ALLIANCE POUR
LA SANTÉ MENTALE

CHARTE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL





Bilan de la première année de déploiement

24/11/2026

SOMMAIRE

1 La Charte en bref

2 Qui sont les signataires ?

3 Que révèlent les plans d'action 2026 ?

4 Questionnaires annuels : tendances émergentes

5 Perspectives

1. LA CHARTE EN BREF

1 4 axes, 3 engagements, 3 ans

1

Sensibiliser pour démystifier

Actions de sensibilisation et de formation pour libérer la parole.

2

Un cadre favorable au dialogue

Prévention, qualité de vie, organisation et conditions de travail.

3

Améliorer les conditions de travail

Démarches QVCT, publics spécifiques, rôle des managers et RH.

4

Accompagner les situations individuelles

Soutien des collaborateurs et maintien en emploi, ressources internes et externes.

Chaque signataire s'engage à :

1. Désigner un **correspondant** au sein de sa structure
2. Construire un **plan d'action** sur 3 ans et le transmettre à l'Alliance
3. Mesurer l'impact chaque année par un **questionnaire** salariés (3 à 5 questions)

1 Ce que la Charte a changé pour vous

La Charte répond à des besoins très concrets : pouvoir affiner et ajuster notre démarche, recevoir de l'information qualifiée, bénéficier d'un regard neuf et de l'expérience de personnes expérimentées, et échanger entre dirigeants sur nos problématiques.

Aurore Poilleux, CEO, Brainmood

TPE en Conseil et Solutions RH (4 collaborateurs)

Notre objectif : opérer un changement de terminologie en passant du simple "bien-être" à la "santé mentale" ; libérer la parole et traiter ce sujet comme un enjeu professionnel ordinaire.

David Porcon, DAF et DRH, ADR Production

PME dans l'événementiel (22 collaborateurs)

Signer cette charte n'est pas qu'un symbole, c'est un engagement qui nous challenge. Cela nous pousse hors de notre zone de confort et met la barre haute pour nous forcer à progresser de manière continue sur ce sujet.

Alexandra Jolivet, DRH, Laboratoires Expanscience

ETI en Santé et dermo-cosmétique (740 collaborateurs)

2. QUI SONT LES SIGNATAIRES ?

2 Les signataires en chiffres

240

organisations signataires

De la TPE de 2 salariés au groupe de 90000 collaborateurs

700 000

salariés couverts en France

Effectifs déclarés par les signataires

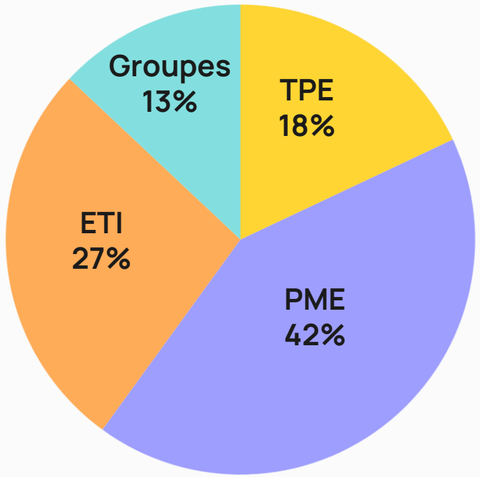
18

régions représentées

Soit toute la métropole et les 5 régions d'outre-mer ; 41 % des signataires implantés uniquement hors Île-de-France

2 Toutes les tailles d'organisation sont engagées

Répartition des signataires par taille



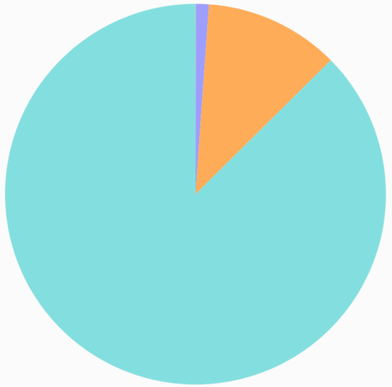
- **18 %** · TPE (moins de 10 salariés)
- **42 %** · PME (10 à 249 salariés)

