





Qu'est-ce que la santé mentale ?

La santé mentale fait partie de la santé en général. Elle est définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme

« un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter des tensions normales de la vie, accomplir un travail avec succès et contribuer à la vie de sa communauté ».

La santé mentale va bien au-delà de la simple absence de maladie psychique ; elle englobe le sentiment de bien-être.

Elle dépend à la fois des caractéristiques personnelles et du contexte de vie, comme des événements heureux ou malheureux. Ce n'est pas un état figé, mais un équilibre à rechercher tout au long de sa vie.

Au travail, la santé mentale de chacun et chacune peut être influencée par l'ambiance, la charge de travail, les relations avec les collègues, la hiérarchie ou encore les conditions matérielles.

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux regroupent les situations de travail qui peuvent mettre en danger la santé mentale et physique des personnes salariées. Ils incluent le stress, le harcèlement, les conflits, la surcharge de travail ou encore les violences au travail. Ces risques apparaissent quand les exigences du travail dépassent les ressources dont disposent les personnes pour y faire face.

- Stress,
- angoisse,
- burn-out,
- conflit,
- épuisement,

peuvent témoigner d'une souffrance au travail.

Pour les personnes salariées, ils peuvent se manifester par

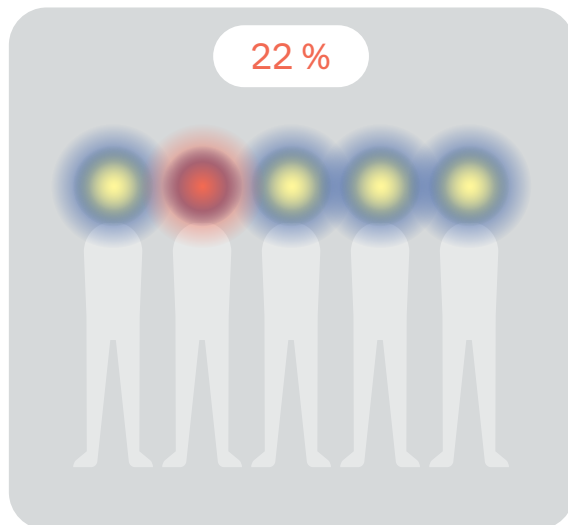
- du stress,
- de l'anxiété,
- un épuisement professionnel,
- des troubles du sommeil
- ou encore une démotivation.

Pour l'entreprise ou l'organisation qui les emploient, ces risques se manifestent souvent par

- une hausse de l'absentéisme,
- des arrêts maladie,
- un taux de rotation du personnel accru,
- une baisse de performance et
- une détérioration de l'ambiance de travail.

Chiffres clés

En 2022, **22 %** des personnes actives en Suisse se sentaient souvent ou toujours stressées au travail. Ce chiffre est en hausse depuis 2012. (ESS 2022)



Le coût des absences

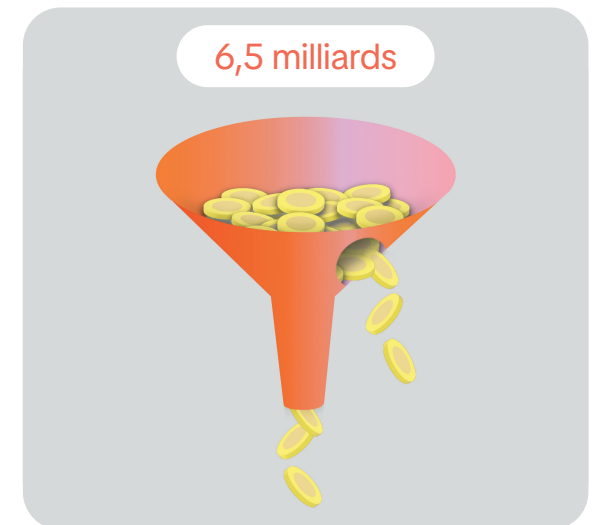
L'absence d'un collaborateur ou d'une collaboratrice entraîne des conséquences pour l'ensemble de l'entreprise :

- Sur le plan financier par exemple, augmentation des primes APG, coûts de formation du personnel de remplacement
- Sur la productivité par exemple, perte de cohésion d'équipe, charge supplémentaire sur les personnes présentes, augmentation du taux de rotation du personnel

Chiffres clés

En Suisse, le stress professionnel coûte près de **6,5 milliards** de francs par année à l'économie.

