

SANTÉ MENTALE ET...

Santé mentale et **emploi**



PSYCOM

SANTÉ MENTALE ET...

Santé mentale et **emploi**

SOMMAIRE

Introduction	3
Quelques repères	4
Quelques chiffres	5
Santé mentale et emploi, un fragile équilibre	6
Santé mentale et emploi au quotidien	9
Ressources	12
Quelques points clés	15
Glossaire	15
Élaboration de la brochure	16
Adresses utiles	16
Associations d'usagers	16
Lignes d'écoute	17
En savoir plus	17
Sources	18

Stress, burnout, risques psychosociaux (RPS), troubles psychiques, handicap psychique, beaucoup de mots sont utilisés pour décrire ce que l'on peut appeler plus globalement les problèmes de santé mentale dans l'emploi. Cette brochure propose des repères pour les comprendre, les prévenir et des ressources pour accompagner au mieux les personnes et les organisations.

De nombreux organismes et acteurs sont concernés : entreprises, services publics, secteur libéral, associations d'insertion, salariés, travailleurs indépendants, médecins du travail, responsables des ressources humaines, référents handicap, etc.

Ne pouvant explorer l'ensemble des situations, cette brochure aborde plus spécifiquement le quotidien et les solutions mises en œuvre dans les entreprises (publiques ou privées, de taille variable). Elle n'aborde pas les autres contextes d'emploi, ni la question des troubles psychiques liés au chômage, à la perte d'emploi ou à la cessation d'activité.

« Les problèmes de santé mentale sont devenus l'une des principales causes d'absentéisme au travail et de retraite anticipée. La récession économique actuelle et ses effets sur le marché du travail vont probablement aggraver les problèmes d'emploi et de qualité de la vie chez les personnes atteintes de troubles mentaux et leur famille »¹ (OMS, 2010).



Introduction

Le travail peut avoir des effets bénéfiques sur la santé mentale en renforçant le sentiment d'inclusion sociale, d'identité professionnelle et d'estime de soi. Mais il peut aussi être à l'origine de problèmes de santé mentale.

Le burnout par exemple est désormais reconnu comme un risque réel lorsque les conditions de travail génèrent des tensions émotionnelles fortes.

Par ailleurs, bien que des personnes vivant avec un trouble psychique travaillent, cela reste moins fréquent que pour les personnes sans troubles. Elles ont aussi deux à trois fois plus de risques d'être au chômage (OCDE, 2012) et moins de chances de garder leur emploi (DREES, 2014).

¹ La santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail – protection et intégration en période difficile (2010), OMS.

Une prise de conscience de la part des pouvoirs publics et des employeurs est en cours pour trouver des solutions adaptées et faciliter l'accès et le maintien en emploi. Des personnes concernées par des troubles psychiques osent maintenant évoquer leurs difficultés et leurs réussites, mais le sujet reste encore trop souvent tabou. Les personnes cachent leurs problèmes de santé mentale de peur d'être stigmatisées ou de perdre leur emploi ; les employeurs évitent le sujet, craignant d'être jugés et montrés du doigt.

C'est par une mobilisation collective (décideurs, employeurs, professionnels concernés, dispositifs de soins et d'accompagnement, associations), que la santé mentale au travail sera mieux prise en compte et que les regards évolueront sur ces problématiques.



Quelques repères

Santé mentale

La santé mentale est la recherche permanente d'un équilibre entre toutes les dimensions de la vie : émotionnelle, psychique, physique, sociale, spirituelle, économique. Elle est influencée par les conditions de vie (logement, activité, ressources, etc.), les événements marquants de la vie (rencontres, deuils, séparations, etc.), la société dans laquelle nous vivons et nos valeurs personnelles.

Risques psychosociaux (RPS)

Regroupent le stress au travail, les harcèlements et violences internes ou externes au travail, le syndrome d'épuisement professionnel (burnout). Les RPS peuvent se traduire par l'expression d'un mal-être ou d'une souffrance au travail, des conduites addictives, une dégradation de la santé physique et mentale.