60 %
TPE-PME

- **27 %** · ETI (250 à 4 999 salariés)
- **13 %** · Grandes entreprises (5 000+)

40 %
ETI et grandes entreprises

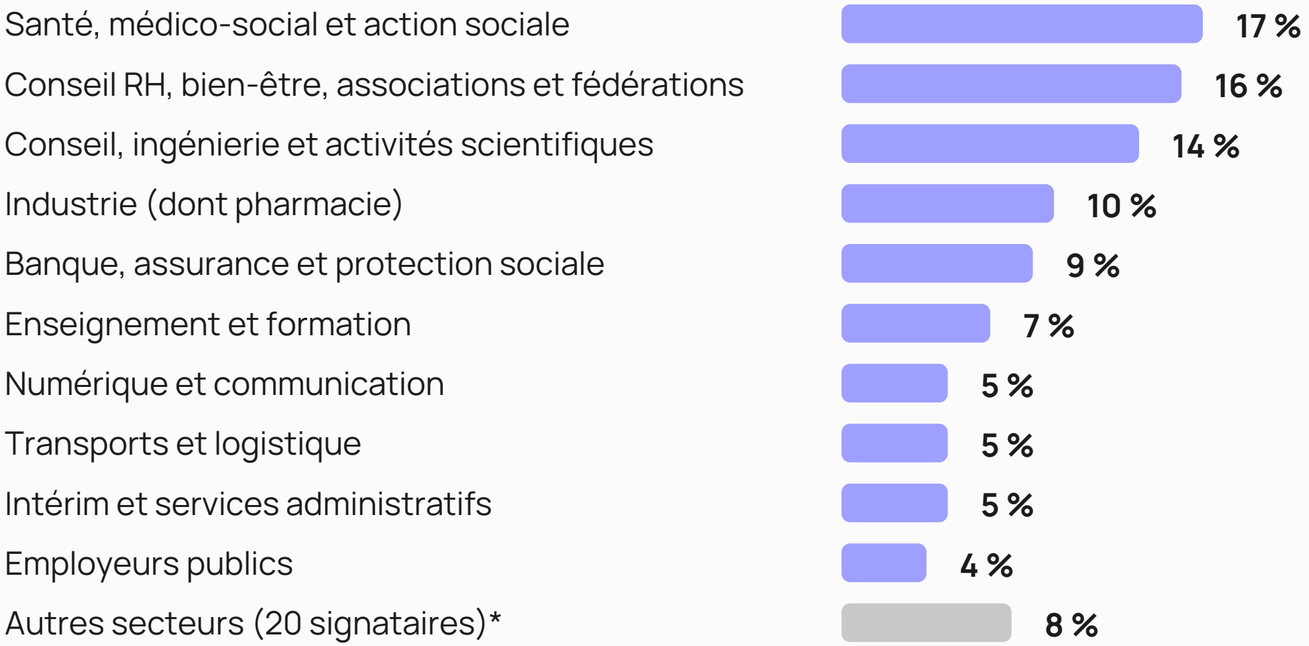
Répartition des salariés couverts par taille



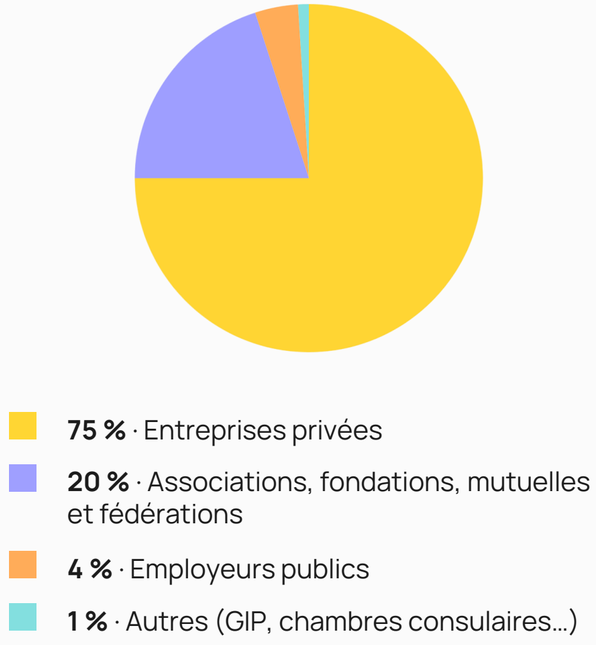
- **< 0,1 %** · TPE (moins de 10 salariés)
- **1 %** · PME (10 à 249 salariés)
- **11 %** · ETI (250 à 4 999 salariés)
- **87 %** · Grandes entreprises (5 000+)

