SAFPT INFO

Santé mentale au travail : les premiers secours psychologiques s'installent dans les organisations

PSSM France et l'Assurance Maladie – Risques professionnels adaptent les premiers secours en santé mentale au milieu professionnel.

Une évolution importante pour les employeurs, à condition de ne pas confondre repérage de la souffrance psychique et prévention des risques professionnels.
À retenir : la formation aux premiers secours en santé mentale peut aider à repérer, écouter et orienter une personne en difficulté. Elle ne transfère toutefois ni aux salariés ni aux agents la responsabilité qui incombe à l'employeur en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Sommaire

1. La santé mentale devient un enjeu central du travail
2. Un dispositif spécifiquement adapté au milieu professionnel
3. Que doit réellement faire un secouriste en santé mentale ?
4. Ce que les premiers secours en santé mentale ne remplacent pas
5. Quelle responsabilité pour l'employeur ?
6. Quelles conséquences pour les collectivités territoriales ?
7. Ce que les DRH peuvent concrètement mettre en place

La santé mentale n'est plus un sujet périphérique des politiques de ressources humaines. Elle devient progressivement l'un des enjeux majeurs de la prévention des risques professionnels, du management et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Dans ce contexte, PSSM France et l'Assurance Maladie – Risques professionnels ont décidé d'adapter la formation aux premiers secours en santé mentale aux réalités du monde professionnel.
L'objectif annoncé est simple : permettre à des personnes volontaires de disposer de repères concrets lorsqu'un collègue présente des signes de souffrance psychique, afin de savoir comment l'approcher, l'écouter et l'orienter.

L'initiative est intéressante. Elle appelle néanmoins une vigilance importante : le secourisme en santé mentale ne peut constituer à lui seul une politique de prévention des risques psychosociaux.

1. La santé mentale devient un enjeu central du travail

Le communiqué de PSSM France publié en septembre 2026 s'appuie sur un constat préoccupant : selon le baromètre auquel il se réfère, près d'un salarié français sur deux se trouverait en situation de détresse psychologique.
Stress chronique, anxiété, épisodes dépressifs ou encore idées suicidaires peuvent avoir des conséquences importantes sur la personne concernée, mais également sur le collectif de travail.
Les organisations sont alors confrontées à une difficulté très concrète : des collègues ou des encadrants peuvent constater qu'une personne ne va pas bien sans savoir comment intervenir.
Percevoir qu'un collègue est en difficulté ne signifie pas nécessairement savoir comment l'aborder, quoi lui dire, ni vers qui l'orienter.

C'est précisément à ce besoin que souhaite répondre l'adaptation de la formation PSSM au monde du travail.

2. Un dispositif spécifiquement adapté au milieu professionnel

PSSM France et l'Assurance Maladie – Risques professionnels ont constitué un groupe d'experts afin d'adapter la formation PSSM Standard au contexte professionnel.
Les ajustements ont notamment porté sur :
- la définition de standards pédagogiques adaptés au monde du travail ;
- la prise en compte des obligations de l'employeur en matière de prévention ;
- l'organisation des premiers secours ;
- la création d'outils facilitant la mise en œuvre des formations.

Le kit pédagogique intitulé « PSSM Standard en milieu professionnel » doit être déployé à l'automne 2026.
Point de vigilance : il ne s'agit pas simplement d'importer dans l'organisation une formation générale sur la santé mentale. L'objectif est bien de l'articuler avec les réalités professionnelles, la prévention et les dispositifs internes de secours et d'accompagnement.

3. Que doit réellement faire un secouriste en santé mentale ?

Le programme n'a pas vocation à transformer les collaborateurs en professionnels de santé.

Il vise à donner à des personnes volontaires des repères permettant notamment :
- d'identifier des signes pouvant révéler une souffrance psychique ;
- d'engager un échange avec la personne ;
- de l'écouter sans jugement ;
- de lui apporter un premier soutien ;
- de l'orienter vers les ressources ou les professionnels compétents.

C'est cette dernière dimension qui est essentielle.
Le secouriste en santé mentale est avant tout un acteur de premier niveau dans le repérage, l'écoute et l'orientation.

Il n'a pas vocation à diagnostiquer un trouble, à assurer une prise en charge thérapeutique ou à se substituer au médecin du travail, au médecin de prévention ou aux autres professionnels compétents.

4. Ce que les premiers secours en santé mentale ne remplacent pas

C'est probablement ici que se situe la principale vigilance pour les employeurs et les directions des ressources humaines.

Former des personnes au repérage de la souffrance psychique peut être utile. Mais cette démarche ne saurait remplacer :

- l'évaluation des risques psychosociaux ;
- l'analyse de la charge et de l'organisation du travail ;
- la prévention du harcèlement, des violences et des conflits ;
- l'intervention des professionnels de santé au travail ;
- l'action des acteurs de prévention ;
- les mesures organisationnelles destinées à supprimer ou réduire les causes professionnelles de la souffrance.