Burnout ou syndrome d'épuisement professionnel

Le burnout (littéralement se consumer de l'intérieur) est un processus dont la phase finale se traduirait par un état d'épuisement professionnel (à la fois émotionnel, physique et psychique) ressenti face à des situations de travail « émotionnellement » exigeantes.



Troubles psychiques

Désignent dans cette brochure les troubles mentaux, ou psychiatriques (troubles anxieux, dépressifs, bipolaires, addictifs, etc.). C'est-à-dire des états psychologiques, temporaires ou permanents, plus ou moins sévères, qui peuvent entraîner gêne, souffrance, perte de capacités ou problèmes comportementaux dans la vie quotidienne.

Handicap psychique

Il est la conséquence de troubles psychiques limitant l'activité et la participation sociale et professionnelle. Il peut être associé à des troubles cognitifs, mais il n'implique pas de déficience intellectuelle.

Handicap mental

Il est la conséquence d'une déficience intellectuelle, que l'OMS définit comme « un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet ».

Handicap cognitif

Il est la conséquence de dysfonctionnements des fonctions cognitives (attention, mémoire, langage, etc.). Il n'implique pas de déficience intellectuelle, mais des difficultés à mobiliser ses capacités cognitives.

Quelques chiffres

12 % des femmes et 6 % des hommes âgés de 30 à 55 ans qui travaillent déclarent souffrir d'au moins un trouble mental² (DREES, 2014).

Les troubles psychiques sont la première cause d'arrêt maladie de longue durée et la première cause d'invalidité (Urceco - CreDES, 2012).

Une période de chômage longue constitue un risque majeur de dégradation de son état de santé mentale (Blasco, 2016).

Un tiers des dossiers MDPH* concernerait les troubles psychiques (DARES, 2013).

Les personnes vivant avec des troubles psychiques ont deux à trois fois plus de risques d'être au chômage que les personnes en bonne santé (OCDE, 2012).

* Les mots suivis d'un astérisque sont définis dans le glossaire en fin de brochure.

² Les termes sont ceux utilisés par les auteurs des études citées.

Santé mentale et emploi, un fragile équilibre

Lutter contre les idées reçues

Les stéréotypes et les idées reçues persistent dans le monde du travail. De fait, de nombreuses personnes n'osent pas parler de leurs troubles psychiques de peur d'être stigmatisées, mises à l'écart, de perdre leur crédibilité professionnelle, voire leur emploi.

Idée reçue : « La santé mentale ne concerne pas le monde de l'entreprise. »

Réalité : En France, 20 000 cas de troubles psychiques ont été reconnus comme accidents du travail et 600 comme maladie professionnelle, en 2016³.

Idée reçue : « On ne peut pas prévenir les risques psychosociaux (RPS). On ne peut agir que si la personne est déjà en souffrance. »

Réalité : Il est possible d'intervenir en amont et de prévenir les risques psychosociaux et le mal-être au travail (gestion du stress, coaching, cellule d'écoute, gestion de la violence). C'est même une obligation des employeurs qui doivent tout faire pour garantir le risque zéro.

Idée reçue : « Il faut vraiment être fragile psychologiquement pour faire une dépression à cause de son travail. »

Réalité : Le travail a connu de profondes transformations (intensification des rythmes, précarisation, automatisation, dématérialisation)

qui peuvent engendrer des effets néfastes sur la santé physique et mentale (INVS, 2009).

Idée reçue : « Les personnes souffrant de troubles psychiques sont incapables de travailler. »

Réalité : L'amélioration des traitements et de la qualité de vie permet à un grand nombre de personnes de travailler en milieu ordinaire. L'OCDE estimait en 2012 que 15 à 18 % de la population active étaient concernés par un problème de santé mentale.