Base : signataires dont l'effectif est renseigné ; à gauche en nombre d'organisations, à droite en nombre de salariés

2 Des signataires dans tous les secteurs d'activité



Répartition par type de structure



2 Parole de signataires

C’est un soutien indispensable qui nous permet de briser notre isolement, de confronter nos pratiques avec d'autres entreprises soumises aux mêmes contraintes budgétaires et managériales, et de bénéficier d'outils concrets adaptés aux TPE-PME.

Marie D’Aboville, DRH, SpikeeLabs

PME Numérique (43 collaborateurs)

Être signataire c’est contribuer à démystifier la santé mentale et à lever les tabous, car nous savons que le bien-être psychologique est indissociable de la performance, de la solidarité et de la qualité de vie.

Raphaël Confavreux, Responsable de domaine RH, APICIL

ETI dans la Protection Sociale (2600 collaborateurs)

N'attendez pas d'aller mal pour aller mieux. […] Si on veut faire évoluer la culture de la santé mentale dans une organisation, le changement doit venir du sommet, et il doit être sincère.

Caroline Poissonnier, Co-dirigeante, Groupe Baudelet

ETI dans l'Environnement et le recyclage (900 collaborateurs)

3. QUE RÉVÈLENT LES PLANS D’ACTION 2026 ?

3 Ce que le plan d'action a changé pour vous

> *Le plan d'action en place était apprécié des employés, mais géré de manière intuitive avec un manque de structuration formelle. Notre souhait pour les années à venir : être mieux préparés, et savoir accompagner les collaborateurs face aux fragilités potentielles.*

David Porcon, DAF et DRH, ADR Production

PME dans l'événementiel (22 collaborateurs)

> *Cela structure notre engagement en nous poussant à agir concrètement [...] Nous élaborons un plan d'action triennal pour sensibiliser nos équipes et améliorer la détection précoce des difficultés psychologiques.*

Marie D'Aboville, DRH, SpikeeLabs

PME dans le Numérique, 43 collaborateurs

> *Nous avons intégré la Charte à notre accord QVTEP et communiqué le plan d'action à tous les collaborateurs. Les résultats du questionnaire annuel ont montré qu'il faut communiquer encore davantage pour que les salariés fassent le lien entre nos actions et leur santé mentale.*

