



Santé mentale, handicap et emploi

État des lieux
et perspectives

AVRIL 2025

SOMMAIRE

Éditorial de l'Agefiph	P. 3
Avant-propos- Franck Bellivier, Délégué ministériel à la santé mentale et à la psychiatrie	P. 4-5
① Santé mentale, de quoi parle-t-on ?	P. 6
② Santé mentale et travail, parlons-en !	P. 15
③ Santé mentale et emploi : les dispositifs d'aide et d'accompagnement	P. 22
④ Santé mentale : les chiffres clés	P. 30
⑤ Inspirations au service de la santé mentale	P. 32

Nous remercions l'ensemble des contributeurs, notamment l'Alliance pour la Santé Mentale et l'Unafam, pour leur participation active à l'élaboration de la publication.

ÉDITORIAL

« Santé mentale et emploi : un enjeu sociétal et professionnel majeur »

En 2025, la santé mentale est reconnue comme grande cause nationale. Ce sujet s'invite ainsi fortement au cœur du débat public, offrant tout au long de l'année une opportunité inédite de transformer nos regards et nos pratiques en levant durablement les tabous, libérant la parole, en identifiant et valorisant des initiatives. Alors qu'en France, un salarié sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale, nous avons une responsabilité collective : celle d'agir concrètement pour préserver et améliorer la santé mentale de chacun, notamment dans le monde du travail.

Longtemps invisibilisée ou mal comprise, la santé mentale ne se résume pas aux troubles psychiques. Elle concerne chacun d'entre nous, à chaque étape de la vie. Comme l'affirme l'Organisation mondiale de la santé, il n'y a « pas de santé sans santé mentale ». Pourtant, encore aujourd'hui, des millions de personnes voient leur parcours professionnel fragilisé par un manque de repérage, de prise en compte, de reconnaissance, d'accompagnement et d'adaptation de leur environnement de travail. L'isolement, l'incompréhension et parfois la stigmatisation viennent s'ajouter aux difficultés que rencontrent les personnes concernées.

Depuis près de 40 ans, l'Agefiph s'engage pour que le travail ne soit pas un facteur d'exclusion mais, au contraire, un levier d'inclusion et de rétablissement. L'accès à l'emploi et le maintien en activité constituent des éléments déterminants du bien-être mental. Si l'évolution de la reconnaissance des troubles psychiques depuis la loi du 11 février 2005 a permis certaines avancées en matière d'accès aux droits, d'accompagnement et d'emploi, il reste cependant encore beaucoup à faire pour et avec les personnes concernées.

Dans un monde du travail en perpétuelle mutation, marqué par des exigences accrues et des transformations rapides, il est impératif d'agir. Nous devons, à travers des actions concrètes, renforcer la prévention des risques psychosociaux, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'inclusion des personnes concernées et lutter contre les discriminations qui persistent.



CHRISTIAN PLOTON
Président de l'Agefiph

Cette publication de l'Observatoire emploi et handicap de l'Agefiph contribue à la dynamique initiée par la grande cause nationale en apportant un éclairage précieux sur les situations et réalités vécues, les évolutions en cours et les actions menées. Elle rappelle, à travers les nombreuses contributions qui y sont présentées, que la santé mentale au travail est l'affaire de tous : employeurs, salariés, partenaires sociaux, pouvoirs publics et, au-delà, la société dans son ensemble. Nous avons tous, à notre échelle, un rôle à jouer pour créer des environnements de travail bienveillants, inclusifs et équilibrés constructeurs de santé et donc de santé mentale. Alors parlons santé mentale et agissons tous ensemble pour préserver durablement ce bien précieux.