Idée reçue : « Les troubles psychiques génèrent de la violence. C'est risqué en milieu de travail. »

Réalité : Il n'y a pas de corrélation statistiquement prouvée entre diagnostic psychiatrique et passage à l'acte violent. Lorsque les personnes ne vont pas bien, elles ont plutôt tendance à s'isoler et à s'absenter.

Guillaume, ne souhaite pas faire valoir sa RQTH.

« Je travaille dans la même entreprise depuis neuf ans. Je n'ai pas fait reconnaître mon statut de travailleur handicapé, donc mon entourage professionnel ne connaît pas mes troubles et fait de moi un travailleur lambda. [...] Je me considère comme un pilier dans mon service et ma hiérarchie est très satisfaite de mon travail. Bien sûr, il y a eu des hauts et des bas avec des périodes de doutes, de compétition entre collègues, un mal-être à gérer de temps en temps, mais je tiens le coup. »

Conditions de travail et situations à risque

Toutes les actions politiques et réflexions menées sur la qualité de vie au travail par les employeurs ou les instances représentatives du personnel contribuent à améliorer les conditions de travail.

Si le travail peut contribuer à une bonne estime de soi, de mauvaises conditions de travail peuvent entraîner des problèmes de santé mentale ou aggraver des troubles psychiques existants. Même si les effets ne sont pas systématiques, il est important de connaître les six catégories de facteurs de risques :

Intensité et temps de travail

Cela comprend les notions « d'exigences psychologiques » et « d'efforts », les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques et l'imprévisibilité des horaires de travail.

Exigences émotionnelles

Cela fait référence à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions. Elles concernent essentiellement les métiers de services où l'image de l'employeur est en jeu : exigence de sourire ou de bonne humeur, tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine.

Manque d'autonomie

L'autonomie désigne ici la possibilité d'être acteur dans son travail. Elle rejoint la notion de « latitude décisionnelle » et inclut les marges de manœuvre (la possibilité de s'auto-organiser dans son travail), la participation aux décisions qui concernent directement son activité, ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences.

Rapports sociaux au travail

Ils incluent les relations avec les collègues ou avec la hiérarchie, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des collaborateurs. Ils portent également sur les « pathologies » des rapports sociaux comme le harcèlement moral.

Conflits de valeurs

Il s'agit de toutes les difficultés liées au décalage entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, personnelles ou sociales de la personne. Par exemple : faire un travail que l'on juge inutile, vendre un crédit à des personnes à très faibles revenus, faire la promotion d'une méthode que l'on sait inefficace, etc.

³ Assurance maladie. « Santé et travail : enjeux et actions. Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance maladie ». Janvier 2018.

Insécurité de la situation de travail

Cela comprend l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, non-maintien du niveau de salaire, contrat précaire) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail (restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier, etc.).

Répercussion sur les personnes

Ces risques, potentiellement présents pour toutes les personnes, peuvent être plus prégnants pour celles qui sont en situation de souffrance ou de handicap psychique. Les problèmes de santé mentale peuvent avoir des répercussions sur les autres collègues et l'organisation :

- surcharge de travail
- détérioration du climat de travail
- baisse de la performance organisationnelle
- augmentation du stress
- démotivation



Le travail comme facteur de rétablissement

Le travail peut grandement contribuer au rétablissement de la personne qui vit avec des troubles psychiques, car il peut :

- aider à organiser son temps et à vivre au même rythme que les autres citoyens actifs,
- améliorer l'estime de soi notamment grâce à la reconnaissance de ses compétences et de sa contribution à l'effort collectif par les pairs,
- apporter un sentiment d'accomplissement d'une activité significative dans la société qui donne du sens à son engagement,
- permettre de développer son réseau social, or, parfois les personnes vivant avec des troubles psychiques sont isolées,
- augmenter son pouvoir d'achat,
- renforcer une identité socioprofessionnelle, distincte d'une identité de malade ou de personne handicapée.