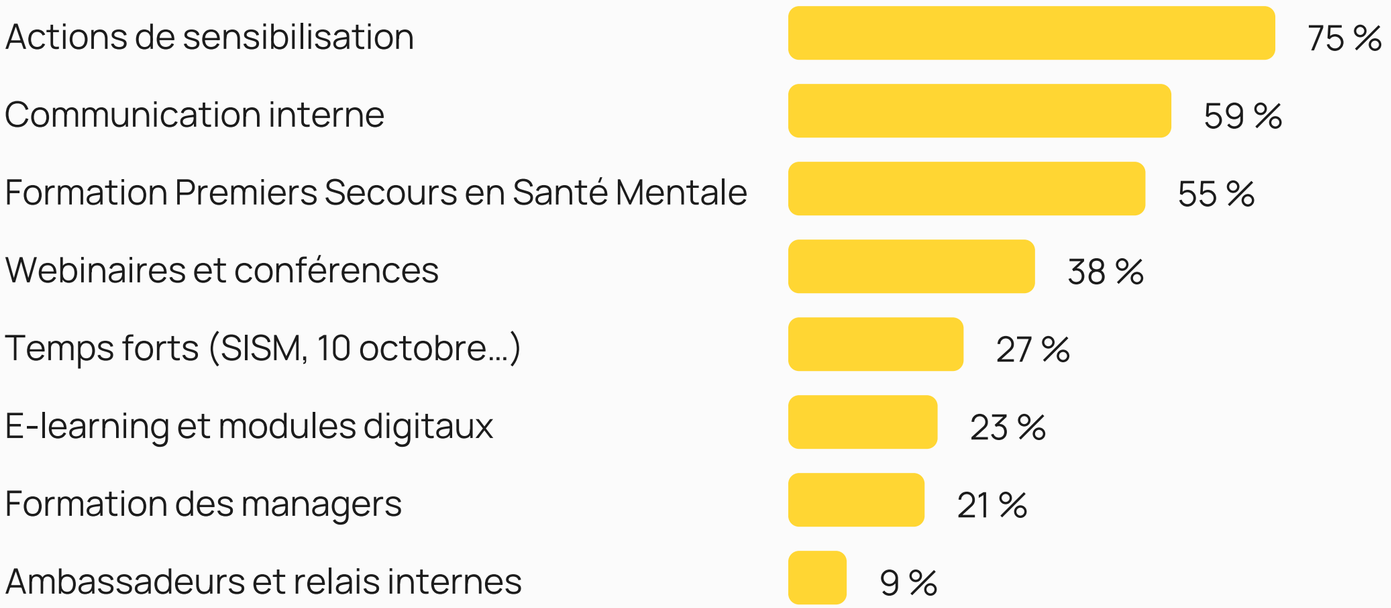
Anne-Sophie Le Lay, DRH, Cerfrance Finistère

ETI en Expertise comptable, 530 collaborateurs

3 Axe 1

Sensibiliser : le socle commun

Part des 96 plans d'action analysés qui citent l'action



À RETENIR

Plus d'1 plan sur 2 prévoit de former aux Premiers Secours en Santé Mentale.
Les formats se diversifient : e-learning, théâtre, serious games.

3 Axe 2

Dialogue : les instances au cœur du dispositif

Part des 96 plans d'action analysés qui citent l'action



À RETENIR

Le dialogue passe surtout par les enquêtes et les instances.
Les **espaces de discussion sur le travail** restent rares (16 %).