— AVANT-PROPOS

Franck Bellivier, Délégué ministériel
à la santé mentale et à la psychiatrie

Depuis la crise sanitaire qui l'a mise en lumière, la santé mentale est aujourd'hui reconnue comme un enjeu prioritaire de santé publique – indissociable de la santé globale – mais aussi plus largement, comme un enjeu de société : le mal être de nos concitoyens reste supérieur à son niveau d'avant crise pour les symptômes anxieux, dépressifs, les troubles du sommeil, les conduites suicidaires. Certains groupes – les jeunes notamment – restent particulièrement exposés. Avec près d'un français sur 5 concerné, l'enjeu financier est également majeur (premier poste des dépenses de l'assurance maladie pour les pathologies).

La mission de Délégué Ministériel à la Santé Mentale et Psychiatrie qui m'a été confiée est de mettre en œuvre et de suivre le déploiement de la Feuille de Route Santé Mentale et Psychiatrie de 2018, suscitant une mobilisation gouvernementale et financière sans précédent. Cette Feuille de Route a été enrichie à l'occasion des Assises de la Santé Mentale et de la Psychiatrie d'octobre 2021, voulues par le Président de la République. Elle va de la santé mentale de tous à la maladie psychiatrique de certains mobilisant ainsi tant les Directions d'administration centrale des ministères sociaux que les territoires, via les Agences régionales de santé, et s'articule autour de 3 volets :

- la promotion de la bonne santé mentale, et prévention ;
- l'offre de soins ;
- l'insertion par le travail, le logement et la citoyenneté des personnes concernées par un trouble psychiatrique, qu'il soit accompagné d'un handicap psychique ou non.

Sa mise en œuvre appelle des changements de paradigmes (représentations, droit des personnes concernées, promotion du rétablissement, construction de parcours coordonnés qui articulent la prévention, le soin et le prendre soin ; pluridisciplinarité et approches collaboratives des pratiques...) et des réformes de fond (formation des professionnels de santé, réforme des financements...) dont les résultats ne peuvent être appréciés que dans la durée.

Cela ne signifie pas, bien au contraire, qu'il faille différer, voire ignorer les urgences et la persistance de sujets de préoccupation majeurs comme les inégalités des réponses et l'hétérogénéité des pratiques, ou encore l'inadéquation entre des besoins et l'offre qui par endroit est très fragile ; les délais d'attente dans les centres médico-psychologiques ; la saturation des urgences ; le découragement des équipes soignantes... Ces redoutables difficultés structurelles et conjoncturelles appellent, au-delà des mesures de long terme précitées, des réponses plus immédiates.

Des raisons d'espérer existent et il faut le faire savoir. Le 3^e Tour de France des 18 régions, consacré à la mise en œuvre localement des projets territoriaux de santé mentale (PTSM), mené en 2024, a permis de constater et de confirmer que « ça bouge sur le terrain ».

Ces raisons d'espérer l'emportent sur celles de renoncer, c'est bien l'esprit qui nous anime dans le portage des chantiers innovants : construction d'une gradation de parcours lisibles, élargissement de l'accès aux soins psychologiques, nouveaux métiers, grand défi du numérique en santé mentale, intégration des pairs-aidants professionnels dans les équipes de soins, mesures d'anticipation en psychiatrie...

Améliorer la réponse est certes nécessaire, mais pas suffisant ; il nous faut agir en même temps de façon très volontariste sur les déterminants de la santé mentale : violences subies et en particulier violences sexuelles dans l'enfance, migration, appartenance à une minorité, précarité financière ou de logement, accès au sport, au travail, à la culture... Agir sur les déterminants de santé mentale nécessite une mobilisation interministérielle, mais également des collectivités locales et des acteurs du monde économique. La qualité de vie au travail est un de ces déterminants majeur.

Les vents sont donc favorables pour poursuivre, consolider et amplifier une politique ambitieuse en faveur de la santé mentale et de la psychiatrie et lui donner un nouvel élan dès 2025, année de la Grande Cause Nationale. C'est une mobilisation collective qu'il importe de viser cette année et qui doit être le point de départ d'un « changement de braquet » en inscrivant parallèlement la politique de santé mentale dans une ambition pluriannuelle clairement affirmée, transversale et interministérielle. Cette mobilisation fait écho à la forte dynamique internationale engagée parallèlement sur ce thème, avec l'appui de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et dans laquelle la France entend exercer un leadership. En matière de santé mentale, le travail est à la fois un marqueur, un risque, et une opportunité.