Sophie, retravaille après plusieurs années d'arrêt

« J'essaye de beaucoup témoigner de mon parcours pour dire que [...] le travail c'est possible pour les personnes en situation de fragilité psychique et que c'est un levier de rétablissement impressionnant. »

Santé mentale et emploi au quotidien

Comportements favorables au dialogue dans l'emploi

L'objectif est de prévenir au maximum les situations d'isolement des personnes concernées par une souffrance ou un trouble psychique. Le risque le plus fréquent est le manque de dialogue et de transparence, qui isole la personne, qui peut entraîner une situation d'incompréhension pour l'entourage professionnel et une mise à l'écart progressive de la personne par ses collègues.

L'enjeu est de créer un espace de discussion en confiance entre le responsable hiérarchique, la personne, les responsables des ressources humaines et le médecin du travail.

Plusieurs conditions :

- créer un climat de confiance, de confidentialité et de bienveillance (non-jugement) ;
- laisser la possibilité à la personne d'exprimer ses besoins ;
- s'appuyer sur les initiatives de réduction du stress, d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux qui sont favorables à une culture d'entreprise attentive à la santé mentale de ses salariés ;
- informer la personne sur ses droits à la reconnaissance de son handicap par la MDPH*, si cela semble adapté à la situation, et mobiliser les dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi ;

- valoriser le rôle de la personne assurant le management de proximité, la sensibiliser et la soutenir par rapport à la disponibilité qu'elle peut apporter ;
- identifier des personnes en interne ou en externe spécialisées dans la santé mentale au travail ainsi que des dispositifs d'accompagnement adaptés pour mieux orienter les collaborateurs concernés.

Dans certaines entreprises, des « cellules de maintien dans l'emploi », réunissant des compétences variées autour de la situation professionnelle d'une personne en difficulté de santé, peuvent être des espaces adaptés au dialogue et à une réflexion partagée.

Aménagements favorables à l'accès et au maintien dans l'emploi

À l'échelle individuelle et du poste de travail, des aménagements permettent à la personne de se maintenir durablement dans l'emploi. Ils sont généralement préconisés par le médecin du travail ou le médecin de prévention ou mis en place à la demande de la personne en situation de handicap :

Souplesse des horaires

Proposer à la personne de travailler à temps partiel (le temps partiel thérapeutique est parfois utilisé sur les conseils du médecin du travail), ou adapter ses heures de présence (décaler les heures dans la journée par exemple).

Management / encadrement soutenant

Cela signifie se préoccuper de la personne autant que de sa contribution à l'entreprise. En étant présent dans les moments difficiles par une écoute et une disponibilité, la ou le manager ne laisse pas la personne seule face aux obstacles professionnels ; l'aide à analyser les erreurs pour les prévenir et améliorer l'organisation collective du travail.

Reconnaissance

Les retours positifs par les collègues et les supérieurs hiérarchiques sont des signaux puissants pour aider la personne à se maintenir dans l'emploi et à ne pas perdre confiance : valorisation des missions accomplies, reconnaissance de l'engagement dans les projets, consultation sur des choix, information sur les changements, le calendrier à venir, etc.

Organisation des tâches

Il arrive que l'anxiété, l'angoisse de mal faire ou la perte de confiance en soi empêchent la personne d'organiser son travail sur le long terme. Le fait de redéfinir simplement avec le supérieur hiérarchique les tâches confiées, les attendus, rappeler les missions du jour, faire un point quotidien sur les objectifs, permet de donner un cadre sécurisant.

Ces comportements aident la personne à retrouver confiance en elle et améliorent l'estime qu'elle a d'elle-même. Dans certains cas en effet, la personne ne perçoit plus ce dont elle est capable et s'inquiète de la qualité de son travail.

