Santé mentale des professionnels : intervenir dès les premiers signes

Sanitaire

Date de publication : 11 juin 2026

Dispositif de prévention en santé mentale: Lien Youtube

Généralités

Objectif :

Prévenir et réduire les risques psychiques en intervenant dès les premiers signes de détresse : repérage précoce, écoute et orientation rapide/confidentielle vers les ressources adaptées (unité Ressources & Soutien, médecine du travail, psychologues, dispositifs internes/externes).

Objectifs associés (démarche QVCT) : renforcer le soutien entre pairs et le sentiment de sécurité psychologique, limiter l'aggravation des situations (crise, isolement, rupture professionnelle), contribuer au maintien dans l'emploi et à la prévention de désinsertion professionnelle, et préserver la qualité/continuité des soins en sécurisant l'organisation et les équipes.

Dispositif structuré et valorisant de prévention et de soutien des professionnels présentant des risques en santé mentale au travail, déployé sur l'ensemble des 9 sites du GHRMSA.
Il combine :
- la montée en compétences et la professionnalisation des acteurs de 1ère ligne (cadres, médecin du travail, partenaires sociaux,professionnels de la DRH) via la formation certifiante aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) ;
- la constitution d'un réseau de volontaires secouristes en santé mentale dénommés 'Sentinelles' facilement identifiables et joignables, capables de repérer précocement les signaux de détresse, d'accueillir la parole en toute confidentialité et d'orienter vers les ressources adaptées (médecine du travail, psychologues, dispositifs internes/externes) ;
- une campagne de sensibilisation pour déstigmatiser la santé mentale et diffuser une culture commune d'entraide ;
- un protocole d'intervention clair dit ""AERER"" (approcher, écouter,réconforter, encourager à la prise en charge, renseigner sur les resssources possibles) ;
- un accompagnement continu du réseau des Sentinelles via des supervisions régulières animées par des psychologues et des comités d'analyse encadrés par un psychiatre, afin de soutenir les intervenants et sécuriser la prise en charge.

Le dispositif est piloté par l'Unité Ressources & Soutien, s'inscrit dans la démarche QVCT/RPS et s'appuie sur un suivi/évaluation (questionnaires, retour d'expérience) pour ajuster le maillage et pérenniser la dynamique.

Etapes de mise en oeuvre

Au GHRMSA, la mise en œuvre du dispositif s'est déroulée de manière progressive et structurée, en combinant création d'une offre interne de soutien, formation, sensibilisation et animation d'un réseau de Sentinelles sur l'ensemble des sites :

- Constat post-crise Covid et structuration d'une unité Ressources & Soutien aux professionnels (écoute/prise en charge).
- Candidature à l'appel à projets CNRACL (prévenir la désinsertion pro.) et cadrage du projet (2023-2025).
- Professionnalisation : formation Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) des acteurs de 1ère ligne (cadres, DRH, syndicats, médecine du travail, DAM…).
- Sensibilisation large : sessions collectives pour créer une culture partagée et lever les tabous.
- Construction du réseau de Sentinelles (volontariat + sélection disponibilité) + protocole d'intervention.
- Soutien et régulation du réseau : supervisions des Sentinelles (psychologues) + comités d'analyse (psychiatre) + animation/évaluation annuelle (questionnaire, suivi des situations).

Essaimage

Les principaux leviers

Soutien fort de la direction/DRH, existence d’une équipe projet dédiée et de temps de travail affecté associé, budget alloué à la formation certifiante Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), protocole d’intervention, communication régulière, animation du réseau, accompagnement des Sentinelles (supervisions/comités) et ressources identifiées pour l’orientation.

Les principaux freins

Financiers, tabou/stigmatisation, disponibilité temporelle, turnover, difficulté à maintenir le maillage partout, nécessité de sélectionner des volontaires ‘disponibles psychiquement’, besoin de confidentialité et de relais clairs (interne/externe).

Témoignages

J'ai voulu être formée aux PSSM car je travaille en psychiatrie depuis 24 ans et je suis donc sensibilisée à ce sujet. J'avais entendu parler de cette formation via les réseaux sociaux et j'ai ensuite appris qu'elle existait au GHRMSA. Etre formée a donc d'abord été un souhait personnel. Je suis convaincue que pour pouvoir prendre soin des autres, il faut prendre soin de soi et être bien soi-même. Et puis je me suis dit : "pourquoi pas aider car j'ai déjà des compétences pour cela". Au quotidien, la formation m'a aidée à être plus attentive à des petites choses qui peuvent paraître anodines, et à être plus vigilante envers moi même. Quand on devient soignant, on ne peut pas laisser ses difficultés à la porte de l'Hôpital comme il est souvent dit. Nous sommes tous humains, c'est donc important de pouvoir parler de ses difficultés dans le cadre professionnel pour alléger son fardeau et continuer à travailler sans avoir peur d'être sigmatisés. J'ai pu utiliser ce que j'ai appris en formation il y a quelques mois : une collègue a vécu un deuil et, naturellement, j'ai mis en oeuvre ce que j'avais appris pour l'écouter et l'orienter.