Un marqueur par le biais des arrêts de travail : la mauvaise santé mentale constitue l'une des causes principales d'arrêt de travail, notamment de longue durée.

Un risque : certaines professions sont plus particulièrement touchées par un sur-risque : pénibilité, surmenage, burn-out. Mais par-delà, de nombreux facteurs de stress identifiés en milieu professionnel ont un impact avéré sur la santé mentale et doivent être combattus à la source dans une logique de prévention.

Une opportunité : le travail est un déterminant majeur d'une bonne santé mentale, en général, ceci est plus vrai encore pour les personnes porteuses d'un trouble avec ou sans handicap psychique, pour lesquelles il constitue un facteur déterminant de rétablissement et de socialisation. Il est bien démontré que les collectifs de travail inclusifs créent des bienfaits individuels et collectifs, y compris sur des indicateurs de performance sociale (arrêt de travail) et économique (performance). La prise en compte de la santé mentale au travail constitue un enjeu individuel et collectif majeur.

Cette année nous donne encore plus l'occasion de toutes et tous nous mobiliser, partout en France, dans l'ensemble des secteurs, en faveur de l'information, la prévention et la déstigmatisation, car la santé mentale est notre affaire à tous.

La mobilisation créée par la Grande Cause Nationale 2025 devrait encore amplifier ce mouvement. N'oublions pas que nous avons tous une santé mentale, et tout comme notre santé physique, prenons-en soin au quotidien et dans tous les milieux de vie... et parlons-en !

1 SANTÉ MENTALE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Claire Le Roy-Hatala est directrice du collectif La Place, vice-présidente de la Communauté de pratiques internationale et francophone Santé mentale et Travail et autrice du livre « La vérité sur les troubles psychiques au travail » paru aux éditions Payot, 2024. Elle accompagne les entreprises, institutions, associations et fondations à mieux prendre en compte les personnes concernées par des troubles psychiques dans l'emploi et dans la société.



CLAIRE LE ROY-HATALA,
Directrice du collectif
La Place (conseil,
accompagnement,
formation
santé mentale,
handicap, travail et
rétablissement)

En quoi la Santé mentale est un enjeu sociétal ?

La santé mentale nous concerne tous ! Il n'y a pas de santé, sans santé mentale. Elle fait partie intégrante de qui nous sommes et de notre rapport au monde.

Si l'on reprend les termes de la définition de l'OMS de la santé mentale, celle-ci ne se réduit pas à l'absence de maladie. Elle ne se

réduit même pas à un sentiment de bien-être, même si c'est une de ses dimensions premières. Elle nourrit notre capacité à faire face aux tensions et difficultés inhérentes à la vie sur Terre. Elle se niche dans nos ressources internes et externes pour relever les défis de l'existence. In fine, se joue avec elle notre place dans la société, notre contribution au monde qui nous entoure. En cela, elle est universelle, partagée par tous, éminemment sociétale et nous accompagne tout le long de nos chemins de vies, et plus particulièrement de vies professionnelles.

La santé mentale est aujourd'hui un enjeu car elle est mise à rude épreuve et vacille pour un grand nombre d'entre nous. Les chiffres sont éloquent¹ : Santé publique France estime qu'une personne sur 5 est touchée par un trouble psychique (la dernière enquête Coviprev révélait que 18% des français montraient des signes d'un état dépressif et 26% d'un état anxieux).

On constate même dans certaines enquêtes que 25% des personnes interrogées se déclaraient souffrir d'un trouble anxieux généralisé et pour la moitié elles considèrent que cela détériore leur quotidien. Ce chiffre monte à 41% chez les jeunes.