Fabienne, a bénéficié d'un accompagnement

« J'ai repris mon activité professionnelle sur des missions qui correspondent à mes compétences et aux objectifs que j'avais définis lors de mon accompagnement. J'ai repris dans un environnement que je connais, d'abord à 50 % pendant six mois et maintenant à 80 % (dont une journée de télétravail). [...] J'ai de nouveau confiance dans mes ressources et mes capacités de travail ; mon travail est reconnu. »

Doit-on parler de ses troubles psychiques à son employeur

Ce n'est pas une obligation. Si l'on ressent le besoin d'en parler, il est prudent de s'assurer que son responsable comprendra bien l'objet de sa démarche. L'objectif n'est pas de rentrer dans des détails médicaux, mais plutôt de l'éclairer sur des manifestations qui peuvent avoir lieu au travail et qui pourraient être mal comprises.

Par exemple, il peut être utile de parler des besoins et des conditions favorables pour travailler sereinement (fréquence des rencontres, organisation du travail, disponibilités ponctuelles pour voir son médecin).

Obligations des employeurs en matière de santé mentale

Les politiques Diversité et Handicap valorisent la prise en compte de la santé au travail, des besoins singuliers et de la qualité de vie au travail.

Protection des salariés⁴

« L'employeur se voit dans l'obligation de veiller à la santé physique et psychique de ses salariés et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

- actions de prévention des risques professionnels,
- actions d'information et de formation,
- mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

Prévention des risques psychosociaux⁵

L'employeur se base sur les principes généraux de prévention parmi lesquels la nécessité de :

- « combattre les risques à la source et adapter le travail à l'homme. Cela implique d'intervenir en amont pour prévenir les risques psychosociaux : conception de postes de travail adaptés, choix des méthodes de travail et de production, en vue par exemple de limiter le travail monotone et le travail cadencé, soutien technique aux opérateurs pour la réalisation des activités, adaptation des charges de travail, etc. »

- « planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ou sexuel. »

Pour mettre en œuvre sa stratégie de prévention, l'employeur peut s'appuyer sur le service de santé au travail, le CSE* et des experts à l'extérieur de l'entreprise.

Obligation de reclassement⁶

Elle incombe à l'employeur qu'une personne est déclarée inapte à son poste de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnel. Dans ce cas, l'employeur doit proposer à la personne un autre emploi approprié à ses capacités. La proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et ses indications sur l'aptitude de la personne. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

⁴ Code du travail. www.legifrance.gouv.fr

⁵ Code du travail. www.legifrance.gouv.fr

⁶ Code du travail. www.legifrance.gouv.fr

Emploi de travailleurs handicapés⁷

Tout employeur embauchant au moins vingt salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph*, fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Depuis la loi du 11 février 2005, les troubles psychiques, lorsqu'ils sont durables et sévères, sont reconnus comme un handicap entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Dans ce cadre, l'employeur est dans l'obligation de proposer des aménagements de poste permettant à la personne de travailler en tenant compte de son état de santé.

Ressources

Les personnes-ressources en entreprise⁸

Le premier interlocuteur, pour la personne et pour l'employeur, est le médecin du travail et plus largement le service médical.

Le médecin du travail peut conseiller sur les soins nécessaires, éventuellement se mettre en contact avec le médecin traitant ou le psychiatre, mais aussi éclairer sur des points de vigilance par rapport à l'emploi. La fréquence du suivi par le médecin du travail est adaptée aux besoins de la personne lorsqu'elle est reconnue en qualité de « travailleur handicapé. » (RQTH*)

L'employeur peut lui demander conseil ou le solliciter pour une visite s'il perçoit la personne en difficulté (le Code du travail autorise l'employeur à solliciter une visite médicale « à la demande de l'employeur » qui permet au médecin d'orienter et accompagner de manière confidentielle le salarié en cas de besoin).

Le médecin du travail peut proposer d'éventuels aménagements du poste de travail. Inversement, la personne peut demander à voir le médecin à tout moment.

