CHARTE
SANTÉ MENTALE
AU TRAVAIL

Engagement

L'activité professionnelle constitue un cadre privilégié d'accomplissement et de socialisation. En cela, le travail est un déterminant positif de la santé mentale, **telle que définie par l'Organisation Mondiale de la Santé**[1].

Aujourd'hui, **un quart des salariés se déclare en mauvaise santé mentale**[2] et les troubles psychologiques sont la première cause des arrêts maladie de longue durée[3]. Si l'on observe une **dégradation globale de la santé mentale** dans l'ensemble de la société, les travailleurs peuvent être exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à certains **risques susceptibles d'altérer leur santé mentale.**

S'engager en faveur de la santé mentale au travail est, au-delà de l'obligation légale de santé et sécurité de l'employeur, un moyen pour les entreprises de **renforcer leur démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail**, leur **attractivité** et leur **performance sociale et économique**. Il s'agit d'un engagement contribuant à une politique de ressources humaines responsable valorisant et renforçant les bénéfices que le travail peut apporter à la santé des salariés.

Consciente de l'importance stratégique du sujet, l'organisation signataire s'engage pour la santé mentale au travail en mettant en œuvre les actions suivantes dans un délai de trois ans :

1. Sensibiliser pour démystifier le sujet de la santé mentale.
2. Mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail.
3. Favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.
4. Accompagner les situations individuelles.

L'entreprise signataire assurera **une évaluation annuelle des actions menées pour en mesurer les effets et renforcer en continu son engagement en faveur de la santé mentale au travail.** Elle transmettra les résultats agrégés de ces enquêtes à l'Alliance pour la Santé Mentale afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques au sein du réseau des entreprises signataires.

Date : .....

Signature :

Cachet de l'organisation ou N° de SIRET :

Une fois signée, la Charte doit être transmise à l'aide de ce **formulaire**

1 Sensibiliser pour démystifier le sujet de la santé mentale.

S'inscrivant dans la dynamique engagée par la Grande cause nationale 2025 relative à la santé mentale, l'entreprise **affirme sa volonté de promouvoir une approche globale de la santé mentale,** qui constitue un enjeu individuel et collectif, indispensable au développement et à la capacité de transformation de l'organisation. **Le déploiement d'actions de sensibilisation et de formations** telles que le secourisme en santé mentale pourra contribuer à une meilleure compréhension et prise en compte de ce sujet au sein du collectif de travail. Parler librement de santé mentale au travail est la première étape pour construire une culture commune et agir durablement pour son amélioration.

2 Mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail.

Le dialogue social et le dialogue professionnel entre les acteurs de l'entreprise constituent des leviers déterminants pour agir sur la santé mentale au travail, améliorer la prévention, la qualité de vie et les conditions de travail, ainsi que pour prévenir les risques psychosociaux. Tous les acteurs de l'entreprise sont concernés : l'employeur, les responsables RH, les managers et l'ensemble des travailleurs.

3 Favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.

Afin de promouvoir la santé mentale au travail, attirer et fidéliser les talents, la direction de l'entreprise et les managers exercent une **vigilance constante sur les conditions de travail,** dans un souci d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ils peuvent mobiliser pour ce faire les démarches de QVCT qui interrogent l'organisation du travail dans une logique de performance sociale et économique. **Une attention particulière est portée aux conditions d'activité de publics spécifiques** (femmes, aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap, primo-entrants, seniors, jeunes…), ce qui bénéficie in fine à l'ensemble du collectif de travail. Dans cette perspective, l'entreprise reconnaît également **le rôle essentiel des managers et des acteurs des ressources humaines** comme relais-clés pour diffuser une culture de promotion de la santé mentale. Leur mission sera réaffirmée, et ils disposeront des moyens et de l'accompagnement nécessaires pour soutenir leurs équipes, donner du sens au travail et accompagner les changements organisationnels. Les managers bénéficient en particulier d'une formation adaptée aux enjeux de la santé mentale.

4 Accompagner les situations individuelles.

Des actions concrètes seront engagées, avec la participation active des travailleurs eux-mêmes, pour **agir sur la prévention** : lutte contre la sédentarité et promotion de l'activité physique, sommeil, prévention des violences et des discriminations… Certaines situations nécessitent parfois un accompagnement spécifique, un fonctionnement collectif adapté ou des aménagements raisonnables. **Des ressources et acteurs internes ou externes, comme le service de prévention et de santé au travail, seront mobilisés** pour faciliter le maintien en emploi et prévenir la désinsertion professionnelle. Une **information régulière** sera réalisée sur les ressources existantes externes et internes (CSSCT, service de prévention et de santé au travail…) auxquelles les travailleurs en situation de souffrance psychique peuvent s'adresser.

Rappel : Outils de prévention prévus par le code du travail et ressources utiles en faveur de la promotion de la santé mentale

La réglementation prévoit des outils permettant à l'entreprise d'agir de façon préventive, sans attendre l'apparition de difficultés. Dans le cadre de l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), prévue par l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les risques susceptibles d'affecter la santé mentale des salariés doivent être évalués et faire l'objet d'actions de prévention. Ce document est actualisé régulièrement, afin de tenir compte de l'évolution des situations et des conditions de travail. Les démarches menées dans le cadre du dialogue social et professionnel peuvent venir enrichir la conception du DUERP et des actions de prévention de manière partagée et constructive. Elles peuvent également aboutir à la conclusion d'un accord qualité de vie au travail et conditions de travail (QVCT), intégrant les thématiques travaillées et renforçant ainsi la prévention des risques psychosociaux.

💬 Des questions sur la Charte ? Remplissez ce formulaire
ou écrivez à charte@alliance-santementale.org

Ressources :

- Documentation, outils et formations proposés par l'INRS et l'Anact.
- Ressources des Carsat/Cramif/CGSS pour orienter mieux les entreprises à mettre en œuvre leur démarche de prévention des RPS.
- Pages « Santé mentale au travail » : La santé mentale au travail
- Parlons santé mentale ! I info.gouv.fr , Santé mentale et travail I Boîte à outils I Travail-emploi.gouv.fr I Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.
- Kit de communication du Service d'information du Gouvernement.
- Site internet du Psycom : https://www.psycom.org/

[1] La santé mentale correspond à un « état de bien-être qui nous permet de faire face aux sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté. » (OMS)
[2] Baromètre Qualisocial/IPSOS, 2025.
[3] Cnam, rapport Charges et produits, juillet 2025.