Un rapport de l'OCDE en 2015 estimait qu'une personne sur deux connaîtra des troubles psychiques au cours de sa vie active.

Ce phénomène explose ces dernières années engendrant de la souffrance, de l'isolement, des troubles psychiques qui nécessitent parfois des réponses médicales intensives et du soutien psychologique. Ce sont les personnes concernées en premier lieu et tous les collectifs de proximité, de travail qui en sont le plus durement impactés.

Et pourtant, ce cri d'alarme n'est pas une fatalité. Chacun peut jouer un rôle pour promouvoir sa propre santé mentale et celle des autres.

L'accompagnement au rétablissement a fait la preuve de son efficacité et apporte des réponses holistiques lorsque les problèmes de santé mentale désocialisent, mettent à terre, éloignent de l'emploi.

1 – Rapport mondial sur la santé mentale OMS 2022.
Le cadre d'action de l'OCDE en matière de santé mentale et d'emploi, mars 2015.
Etude IPSOS pour FondaMental, 2021.
Etude Coviprev pour suivre l'évolution des comportements après l'épidémie de Covid, pour Santé publique France, 2023

Le travail en lui-même est un levier puissant du processus de rétablissement notamment par le sentiment d'utilité qu'il nourrit, la reconnaissance qu'il procure, les liens sociaux qu'il permet (en plus des revenus qu'il apporte et qui soutiennent une sécurité psychologique indispensable).

Ce processus de rétablissement n'est possible qu'à condition de se dérouler dans un environnement non-stigmatisant. C'est le grand défi que nous avons collectivement à relever : ne plus réduire les personnes vivant avec des troubles psychiques à leur maladie et aux stéréotypes disqualifiants qu'on leur attribue. Se recentrer sur les compétences, les savoirs et les contributions de chacun à l'intérêt général. Garder confiance dans la capacité de tous à connaître le chemin du rétablissement. Considérer la vulnérabilité comme une condition partagée de notre vie au travail qui nous invite à nous rapprocher les uns des autres, à nous respecter dans nos limites, à penser des environnements de travail respectueux de chacun.

Le soutien de proximité, l'écoute, la bienveillance, le regard non discriminant, le respect de l'autodétermination, l'attention portée aux signaux d'alerte sont des leviers qui participent à des environnements protecteurs de notre santé mentale à tous... En cela, tous les employeurs ont un rôle déterminant à jouer.

La Grande Cause Nationale nous oblige à réussir ce défi collectivement ! »

**Il n'y a pas de fatalité :
chacun peut jouer un rôle
pour promouvoir sa propre
santé et celle des autres.**



A - Qu'est-ce que la santé mentale ?

La santé mentale est l'une des trois composantes essentielles de la santé. Comme énoncé dans le préambule de la constitution de l'Organisation mondiale de santé (OMS), **« La santé est un état de bien-être complet physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».**

La santé des individus et des populations se définit à l'intersection de trois grandes dimensions : somatique, psychologique et sociale. Cela implique que la condition physique et la condition sociale influencent la santé mentale, mais aussi que la santé mentale détermine la santé physique et sociale. Autrement dit, **il n'y a « pas de santé sans santé mentale ».**

Comme pour la santé physique, la santé mentale ne se réduit pas à une absence de troubles, mais elle se définit comme **« un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, faire face au stress normal de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ».**

La délégation ministérielle à la santé mentale et à la psychiatrie souligne² qu'il est important de définir précisément la santé mentale dans ses 3 dimensions :

- santé mentale positive dans sa dimension de promotion et prévention en population générale,
- troubles mentaux courants,
- troubles psychiatriques sévères pouvant déboucher sur des situations de handicap psychique.

La santé mentale n'est pas un état figé, elle est une recherche permanente d'un état d'équilibre psychique, propre à chaque personne, selon ses conditions de vie et les événements qu'elle vit ou qu'elle a vécus.