Les autres professionnels des services de santé au travail tels que les infirmiers, les assistants sociaux et les psychologues du travail sont des personnes à l'écoute, qui peuvent être un réel soutien pour la personne en difficulté sur son poste de travail notamment pour aider face à une situation d'urgence (crise d'angoisse, de panique, pleurs, etc.) ou aider dans le quotidien.

Le manager de proximité est une personne centrale lorsqu'il est dans une posture de bienveillance, d'écoute et de compréhension à l'égard de la personne en difficulté. Le soutien managérial et la réflexion partagée sur les conditions favorables au maintien dans l'emploi sont déterminants pour aider la personne.

Le responsable de la mission handicap (dans les grandes entreprises) est un interlocuteur privilégié, sensibilisé à la particularité du handicap psychique dans l'emploi. Il peut proposer des aménagements de poste, mais aussi orienter la personne ou le responsable vers des dispositifs d'accompagnement dédiés.



Fabienne, se sent fragile mais est soutenue

« Je sais que la fragilité est toujours là : quelques épisodes rares me le rappellent à l'occasion (avec poussée de stress et d'émotions), mais je sais pouvoir m'appuyer sur des ressources externes : amis, psy, le Clubhouse, la mission Handicap de mon entreprise, le cabinet Arihm... »

Dispositifs d'aide à l'accès et au maintien dans l'emploi

Plusieurs dispositifs à l'interface de la personne et de l'employeur peuvent favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

Les consultations de souffrance au travail ouvertes à toutes les personnes en difficulté psychique du fait de conflits, harcèlement,

épuisement liés au travail. Elles apportent un soutien thérapeutique extérieur à l'entreprise, non jugeant, pour analyser une situation professionnelle source de souffrance et y faire face.

Des cabinets conseils ou dispositifs d'accompagnement⁹ interviennent quand l'état de santé psychique de la personne nécessite de revoir ses conditions de travail, d'adapter son poste de travail, ou de la soutenir dans son parcours professionnel. Ils proposent également un accompagnement de l'équipe de travail.

⁷ Loi 2005-102 du 11 février 2005.

⁸ Pour faciliter la lecture, toutes les fonctions professionnelles listées sont au masculin, mais doivent être comprises au féminin et au masculin (ex : infirmières et infirmiers).

⁹ Pour certains financés par l'Agefiph* et le Fiphfp*.

Des ateliers de réentraînement professionnel sont proposés par certains CMP*, établissements médico-sociaux, Centres de préorientation spécialisés (CPOS), SAVS*, SAMSAH* et services d'accompagnement vers l'emploi.

Les dispositifs du handicap Cap Emploi et les Missions locales, aident à la recherche d'emploi des personnes handicapées psychiques et à l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi.

Les ESAT* permettent de reprendre confiance en soi et tester ses capacités professionnelles en milieu de travail protégé¹⁰.

Les ESAT* hors les murs ou dits de « transition » offrent une opportunité de travail en milieu protégé, pendant une période donnée, au sein d'une entreprise ordinaire.

L'emploi accompagné ou le « job-coaching » aident à une reprise d'activité rapide en offrant un accompagnement au long cours de la personne et de l'employeur, pour faciliter le dialogue et les aménagements nécessaires. Plusieurs associations les expérimentent dans le secteur du handicap psychique¹¹.

Les entreprises adaptées ou d'insertion dédiées au handicap psychique sont des lieux de transition professionnelle efficaces pour les personnes qui souhaitent reprendre une activité en milieu ordinaire de travail.

Les lieux d'entraide et de resocialisation comme les Groupes d'entraide mutuelle (GEM)¹² ou les Clubhouses¹³ : structures non médicalisées d'accueil de jour qui soutiennent la personne dans son rétablissement.

La reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les personnes qui vivent avec des troubles psychiques durables qui entraînent une perte d'autonomie ou une limitation de leur participation à la vie sociale (handicap psychique) peuvent demander une RQTH* auprès de la MDPH*. Après dépôt d'un dossier de demande et d'un certificat médical, la commission des Droits et de l'autonomie décide du statut de la personne et de son orientation.

Cette reconnaissance ouvre des aides AGEFIPH* ou FIPHFP* pour des besoins d'adaptation du poste de travail et pour des dispositifs dédiés¹⁴.

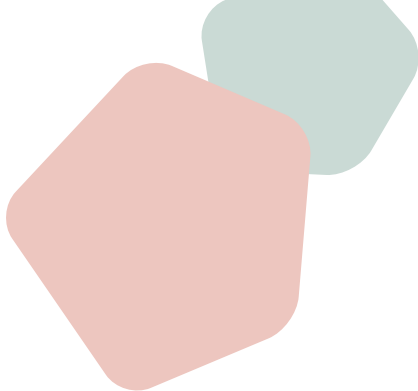
¹⁰ Pour les personnes ayant reçu une orientation milieu protégé de la MDPH*.

¹¹ L'emploi accompagné est reconnu et financé par les pouvoirs publics car inscrit dans la loi Travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) et le décret 52 de décembre 2016.

¹² Liste des GEM sur le site www.psycom.org.

¹³ Information sur le site clubhousefrance.org.

¹⁴ Pour plus d'information, voir la rubrique Adresses utiles, page 16.



Quelques points clés

- Le travail a un effet bénéfique sur le sentiment d'inclusion sociale, d'identité professionnelle et d'estime de soi.
- De mauvaises conditions de travail peuvent entraîner des problèmes de santé mentale ou aggraver des troubles psychiques existants.
- Plusieurs dispositifs à l'interface de la personne et de l'employeur peuvent favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.
- Attention à la stigmatisation et l'auto-stigmatisation des travailleurs et travailleuses vivant avec des troubles psychiques.
- Il est indispensable d'impliquer le plus possible la personne en difficulté dans la recherche de solutions adaptées à sa situation.
- L'équipe de travail doit être prise en compte dans la recherche de solutions.

Glossaire

AGEFIPH : Fond de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

CMP : Centre médico-psychologique

CSE : Comité social et économique

EA : Entreprise adaptée

ESAT : Établissement de service et d'aide par le travail (ex-CAT)

FIPHFP : Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAMSAH : Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

SAVS : Service d'aide à la vie sociale



Élaboration de la brochure

Cette brochure a été élaborée en 2017 par Claire Le Roy-Hatala, sociologue des organisations, en lien avec Aude Caria et Céline Loubières (Psycom). Elle a été mise à jour en août 2020.

Depuis ses travaux de recherche en thèse au Cnam, Claire Le Roy-Hatala s'est spécialisée sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques. Elle a notamment travaillé au sein de l'Agence Entreprises & Handicap et en cabinet ministériel auprès du secrétariat d'État aux Personnes Handicapées. Elle est bénévole au sein du conseil d'administration de l'association Clubhouse France. Elle mène une activité de conseil aux entreprises sur la santé mentale et l'emploi, d'études et de formation.

Adresses utiles

- **Agefiph** : www.agefiph.fr
- **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** : www.anact.fr
- **Association Messidor** : www.messidor.asso.fr
- **CapEmploi** : www.agefiph.fr/annuaire
- **Clubhouse France** : www.clubhousefrance.org
- **Collectif national inter-GEM** : cnigem.fr
- **Conseil national consultatif des personnes handicapées** : www.gouvernement.fr
- **Fiphfp** : www.fiphfp.fr
- **Maisons départementales des personnes handicapées** : www.handicap.gouv.fr
- **Ministère du travail** : www.travail-emploi.gouv.fr
- **Souffrance et Travail** : www.souffrance-et-travail.com
- **Stratégie en milieu de travail sur la santé mentale** : www.strategiesdesantementale.com