Julie LAMY, Aide soignante - Sentinelle

Le projet de prévention en santé mentale a pour objectif de créer un environnement de travail de soutien entre pairs et s'appuie sur l'idée que la santé mentale est l'affaire de tous. Chacun, en fonction de ses appétences, sa sensibilité, sa disponibilité, peut intervenir pour offrir un temps d'écoute et orienter vers une prise en charge professionnelle. Depuis le démarrage du projet, le réseau des Sentinelles en cours de construction s'enrichit continuellement par des partages d'expérience, une envie de s'entraider et un esprit de cohésion certain car la prévention des risques en santé mentale est primordiale. Tous les professionnels engagés dans ce dispositif en sont convaincus et contribuent activement à son développement. Ce projet, porté par la Direction, a créé une dynamique et a favorisé un travail en réseau, au-delà des services, des statuts ou de l'ancienneté. C'est un projet porteur de sens à titre professionnel et personnel.

Camille de LAHARPE, Responsable RH - cadre de l'Unité Ressources et Soutien du GHRMSA

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

camille.delaharpe@ghrmsa.fr

Les ressources

Temps

Temps de coordination (pilotage + animation réseau), temps des Sentinelles selon situations ; suivi via questionnaires annuels pour quantifier l’investissement.

Beaucoup

L'établissement

Date de mise en œuvre : 10 novembre 2023

Durée du projet : 18 mois

Groupe hospitalier de la Région Mulhouse et Sud Alsace (GHRMSA) 68100

Type de structure : Sanitaire / Public

Obligation réglementaire : Oui

L'administration est tenue de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. »(évaluation des risques / DUERP, plan de prévention, actions QVCT).

Déclenchement
La crise sanitaire Covid-19 (2020), situation d'urgence sans précédent et forte exposition des équipes à l'anxiété, à l'épuisement et à des situations de détresse psychique. Face à ce besoin immédiat, l'établissement a mis en place sans délai une cellule interne d'écoute et d'orientation (Ressources & Soutien) afin d'apporter une réponse rapide, confidentielle et accessible aux professionnels. Très rapidement, l'utilité du dispositif est apparue au-delà de la période de crise : les sollicitations et situations rencontrées ont confirmé l'intérêt d'un soutien structuré sur le long terme (prévention des TMS et des RPS, repérage précoce et accompagnement des situations difficiles). Cette conviction a conduit à pérenniser et renforcer la démarche par le projet dédié à la santé mentale (professionnalisation, protocoles, déploiement d'un réseau de Sentinelles et supervision).

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10

Remplace une pratique existante

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Pilotage assuré par l'unité Ressources & Soutien (responsable + secrétaire + 2 psychologues) ; contribution d'un psychiatre (comités) et mobilisations ponctuelles ; temps de travail ponctuel demandé au Sentinelles du réseau.

A considérer

Des compétences en interne

DRH, cadres, DAM, médecine du travail, psychologues, acteurs de terrain formés Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM).

A considérer

Des compétences externes (prestations externes)

Organisme agréé Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) (formation 2 jours), appui psychiatre (comité d'analyse), agence de communication (identité visuelle / supports / film).

Peu

Des équipements, du matériel

Besoins matériels limités : salles de formation/réunion, supports de communication (affiches, goodies), outils de suivi (questionnaire).

Peu

Des financements (internes et externes)

Soutien initial via appel à projets CNRACL (versements par tranches conditionnés aux livrables) + relais budgétaire interne pour pérenniser les formations et l'animation.

A considérer

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [x] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Les impacts

Sur l'environnement : Pas d'impacts

Sur les professionnels : Impacts positifs

Meilleure capacité à repérer les signes d'alerte, à adopter les bonnes attitudes et à orienter ; 73% des formés déclarent être plus attentifs à l'état mental de leur entourage professionnel.

Sur les usagers : Impacts positifs

Bénéfiaires = professionnels du GHRMSA
Impact indirect : continuité/qualité des soins renforcée via la prévention de situations de crise chez les professionnels et une orientation plus rapide.

Sur l'organisation : Impacts positifs

Dispositif structurant : protocole commun, réseau maillé sur 9 sites, échanges entre pairs ; 146 interventions en un an par les professionnels de 1ère ligne formés auprès d'agents en détresse psychique.

Sur le médico-économique : Non évalué

Bénéfices attendus (non chiffrés dans les sources) : réduction de l'absentéisme, prévention de la désinsertion pro., limitation des désorganisations de planning et des événements indésirables.

Inscrit dans la politique QVCT / prévention des RPS et maintien dans l'emploi, porté par la DRH et la direction des affaires médicales.