(Job stress Index 2022)



Signaux d'alarme : Quand faut-il s'inquiéter pour quelqu'un ?

Questions à se poser :

- La personne a-t-elle changé de comportement ou d'attitude ?
- Depuis quand ces changements sont-ils présents ?
- Son travail habituel est-il impacté ?
- D'autres éléments peuvent-ils expliquer la situation ?
(vie personnelle, organisation du travail, évolution de l'équipe ou des tâches à accomplir)

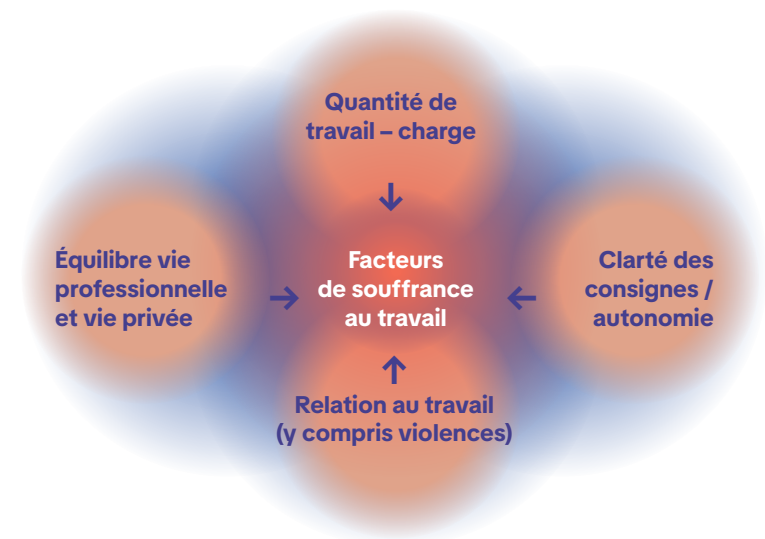
Certains signes peuvent annoncer une situation de souffrance au travail. La liste ci-dessous sert à attirer l'attention sur ces signes, mais ne remplace pas l'avis d'un professionnel.

Exemples

Manifestations physiques	• Maux de tête • Troubles du sommeil • Troubles de l'appétit
Manifestations cognitives	• Difficulté à raisonner • Croyances anormales • Perte de mémoire
Manifestations comportementales	• Retards • Agressivité • Perte d'énergie
Troubles de la perception	• Perceptions visuelles ou auditives que les autres ne voient ou n'entendent pas

Qu'est-ce qui peut rendre le travail difficile ?

- Insécurité de l'emploi
(emploi temporaire, risque de licenciement économique, etc.)
- Intensité trop élevée du travail, temps de pause réduit
- Pénibilité de l'emploi
(douleurs physiques, positions inconfortables, chaleur, froid, etc.)
- Manque d'autonomie dans ses tâches, pas de participation aux décisions
- Conflits avec le supérieur ou la supérieure ou avec des collègues
- Pas de vision du sens global de son propre travail ou de l'activité de l'entreprise



Mieux vaut prévenir que guérir

Conseils à l'employeur

- 1 **Sonder** régulièrement le bien-être au travail des collaboratrices et collaborateurs.
- 2 **Analyser** les différents indicateurs (absences, rotation du personnel, nombre d'heures supplémentaires, etc.).
- 3 **Respecter** strictement les temps de repos, de pause et les heures de travail maximales dans une journée, par semaine, par mois. Informations pertinentes via le QR code ci-contre (SECO). S'assurer que chaque échelon hiérarchique connaisse les obligations en la matière.
- 4 **Définir les rôles** de la hiérarchie, des ressources humaines et communiquer ces informations de façon transparente.
- 5 **Fixer des règles** de comportement entre les personnes et les faire appliquer (respect, façon de se parler, tolérance zéro pour le harcèlement et les menaces par une déclaration de principe, etc.).



- 6 **Inform** les **travailleurs** sur les moyens d'action en cas de problème (collègue, supérieur-e, personne de confiance désignée par l'entreprise) et sur les sanctions prévues.
- 7 **Intégrer** au maximum les collaborateurs et collaboratrices sur les questions qui les concernent dans l'organisation du travail et communiquer sur les avantages qui en découlent (bon fonctionnement d'équipe, motivation positive, équipes responsabilisées qui fonctionnent bien).
- 8 **Prendre le temps** pour des espaces informels en équipe (amener les croissants le matin, boire un café ensemble en équipe). Cela favorise les liens et la compréhension mutuelle.
- 9 Lorsqu'une situation a été difficile, laisser des espaces pour en parler (**→ oser en parler !**).

