performance, la vulnérabilité a longtemps été niée, jusqu'au point de rupture. Son récit a renforcé un message-clé : **la parole et demander de l'aide sont des compétences de haut niveau**, et la performance durable suppose de reconnaître les fragilités. « À l'époque, on ne parlait pas de santé mentale... Dans un milieu très masculin c'était : ce n'est pas grave, on continue ».



Les mots d'un grand témoin : **Raphaël Poulain**

CAP SUR LA SANTÉ MENTALE



➤ AXE 4

PASSER DES INTENTIONS AUX SOLUTIONS

L'événement a marqué un basculement décisif : la santé mentale progresse lorsqu'elle sort des déclarations d'intention et devient un système d'action. Les échanges ont montré que les outils existent, que des dispositifs sont déjà déployés, et que leur impact est réel lorsqu'ils sont mobilisés suffisamment tôt et de manière coordonnée. Le défi n'est plus tant d'inventer que de structurer, d'articuler et de généraliser les solutions.

1. « Handicap psychique au travail : comment agir concrètement ? »

Donner la parole aux personnes concernées

La table ronde animée par **Jaleh Bradea** a apporté des réponses opérationnelles à une question centrale : comment rendre l'inclusion effective dans le quotidien de travail. Le parti pris a été clair : donner la parole en priorité aux personnes concernées, afin d'ancrer les échanges dans des parcours vécus, faits de ruptures, de reprises, d'ajustements progressifs et de reconquête de l'autonomie.

“ On a voulu que ce soit eux qui nous parlent de leur parcours... parce que c'est ça, pour nous, le plus important. ”

Jaleh Bradea, directrice égalité des chances et inclusion, Vivendi Groupe et administratrice de LADAPT¹³



Table ronde 4 – handicap psy au travail : on fait comment ? Des parcours de terrain pour en parler» - partie 1



Table ronde 4 – handicap psy au travail : on fait comment ? Des parcours de terrain pour en parler - partie 2



13. Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

Il en ressort un enseignement fort : la santé mentale dégradée constitue un handicap souvent invisible. Les échanges ont montré combien la possibilité de mettre des mots sur sa situation est déterminante pour éviter les incompréhensions, les évaluations biaisées et les ruptures de parcours. Créer des espaces où cette parole est autorisée et protégée apparaît comme une condition de réussite, tant pour les personnes que pour les collectifs de travail.

Pour AÉSIO mutuelle, cet événement est l'occasion de rappeler que la santé mentale constitue un pilier majeur de leur action en matière de prévention. Cet engagement s'incarne notamment à travers la Fondation AÉSIO, créée il y a cinq ans, qui œuvre tout au long de l'année pour prévenir, déstigmatiser et accompagner les troubles psychiques, en soutenant des initiatives innovantes et des partenaires de terrain.

“ J’ai décidé d’arrêter de cacher que j’étais malade, et d’en parler... Il faut parler de sa santé, surtout des handicaps non visibles. ”

Virginie Degroote,
Consultante,
Accenture



Sécuriser les parcours : accompagnement, coordination des acteurs et mises en situation

Les témoignages ont mis en lumière le rôle déterminant des dispositifs d'appui dans l'accès et le maintien en emploi : accompagnement individualisé, périodes de mise en situation professionnelle, articulation entre médico-social et monde du travail, et environnements managériaux capables de sécuriser les phases de fragilité.

Notre témoin **Antoine Jegoux** a partagé un retour à l'emploi rendu possible par un programme handicap en 2020, où son CV a été remarqué en dépit d'un profil atypique. L'entreprise a choisi d'ouvrir une opportunité, initiant un parcours progressif : PMSMP, CDD puis CDI, avec l'appui continu de la

“ L’emploi accompagné m’a redonné confiance. ”

Antonin Bezaud, professionnel
de la communication et personne
concernée

Fondation Falret. « J’ai commencé par une période où je retour-
nais à l’emploi, j’étais soutenu, accompagné », raconte-t-il. « Je
crois que ça se passe bien... je suis content d’y aller le matin. »

L'accompagnement vers l'emploi apparaît ainsi comme un
levier de confiance, permettant aux personnes de se projeter
durablement et de se présenter à l'employeur avec des solu-
tions plutôt qu'avec des difficultés.

Des outils qui existent, mais encore sous-mobilisés

La table ronde a confirmé que des outils existent pour accompagner les employeurs et les agents : financement, sensibilisation, formation aux Premiers Secours en Santé Mentale, appui des référents handicap, dispositifs spécialisés d'accompagnement. Leur impact est réel lorsqu'ils sont mobilisés suffisamment tôt et de manière coordonnée, mais leur appropriation reste encore inégale, laissant persister un décalage entre besoins et réponses.

