

QU'EST-CE QUE LA SANTÉ MENTALE ?

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

La santé mentale ne se limite pas à l'absence de problème de santé mentale. Il s'agit plutôt d'un état de bien-être mental qui permet à chacun de faire face au stress de la vie, de réaliser son potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à sa communauté.

Depuis la crise Covid, la santé mentale s'inscrit aujourd'hui dans une dynamique de déstigmatisation.



La santé mentale est l'affaire de tous

Depuis quelques années des signaux alertent sur la dégradation de la santé mentale des actifs (troubles anxieux et dépressifs). Il s'agit aujourd'hui d'un enjeu de santé publique car :

- **1 français sur 5 développera un trouble psychique dans sa vie** (dépression, troubles anxieux, alimentaires, bipolaires, schizophréniques...).
- Le suicide, avec près de 9 000 décès par an, reste l'une des premières causes de mortalité évitable en France.
- il s'agit de la première cause d'arrêts de travail de longue durée en France (14% en 2016 à 28% en 2022)

La santé mentale au travail ne se dégrade pas brutalement : elle se détériore progressivement. En effet, le travail met quotidiennement à l'épreuve la santé mentale (relations non choisies, construction d'une identité sociale et de sens, incertitudes, exigences, évaluations...).

Ces chiffres de santé mentale se vérifient parmi les agents des collectivités de l'Oise et vous impactent.

Pourquoi parler de Santé mentale au et par le travail ? Parce que...

Lorsque les conditions de travail **deviennent imprévisibles, que les objectifs sont flous ou inatteignables ou encore lorsque le soutien managérial fait défaut, c'est l'équilibre psychologique des agents et encadrants qui en paie le prix fort. Et quand la pression/les changements deviennent une habitude ? L'épuisement s'installe, presque comme si c'était normal. L'épuisement professionnel et le burn-out sont désormais la 5ème cause la plus citée par les professionnels des RH pour expliquer les absences.[1]** En terme budgétaire, il faut rappeler que la masse salariale est le 1^{er} secteur de dépenses dans la section de fonctionnement.

La deuxième raison concerne directement le service public. **La santé mentale, au-delà d'un sujet de bien-être, est aussi un enjeu politique qui a des conséquences directes sur la performance collective et donc le service public rendu aux concitoyens. Un agent en bonne santé mentale est plus concentré, plus engagé, plus investi. À l'inverse, quand la santé mentale décline, tout vacille : l'énergie chute, la motivation s'effondre, les absences s'accumulent.**

Tout un chacun n'a qu'une seule santé mentale, des employeurs publics l'ont bien compris et proposent des actions d'ordre individuelles souvent dans les grandes collectivités.

[1] le 17^e Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement

QU'EST-CE QUE LA SANTÉ MENTALE ?

Santé mentale au travail : prévenir ou subir, les employeurs publics doivent choisir

La santé mentale ne s'arrête ou ne commence pas aux portes de la collectivité. Les agents doivent prendre soin d'eux pour ensuite prendre soin des usagers et répondre aux besoins avec un service public le plus qualitatif.

Selon une enquête commune de la MNT et la Gazette des communes en 2025 : 46 % des agents affirmaient que leur niveau de bien être s'est dégradé au cours des 12 derniers mois.

Des employeurs ont bien compris ces enjeux et ont la volonté de travailler sur les collectifs dont la portée est plus importante et plus efficace et mettent en place une démarche collective. Cela se concrétise avec :

- politique inclusive des populations les plus exposés : femmes, jeunes actifs, personne en situation de handicap, travailleur précaire.
- L'évaluation des risques dits risques psycho-sociaux pour les intégrer dans leur Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Cette action eu égard à l'obligation légale qu'ont les employeurs publics de protéger la santé physique et mentale de leurs agents ([article L4121-1](#)) est stratégique pour les aspects mutabilité, adaptabilité des organisations car elle questionne les méthodes de travail (missions, interactions humaines et moyens).
- La formation des managers à détecter les signaux faibles, à poser les bonnes questions, à réagir sans maladresse
- Donner des repères pour gérer les situations sensibles, sans laisser les encadrants et agents seuls face à des détresses qu'ils ne savent pas nommer
- Sensibiliser tous les collaborateurs : parler de santé mentale en réunion d'équipe, diffuser des guides, proposer des formations courtes, même d'une heure ;
- Installer des temps d'échange réguliers, sans enjeu hiérarchique, pour faire émerger les ressentis
- Promouvoir activement les dispositifs existants, comme les cellules d'écoute, Animation de Groupes d'Analyse de Pratiques animés par le psychologue du travail et des organisations
- Organiser des temps de partage conviviaux afin de favoriser la cohésion d'équipe
- Proposer à titre individuel des outils ou les lignes d'appui d'écoute psychologique

Quelques dates ou des évènements peuvent être organisés sur demande par nos experts :

- Journée mondiale de la santé et sécurité ay travail : 28 avril
- Semaine pour la Qualité de Vie au Travail – Du 15 au 19 juin 2026
- Journée mondiale de la prévention du suicide – 10 septembre 2026
- Journée européenne de la dépressio – 27 octobre 2026
- Semaines d'Information sur la Santé Mentale (SISM) – 5 au 18 octobre 2026
- Journée mondiale de la santé mentale – 10 octobre 2026