3 Axe 3

Conditions de travail : l'axe le plus complexe et le plus long terme

Part des 96 plans d'action analysés qui citent l'action



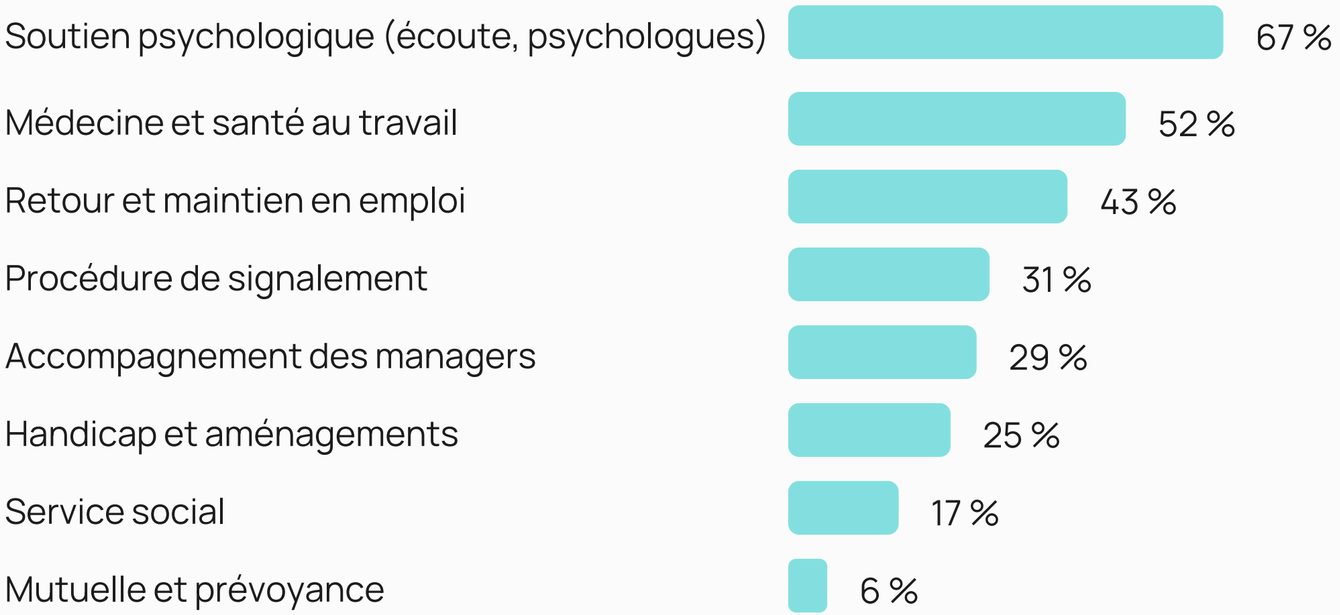
À RETENIR

Le lien entre conditions de travail et santé mentale reste peu fait : **moins d'1 plan sur 3** traite de la charge et de l'organisation du travail.

3 Axe 4

Situations individuelles : l'appui de tiers de confiance est fortement mobilisé sur cet axe

Part des 96 plans d'action analysés qui citent l'action

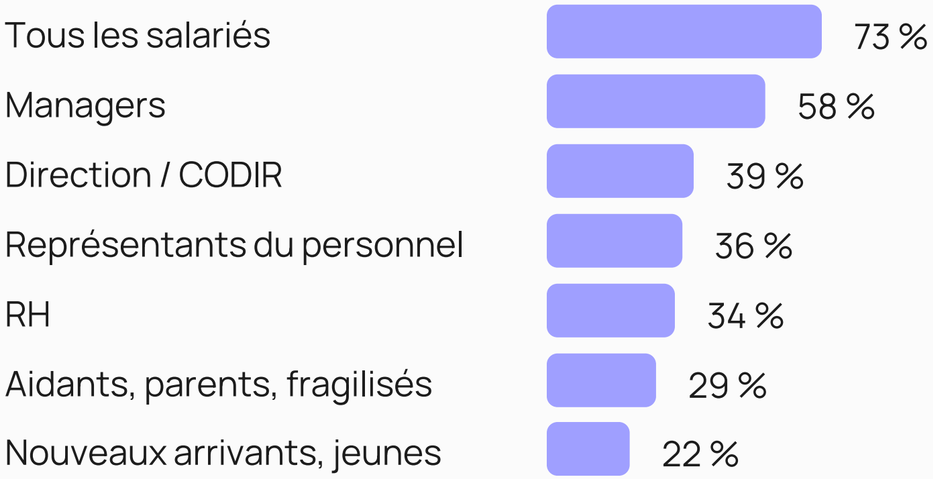


À RETENIR

2 plans sur 3 misent sur un soutien psychologique, et environ **4 sur 10** s'appuient sur une plateforme ou une ligne d'écoute externe.
La réponse reste d'abord **individuelle**.