“ Les dispositifs existent, ils sont utiles, et quand ils sont utilisés, ça marche. ”

Véronique Bustreel, Directrice
innovation évaluation et stratégie,
AGEFIPH¹⁴

14. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

2. « Agissons, parlons solutions ! »

De la déclaration d'intention à l'action

La table ronde animée par **Noémie Guerrin** (fondatrice du cabinet *Santé du Dirigeant*) a rassemblé des démarches concrètes et déjà déployées : gouvernance dédiée, mesure régulière du bien-être psychologique, dispositifs d'alerte, accès à des ressources d'écoute, culture du dialogue, et formations massives, dont les Premiers Secours en Santé Mentale. La séquence a insisté sur un principe structurant : la santé mentale progresse lorsqu'elle sort des déclarations d'intention et devient un système d'action.



Table ronde 8 :
agissons, parlons
solutions!

“ La santé mentale n'avance pas avec le solo, elle avance avec les actes. ”

Noémie Guerrin, Fondatrice du cabinet Santé du dirigeant

Articuler formation et prévention primaire

La formation a été présentée comme un accélérateur, à condition d'être articulée à une prévention primaire, c'est-à-dire une action sur les causes organisationnelles et la charge réelle de travail.

“ Les Premiers secours en santé mentale, ce n'est pas soigner : c'est rompre l'isolement. ”

Muriel Vidalenc, Présidente, PSSM France¹⁵

“ Nous évaluons chaque année le bien-être psychologique de 365 000 salariés. ”

Claire Pedini, Directrice générale adjointe et DRH, Saint-Gobain

Mesurer pour objectiver le bien-être psychologique

Plusieurs interventions ont montré l'intérêt stratégique de mesurer et suivre le bien-être psychologique dans le temps, afin de sortir d'une approche intuitive et d'ancrer les actions dans des données consolidées.

“ La symétrie des attentions, c'est ne pas recommander à l'extérieur ce qu'on ne fait pas à l'intérieur. ”

Delphine Maisonneuve, directrice générale, VYV

Ancrer les actions dans un socle culturel au travail

Les échanges ont insisté sur la nécessité d'inscrire les démarches dans un socle culturel solide pour éviter l'effet « gadget » et garantir leur durabilité. Faire de la santé mentale une priorité interne suppose une cohérence forte entre discours et pratiques, notamment via la « symétrie des attentions ».

15. Association Premiers Secours en Santé Mentale



► AXE 5

CHANGER D'ÉCHELLE, AU SERVICE DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Cette édition a confirmé une conviction partagée : face à l'ampleur des enjeux de santé mentale au travail, l'enjeu n'est plus seulement de comprendre les mécanismes à l'œuvre ni de multiplier les expérimentations, mais de structurer les conditions d'un déploiement à grande échelle. Il s'agit désormais d'organiser, d'outiller et de coordonner l'action afin d'inscrire durablement la santé mentale dans les politiques des organisations.

En articulant cadre national de mobilisation, montée en compétences à grande échelle et expertise de terrain ancrée dans les parcours de vie, les trois organisateurs ont démontré que ce changement d'échelle est possible, en posant les bases d'une action structurée, collective et durable.

Structurer un cadre d'engagement commun : la Charte Santé mentale au travail

Temps fort de cette édition, la signature officielle de la Charte d'engagement pour la santé mentale au travail a marqué une étape décisive dans la structuration d'un cadre commun d'action et dans la reconnaissance institutionnelle de la santé mentale comme enjeu stratégique du travail.

Rappelant l'ampleur du défi, **Jean-Pierre Farandou** (ministre du Travail et des Solidarités) a souligné la nécessité d'un changement d'échelle des politiques publiques : « Les troubles psychiques sont aujourd'hui la première cause d'arrêts de travail de longue durée. » Face à ce constat, il a insisté sur l'urgence d'« une réponse fondée sur la prévention : former, repérer plus tôt, mieux accompagner ».