Chiffres clés

Mettre en place des mesures de prévention du stress permet de réduire la perte de productivité, qui s'élève à environ **CHF 8'000** par collaborateur/collaboratrice et par an.

(source : GSE Promotion Santé Suisse)

CHF 8'000



Que faire en cas d'absence de longue durée ?

Si, malgré toutes les mesures prises pour éviter des impacts sur la santé, une absence de longue durée survient, il est fondamental d'accompagner la personne durant son arrêt maladie et en vue de son retour au travail.

L'office AI propose un soutien et un accompagnement pour la réadaptation professionnelle à travers différentes mesures :

INTERVENIR TÔT POUR CONSERVER DE PRÉCIEUSES COMPÉTENCES DANS L'ENTREPRISE

● Conseils axés sur la réadaptation

But : évaluer si l'état de santé de l'employé-e nécessite le dépôt d'une demande de prestations AI

- Conseils en matière de gestion de l'absentéisme
- Informations générales (objectifs et prestations de l'AI)

● Détection précoce

But : évaluer s'il est nécessaire de déposer une demande de prestations à l'AI au vu de l'état de santé de l'employé-e en cas de menace d'incapacité de travail ou d'incapacité de travail prolongée.

Avantage pour l'employeur :

Démarche simple et rapide :

- formulaire de communication de détection précoce à remplir
- entretien de l'AI avec l'employé-e (au besoin, avec l'employeur)
- évaluation de la situation par l'AI

Maximum 30 jours

Et si nécessaire

DÉPÔT D'UNE DEMANDE DE PRESTATIONS AI

● Intervention précoce

But : maintenir l'employé-e à son poste de travail, à un autre poste au sein de l'entreprise ou trouver une autre solution adaptée à l'état de santé.

Par exemple :

- Adaptation du poste de travail
- Maintien en emploi
- Recherche d'un nouveau poste de travail
- Orientation professionnelle

Maximum 360 jours

Avantages pour l'employeur :

- Mise en place rapide et simplifiée de mesures efficaces
- Coordination entre les différents partenaires impliqués

DÉCISION DE PRINCIPE

Octroi de prestations

Refus de prestations car les conditions d'octroi ne sont pas remplies

● Mesures de réinsertion

But : réentraîner l'employé-e par étapes en vue de mesures d'ordre professionnel ou d'un retour au travail

- Mesure socioprofessionnelle
- Mesure d'occupation

Avantage pour l'employeur :

- Une contribution peut être versée à l'employeur si la personne nécessite un encadrement important.

● Mesures d'ordre professionnel

But : maintenir en emploi et accompagner l'employé-e vers une activité professionnelle adaptée

- Orientation professionnelle et stages d'évaluation en entreprise
- Formation professionnelle initiale
- Reclassement dans une nouvelle profession
- Placement : maintien en emploi et aide à la recherche d'un emploi

Avantages pour l'employeur :

- Indemnité à l'employeur
- Placement à l'essai
- Location de services
- Allocation d'initiation au travail (AIT)
- Indemnités en cas d'augmentation des cotisations sociales
- Couverture accidents AI

● Mesures de nouvelle réadaptation

Rente en cas d'incapacité de gain de longue durée

But : favoriser le retour au travail des bénéficiaires de rente présentant un potentiel de réadaptation

- Mesures d'ordre professionnel
- Mesures de réinsertion
- Remise de moyens auxiliaires

Avantage pour l'employeur :

- L'employé-e reste assuré-e par son ancienne caisse de pension durant le délai de protection de 3 ans.

Pour en savoir plus

Liens

- www.santepsy.ch
- www.friendlyworkspace.ch
- www.ne.ch/sante-mentale-travail

Contact

Office de la promotion de la santé et de la prévention (OPSP)
Office des relations et des conditions de travail (ORCT)
Office de l'assurance-invalidité (OAI)

opsp@ne.ch
orct.sst@ne.ch
office.ai@ne.oai.ch

Merci de contribuer
à un environnement de travail sain !

Janvier 2026