3 Salariés et managers : premiers publics visés

Part des 96 plans d'action analysés qui citent chaque public



À RETENIR
Les publics spécifiques restent peu ciblés.
Quand ils le sont :

🧭 **Nouveaux arrivants** · « Un module santé mentale dans le parcours d'intégration »

🤝 **Aidants** · « 2 jours de congés pour les salariés aidants, même sans reconnaissance administrative »

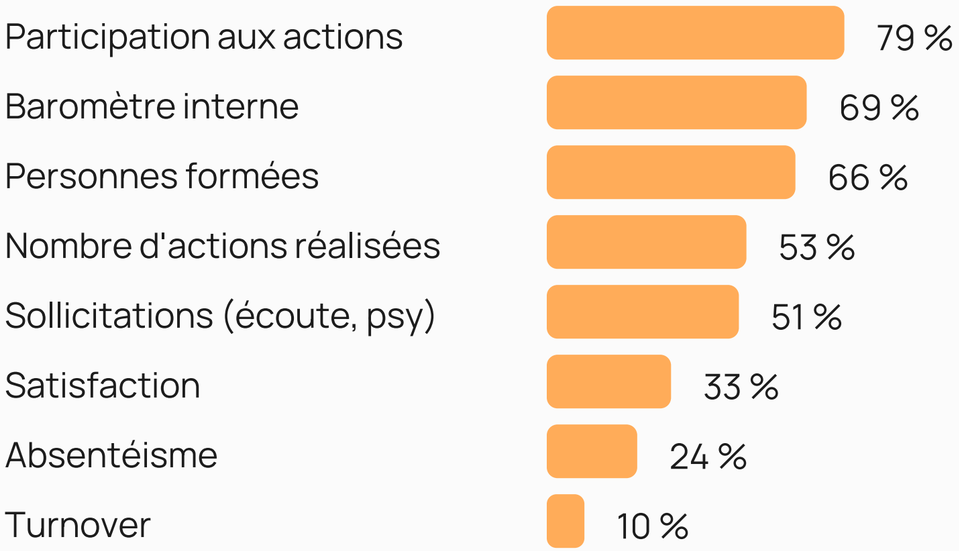
🔄 **Retour d'arrêt** · « Un process de reprise du travail après un arrêt de longue durée »

Extraits de plans d'action de signataires

3 Les plans sont principalement pilotés au travers du nombre de personnes qu'ils touchent

On mesure la participation et le nombre de formations. L'absentéisme et le turnover sont plus rarement pilotés.

Part des 96 plans d'action analysés qui citent chaque indicateur



« Participation » : définition

Le nombre ou le taux de salariés ayant pris part aux actions du plan : ateliers, webinaires, sensibilisations, e-learning.

Exemples relevés dans les plans :

« Taux de participation aux sessions de sensibilisation »

« Nombre de participants aux webinaires et ateliers »

« Part des collaborateurs participant aux actions dédiées »

Indicateur surtout associé à l'axe 1

4. QUESTIONNAIRES ANNUELS : TENDANCES ÉMERGENTES

4 Les salariés ont le sentiment d'être plutôt sensibilisés sur le sujet…

61 %

ont eu accès à une action de prévention, d'information ou de formation

69 %



jugent ces actions utiles (plutôt ou très)

Résultats préliminaires établis sur la base d'environ 40 000 salariés répondants issus de 22 organisations signataires (moyenne par organisation), soit 22 questionnaires annuels reçus pour 99 plans d'action transmis. Ils seront consolidés au fil des envois : chaque signataire dispose de 12 mois après sa signature pour transmettre son questionnaire.