La charte santé mentale au travail

“ La Mutualité Française, acteur global de santé et de prévention, place la santé mentale au cœur de son engagement pour la qualité de vie au travail. Convaincue que l'entreprise doit être un espace de bien-être physique et psychique, nous proposons, avec l'ensemble des mutuelles, des offres « clés en main » intégrées aux contrats santé et prévoyance, adaptées aux spécificités des métiers. Face aux enjeux croissants de santé mentale et aux transformations du travail, nous restons et resterons des partenaires de référence pour accompagner durablement salariés et organisations. ”



Séverine Salgado, Directrice générale de la Mutualité Française

Portée par l'Alliance pour la Santé Mentale¹⁶, la Charte a rapidement franchi un cap, avec plus de 170 organisations publiques et privées engagées moins de trois mois après son lancement. Cette dynamique traduit une volonté partagée d'inscrire la santé mentale au cœur des stratégies des organisations, dans une logique de performance durable et d'inclusion. **Angèle Malâtre-Lansac** (Déléguée générale de l'Alliance pour la Santé Mentale) a rappelé la vocation opérationnelle de la démarche : « On ne laisse pas sa santé mentale aux portes de l'entreprise [...] elle devient un indicateur de maturité managériale, d'attractivité et de cohésion durable. »

L'inscription de cet engagement dans le temps a été soulignée par **Michel Barnier** (député et ancien Premier ministre), qui a rappelé qu'« une cause comme celle-ci a besoin de continuité », appelant à un travail commun entre acteurs publics et privés.

Au-delà du cadre, la Charte met en lumière le rôle central des employeurs dans la transformation des pratiques. Pour **Claire Le Roy Hatala** (Directrice du collectif La Place et co-présidente du groupe de travail sur la Charte), la réussite repose sur des leviers concrets : « Le soutien de proximité, l'écoute, la bienveillance [...] sont essentiels pour créer des environnements protecteurs de la santé mentale. »



Dans cette logique, **Camy Puech** (Président-fondateur, Qualisocial) a rappelé l'enjeu stratégique de ces démarches : « Investir dans la santé mentale, c'est investir dans la performance collective et la résilience des organisations. »

Les témoignages de quelques signataires ont enfin montré que ces engagements se traduisent déjà dans les organisations. Pour **Maylis Danné** (Nestlé), « agir pour la santé mentale (...) est un levier stratégique de performance durable », tandis que **Maryvonne Fraenkel-Flament** (Ville du Touquet-Paris-Plage) a rappelé que « parler du sujet, c'est la première étape », notamment à travers le déploiement des Premiers secours en santé mentale. **Guillaume Couillard** (GHU Paris psychiatrie et neurosciences) a illustré l'attente forte des équipes : « Sur 500 répondants, 490 nous ont parlé de leur santé mentale au travail. »

La signature de la Charte s'accompagne enfin d'un cadre de mise en œuvre précis. Chaque organisation formalise ses engagements et les rend publics, avec l'appui d'un guide opérationnel dont la publication est prévue début 2026.



16. Pour en savoir plus, consulter le site internet de l'Alliance pour la Santé Mentale : www.alliance-sante-mentale.org



Déployer les compétences à grande échelle : la formation comme levier de transformation

Changer d'échelle suppose de transformer durablement les pratiques au sein des organisations, en dotant les acteurs des compétences nécessaires pour prévenir, repérer et accompagner les situations de vulnérabilité psychique. À ce titre, Santé Mentale France¹⁷ a posé les bases d'une démarche structurée de formation et de sensibilisation, conçue comme un premier levier de transformation collective.

À travers une offre de formations et de sensibilisation destinée à l'ensemble des publics de l'organisation – salariés, managers, directions, acteurs RH – Santé mentale France contribue à installer des repères communs et à faire de la santé mentale un sujet partagé. Ces dispositifs permettent d'engager les organisations dans une première étape essentielle : lever les tabous, diffuser une culture commune et outiller les collectifs pour faire face aux situations sensibles.

Les formations proposées visent à renforcer les capacités de repérage précoce des situations de fragilité, à améliorer la compréhension des troubles psychiques et à développer les bons réflexes relationnels. Elles constituent un socle de compétences de premier niveau, destiné à faciliter le dialogue, rompre l'isolement et orienter vers les ressources adaptées, sans se substituer aux prises en charge spécialisées.

Les dispositifs tels que les Premiers Pas en Santé Mentale, les Premiers Secours en Santé Mentale ou les formations dédiées aux managers illustrent cette approche progressive. Ils offrent aux organisations des outils immédiatement mobilisables, appelés à être déployés, renforcés et articulés dans la durée avec des actions de prévention plus larges.

En 2024, plus de 5 300 personnes ont ainsi été formées par Santé mentale France. Ce volume témoigne d'une dynamique engagée, d'une capacité à agir et de conseil à grande échelle, appelée à se poursuivre et à s'amplifier pour répondre aux besoins croissants des organisations.

17. Pour en savoir plus, consulter le site internet de Santé Mentale France : www.santementalefrance.fr

Ancrer l'action dans les parcours de vie : une expertise de terrain au service du changement d'échelle

La Fondation Falret¹⁸ a rappelé, à travers son engagement, que changer d'échelle suppose également de s'appuyer sur une expertise de terrain solide et sur une connaissance fine des parcours de vie des personnes concernées.