Le risque à éviter :
Considérer la souffrance psychique comme un problème individuel que quelques salariés ou agents formés devraient détecter et gérer, alors même que ses causes peuvent être directement liées à l'organisation, au management, à la charge de travail ou aux relations professionnelles.
Les premiers secours en santé mentale doivent donc être intégrés dans une politique globale, et non constituer une réponse isolée.

5. Quelle responsabilité pour l'employeur ?

Le **communiqué** rappelle que l'employeur reste responsable de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs et de l'organisation des secours.

C'est précisément dans ce cadre que la formation PSSM en milieu professionnel est présentée : comme un outil supplémentaire permettant à l'organisation de mieux réagir lorsqu'une personne se trouve en difficulté.

Il serait toutefois juridiquement excessif d'en déduire qu'un employeur serait désormais obligé de désigner ou de former des « secouristes en santé mentale ».

Le dispositif constitue une modalité possible de prévention et d'organisation, mais il ne doit pas être confondu avec une obligation réglementaire autonome.

En pratique : la bonne question n'est pas seulement de savoir s'il faut former des secouristes en santé mentale.

Il faut surtout déterminer comment cette formation s'intègre dans une politique existante de santé, de sécurité et de prévention des risques psychosociaux.

6. Quelles conséquences pour les collectivités territoriales ?

Le communiqué concerne avant tout le milieu professionnel de manière générale et s'inscrit dans une démarche portée par PSSM France et l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

Pour autant, les enjeux qu'il met en lumière intéressent directement les collectivités territoriales.
Les employeurs publics sont eux aussi confrontés à des situations de stress, d'épuisement, de tensions organisationnelles, de conflits, de violences internes ou externes et plus largement de risques psychosociaux.

Dans ce contexte, une collectivité pourrait utilement réfléchir à l'intégration de formations de premiers secours en santé mentale dans sa politique de prévention.

Cette réflexion doit toutefois être articulée avec les acteurs et dispositifs propres à la fonction publique territoriale :

- la médecine préventive ;
- les assistants et conseillers de prévention ;
- les services RH ;
- les encadrants ;
- les dispositifs de signalement ;
- la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il conviendra également d'éviter toute ambiguïté sur la fonction des agents formés.

Ceux-ci ne doivent ni recevoir une responsabilité qu'ils ne seraient pas en mesure d'exercer, ni devenir les destinataires systématiques de situations nécessitant une prise en charge professionnelle.

7. Ce que les DRH peuvent concrètement mettre en place

Pour une collectivité ou un établissement public souhaitant avancer sur cette question, plusieurs étapes peuvent être envisagées.

1. Évaluer le besoin réel
Identifier les situations rencontrées, les difficultés remontées, les risques psychosociaux observés et les ressources déjà existantes.
2. Intégrer la démarche à la politique de prévention
Éviter d'en faire une action isolée sans articulation avec l'évaluation des risques et les mesures organisationnelles.
3. Définir précisément le rôle des agents formés
Préciser qu'ils interviennent dans le repérage, l'écoute et l'orientation, et non dans le diagnostic ou le soin.
4. Identifier les relais professionnels
Les agents doivent savoir vers qui orienter une personne selon les situations : médecine préventive, RH, dispositif de signalement, acteurs sociaux ou autres ressources compétentes.
5. Former également l'encadrement
Les managers doivent être capables de distinguer difficulté individuelle, problème relationnel et dysfonctionnement organisationnel.
6. Évaluer régulièrement le dispositif
Vérifier son utilisation, sa compréhension, son articulation avec les autres acteurs et les éventuels effets indésirables.

Santé mentale au travail : prévenir avant d'avoir à secourir
Le développement des premiers secours en santé mentale constitue une évolution intéressante des politiques de prévention.

Il permet de mieux outiller les personnes lorsqu'elles se trouvent confrontées à un collègue ou à un agent en difficulté.

Mais le message essentiel doit rester clair :
Repérer une personne qui souffre ne dispense jamais de rechercher pourquoi le travail peut la faire souffrir.

Une politique RH solide doit donc agir simultanément sur deux dimensions : la capacité à réagir face aux situations individuelles et la prévention des causes organisationnelles des risques psychosociaux.

C'est à cette condition que les premiers secours en santé mentale pourront véritablement trouver leur place dans une politique de santé au travail cohérente.

Pour les employeurs territoriaux
La prévention des risques psychosociaux ne peut se limiter à des actions de sensibilisation. Elle suppose une analyse juridique, organisationnelle et managériale des situations de travail.

.

Source principale : PSSM France – communiqué du 24 septembre 2026, « En partenariat avec l'Assurance Maladie – Risques professionnels, PSSM France adapte sa formation aux premiers secours en santé mentale au milieu professionnel ».

Télécharger1791366128410
Premiers secours en santé mentale

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information