4 …et d'avoir accès aux ressources adaptées, au sein d'une entreprise engagée

59 %



ont accès à des ressources pour leur santé mentale

64 %



estiment que ces ressources contribuent à une meilleure santé mentale

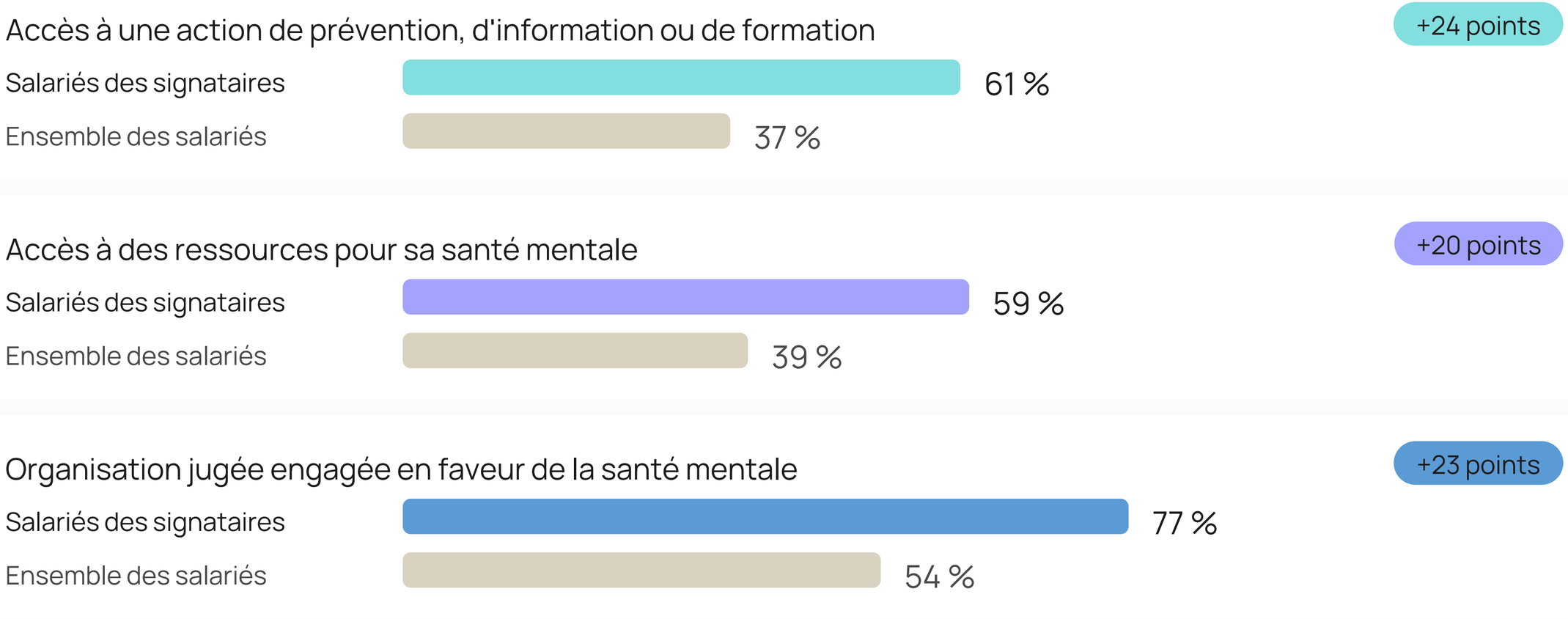
77 %



estiment leur organisation engagée en faveur de la santé mentale

Résultats préliminaires établis sur la base d'environ 40 000 salariés répondants issus de 22 organisations signataires (moyenne par organisation), soit 22 questionnaires annuels reçus pour 99 plans d'action transmis. Ils seront consolidés au fil des envois : chaque signataire dispose de 12 mois après sa signature pour transmettre son questionnaire.

4 Une dynamique plus favorable qu'à l'échelle nationale



Signataires : moyenne des 22 premiers questionnaires annuels Charte 2026 (chaque organisation compte pour une). Ensemble des salariés : Baromètre Santé mentale & QVCT 2026 Qualisocial / Ipsos-BVA (3 000 salariés, résultats redressés).

4 Quatre enseignements de la première année

Un engagement réel et large

240 signataires, de la TPE à la très grande structure, 700 000 salariés couverts et 99 plans d'action dès la première année.

L'organisation du travail : un levier de prévention peu actionné

Charge, organisation du travail et espaces de discussion restent peu investis, les réponses étant principalement individuelles.

La sensibilisation devient la norme

Ateliers, PSSM, communication : la parole se libère dans la grande majorité des plans.

Passer de l'activité aux résultats

Généraliser les questionnaires salariés et suivre des indicateurs d'impact en année 2.

Cap sur 2027-2028

Faire de l'organisation du travail, des conditions de travail et des relations sociales les priorités des prochains plans d'action (47 % des salariés citent un facteur lié au travail parmi ce qui pèse le plus sur leur santé mentale*)

* Source : Baromètre Santé mentale & QVCT 2026 de Qualisocial, réalisé avec Ipsos-BVA.