Elle gère aujourd'hui 62 établissements et services spécialisés, couvrant l'insertion sociale et professionnelle, l'hébergement, le logement, le médico-social, les soins, l'entraide et l'aide aux aidants. La Fondation développe également une offre de services spécifiques, tels que le dispositif « entreprise adaptée », des établissements et services d'aide par le travail, ainsi qu'un organisme de formation et de conseil dédié à la santé mentale et à la spécificité des troubles psychiques : ALFAPSY.

En 2024, 5 695 personnes ont été accompagnées par la Fondation Falret, grâce à l'engagement quotidien de 872 salariés et d'une soixantaine de bénévoles. Cette capacité d'action repose sur un maillage territorial dense et sur une articulation étroite entre accompagnement médico-social, insertion professionnelle et soutien à l'autonomie.

Les dispositifs portés par la Fondation Falret illustrent concrètement les leviers du maintien et du retour en emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques : accompagnement individualisé, évaluation des capacités professionnelles, soutien à la recherche d'emploi, aide au maintien au travail, structures de travail protégé et dispositifs de transition vers le milieu ordinaire.

Sandrine Broutin, Directrice générale de la Fondation Falret, a souligné l'importance de cette dynamique collective : « Sur ce sujet-là, il faut jouer collectif : travailler ensemble, réfléchir ensemble, et chercher ensemble des solutions quand des situations nous sont présentées. Voilà le sens de notre engagement à signer cette chartre. »



Le flyer



Offre Falret

18. Pour en savoir plus, consulter le site internet de la Fondation Falret - www.falret.org

► LA PRESSE

EN PARLE

LE FIGARO ►

Plus de 150 entreprises signent une charte pour la santé mentale au travail

Le but de cette opération qui est une première en France est de « déstigmatiser la santé mentale dans l'entreprise », de « former les managers et renforcer le dialogue social sur le sujet », et de « soutenir les salariés fragilisés, en proposant des dispositifs concrets et accessibles », selon cette association fondée en 2024 qui a contribué aux initiatives faisant de la santé mentale la grande cause nationale de l'année 2025.

Libération ►

Interview «Trois grands tsunamis déferlent sur le monde du travail»

Démographie, écologie, IA : la présidente de la commission «Travail Emploi» du Cese, Sophie Thiéry, revient sur les défis qui attendent l'entreprise. Une opportunité pour repenser du travail ?

Débat Faire rentrer l'inclusion dans le vocabulaire de l'entreprise

handicap.fr ►

Santé mentale au travail : un « dôme » pour briser les tabous

laGazette ►
DES COMMUNES • DES DÉPARTEMENTS • DES RÉGIONS

SANTÉ AU TRAVAIL

4 collectivités sont signataires de la charte "Santé mentale au travail"

Publié le 28/11/2025 • Par [Pauline Chambost](#) • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)


**Harmonie
mutuelle**



173 entreprises signent la Charte Santé mentale au travail

REMERCIEMENTS

La Fondation Falret, l'Alliance pour la Santé Mentale et Santé Mentale France tiennent à exprimer leur sincère gratitude à l'ensemble des intervenants, des signataires de la Charte, des partenaires et des équipes mobilisées. Leur engagement, la qualité de leurs contributions et leur disponibilité ont largement participé à la richesse des échanges et à la réussite de cette édition de *Cap sur la Santé Mentale*.

Nous remercions tout particulièrement nos mécènes, dont l'implication a rendu possible le déroulement de cet événement et permis d'ancrer les réflexions dans des pratiques concrètes et de donner toute sa portée opérationnelle à l'événement.

Cap sur la Santé Mentale ne constitue pas une fin en soi, mais une **étape structurante** d'une dynamique collective appelée à se poursuivre. Cette mobilisation continuera de vivre à travers la communauté des signataires de la Charte et la poursuite des travaux engagés. Ensemble, nous affirmons la volonté de maintenir le cap, d'inscrire ces avancées dans la durée et de contribuer au développement d'actions toujours plus visibles, partagées et effectives en faveur de la santé mentale au travail.



cap **SUR LA SANTÉ MENTALE**

Santé Mentale France

Aurélien PACCARD

Responsable Communication & Développement

a.paccard@santementalefrance.fr

www.santementalefrance.fr

Alliance pour la Santé Mentale

Anne PERETTE-FICAJA

Directrice de la communication et des opérations

anne@alliance-santementale.org

www.alliance-sante-mentale.org

Fondation Falret

Hélène TEURLAIS

Directrice de la communication

hteurlais@falret.org

www.falret.org

alkanto



**Santé
mentale
France**

**ALLIANCE POUR
LA SANTÉ MENTALE**