Associations d'entraide

- **Advocacy France** : www.advocacy.fr
- **Aftoc** : www.aftoc.org
- **Argos2001** : www.argos2001.fr
- **France dépression** : www.francedepression.fr
- **Fnapsy** : www.fnapsy.org
- **Schizo ? Oui !** : www.schizo-oui.com
- **Unafam** : www.unafam.org

Lignes d'écoute

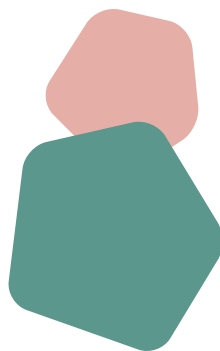
- **Cellule de soutien psychologique pour les chefs d'entreprise** : 0 805 65 50 50 (7 jours/7, 8 heures-20 heures)
- **Croix-Rouge écoute** : 0 800 858 858
- **Entraide ordinale** (écoute et assistance pour les soignants. Ordre des médecins) : 0 800 288 038 (7 jours/7 24 heures/24)
- **MSA Agri'écoute** : 09 69 39 29 19
- **Soins aux professionnels en santé** (SPS) : 0 805 23 23 36 (7 jours/7 24 heures/24)
- **Sos Amitié** : 09 72 39 40 50
- **Suicide écoute** : 01 45 39 40 00

En savoir plus

- Psycom : www.psycom.org
- Santé publique France : www.beh.santepubliquefrance.fr
- INRS : Santé et sécurité au travail www.inrs.fr

Sources

- Les cahiers de l'Agefiph, n° 6 « Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique », 2018.
- Assurance maladie. « Santé et travail : enjeux et actions. Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance maladie ». Janvier 2018, 20 pages.
- AGIRC et ARRCO en partenariat avec le CCAH, « Troubles psychiques et emploi - Guide pratique pour les managers », 2017.
- Être Handicap Information, Handicap psychique et maintien dans l'emploi, 2016.
- Clubhouse France, « Guide pour mieux appréhender le handicap psychique dans l'entreprise », 2016.
- Association Practhis - Handipole, « Bibliographie maintien dans l'emploi », 2016.
- Commission de la Santé mentale du Canada, rapport annuel 2015-2016
- Ministère du travail, ANACT et INRS, « Guide d'aide à la prévention : Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out. Mieux comprendre pour mieux agir », 2015.
- Inserm, « Stress au travail et santé - situation chez les indépendants », juin 2011.
- La santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail – protection et intégration en période difficile, OMS, 2010.
- Unafam, « Recueil de bonnes pratiques pour l'accès à l'emploi » www.unafam.org
- Santé mentale et travail : comprendre pour surveiller, BEH, 2009.
- INVS, Santé mentale et travail, journée scientifique, 2009.



Rédactrice en chef : Aude Caria (Psycom)

Rédaction : Claire Le Roy-Hatala (sociologue, spécialiste Handicap, santé mentale et emploi),
Céline Loubières (Psycom)

Relecture : Thierry Brun (Messidor), Claude Finkelstein (FNAPSY), Jacques Marescaux (Santé mentale France),
Chantal Roussy (Unafam), François-Noël Tissot (Commission nationale Handicap, Association nationale des
Directeurs des ressources humaines).

Santé mentale et emploi

Psycom, une ressource publique nationale, pour que la santé mentale devienne l'affaire de toutes et de tous.

Psycom édite 6 collections de brochures d'information :

- Santé mentale et...
- Troubles psychiques
- Psychothérapies
- Médicaments psychotropes
- Soins, accompagnements et entraide
- Droits en psychiatrie



PSYCOM

11, rue Cabanis
75674 Paris Cedex 14
contact@psycom.org
www.psycom.org

PSYCOM

AVEC LE SOUTIEN
FINANCIER DE :