5. PERSPECTIVES

PERSPECTIVES

5 Le chemin parcouru, et celui à venir

28 août 2025

Lancement de la Charte à la REF25, avec le soutien du Gouvernement

20 nov. 2025

Cap sur la Santé Mentale : les 170 premiers signataires adhèrent à la Charte

20 février 2026

La communauté des organisations signataires est constituée et se réunit pour la 1ère fois

5 juin 2026

La Charte apparaît au Plan Santé au travail (PST) 2026-2030 parmi les initiatives visant à prévenir les RPS

25 sept 2026

Le Comité d'éthique et d'orientation stratégique de la Charte est constitué

24 nov 2026



S1 2027

- Grande enquête auprès des signataires
- Sessions de co-développement entre pairs
- Espace de ressources partagé

2027 – 2028

Plans d'action et questionnaires années 2 et 3

5 Créer un Comité d'éthique et d'orientation stratégique

Initié le 25 septembre 2026, il se réunira pour la première fois au premier trimestre 2027



Dr Florence BENICHOUX
Médecin expert en prévention santé



Nathalie BUET
Directrice de la Protection sociale, MEDEF



Sandrine BROUTIN
Directrice générale, Fondation Falret



Emmanuel FRANÇOIS
Secrétaire général AÉSIO Mutuelle & Administrateur Fondation AÉSIO



Noémie GUERRIN
Fondatrice Cabinet Santé du Dirigeant® & Autrice



Claire LE ROY-HATALA
Directrice LA PLACE, Docteure en sociologie, Autrice



Laurence POTTE-BONNEVILLE
Déléguée générale, Santé Mentale France



Camy PUECH
Président-fondateur, Qualisocial



Isabelle TARTY
Consultante senior IAPR, Vice-présidente FIRPS



Sophie THIERY
Directrice générale Dialogues, Membre du Conseil de l'IA et du numérique

Représentant des salariés
En cours de recrutement

ALLIANCE POUR LA SANTÉ MENTALE

PERSPECTIVES

5 Notre objectif : amplifier l'animation et enrichir nos outils



13 webinaires en 2026

- Découverte
- Onboarding
- Expert



Le Guide des ressources de la Charte

Nouvelle version actualisée d'ici fin 2026



Guide santé mentale dans les TPE-PME

- En partenariat avec AG2R La Mondiale
- Sortie printemps 2027



Guide santé mentale des jeunes travailleurs

- En partenariat avec AXA Health et Publicis Groupe
- Sortie printemps 2027

5 Nouer des partenariats pour amplifier la diffusion et l'adoption de la Charte



Angèle MALATRE-LANSAC
Déléguée Générale

ALLIANCE POUR LA SANTÉ MENTALE



Sylvain REYMOND
Directeur Général de la Communauté

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

1er anniversaire

CHARTE
SANTÉ MENTALE
AU TRAVAIL

Merci à nos mécènes, parrains et partenaires

FONDATION AÉSIO

FONDATION ERIE

AG2R LA MONDIALE

FONDATION Sisley-d'Ornano

fondation ROGER DE SPOELBERCH

AXA

PUBLICIS GROUPE

qualisocial

Fondation Ramsay Santé

G.A.E Conseil
CABINET EXPERT DES ADDICTIONS EN ENTREPRISE

Allianz

ASSURANCE PRÉVENTION
Ensemble agir, chaque jour prévenir

Assurons un monde plus ouvert
CNP assurances

EDF

FONDS Jean Baudelet

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

teale.

A D R
INDEPENDANT CREATIVE AND PRODUCTION BUREAU FOR LUXURY HOUSES

alteya CONSULTING
Conseil et performance en Ressources Humaines

Holivia

MOKA.CARE

We talk

Partenaires institutionnels

GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mouvement des Entreprises de France

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

agefiph

FIRPS