Une personne peut ne souffrir d'aucune maladie sans pour autant se sentir en bonne santé mentale. À l'inverse, une personne peut bénéficier d'un bien-être satisfaisant tout en ayant un trouble psychique bien traité.

2 – Rapport tour de France des projets territoriaux de santé mentale, octobre 2024.



B - Quels sont les facteurs en jeu dans la santé mentale ?

Le fonctionnement du cerveau demeure encore largement méconnu et ses interactions avec l'ensemble du corps et l'environnement extérieur tout autant. La recherche permet toutefois aujourd'hui de privilégier le modèle bio-psycho-social comme expliquant le mieux la variabilité de la santé mentale, mais aussi la réinsertion au travail.

La santé mentale est en effet influencée par de nombreux facteurs : génétiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail.

Les facteurs génétiques

L'état actuel de la recherche internationale établit le lien existant entre des altérations génétiques et certains troubles psychiques.

Les facteurs biologiques

Une maladie physique, surtout lorsqu'elle est chronique, peut altérer la santé mentale. Les infections prénatales et les inflammations sont identifiées comme pouvant être à l'origine des troubles psychiques. **La puberté induit aussi une forte vulnérabilité pour la santé mentale de l'adolescent**, ce qui explique qu'à cet âge apparaissent souvent les premiers symptômes de maladies psychiques. Par ailleurs, un sommeil de mauvaise qualité a des répercussions sur l'état psychique.

L'environnement psychosocial

Le lieu de résidence ou d'hébergement, la qualité du logement et l'environnement sont plus ou moins propices à une bonne santé mentale. Ainsi, qu'il s'agisse de l'environnement proche ou d'un environnement étendu à la population d'un pays ou même du monde, toutes les menaces environnementales (hébergement précaire, récession économique, flambée épidémique comme celle due au Covid-19, situation d'urgence humanitaire, déplacements) sont des agressions potentielles pour la santé

mentale. À l'inverse, un environnement relationnel bien structuré en famille, entre amis, dans une communauté, avec des collègues de travail bienveillants est un facteur de protection.

Les ressources financières jouent aussi un rôle dans la santé psychique. Ainsi la pauvreté, la précarité du travail et le chômage sont des facteurs défavorables.

Les conditions de travail, les facteurs psychosociaux (stress, possibilité de prendre des décisions liées à ses tâches, liens avec les collègues, reconnaissance de l'expertise et des compétences, etc.), ainsi que **la sécurité des lieux**, influent sur le bien-être psychique.

Les symptômes liés aux risques psycho-sociaux sont multiples : troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, palpitations, nervosité, fatigue importante, baisse de moral, stress, dépression, épuisement (burn out)...

Les facteurs déclenchants

Les événements (heureux ou malheureux) présents ou vécus dans le passé influent sur le psychisme. Certains événements douloureux qui surviennent pendant les périodes critiques du développement, notamment au cours de la petite enfance, sont particulièrement nocifs pour le psychisme. En leur absence, les autres facteurs, latents, peuvent demeurer inactifs et sans effet négatif sur la santé mentale.

Aussi une politique de santé mentale doit-elle inclure une démarche de prévention veillant à neutraliser les facteurs potentiellement déclencheurs de troubles psychiques. La prévention des risques psychosociaux se trouve dès lors au cœur des problématiques de santé mentale.

C - Santé mentale : quels sont les différents types de troubles ?

Reprenant la typologie proposée par la délégation à la santé mentale et à la psychiatrie, il convient de distinguer :

Les états momentanés de souffrance psychique (problèmes de santé mentale)

Ce sont ceux que traverse tout être humain du fait d'une contrariété, d'un événement négatif, d'une tension qui affecte momentanément son humeur. Moments de stress, de tristesse, de dépréciation, de découragement, etc. : chacun connaît ces sentiments par moments, mais le plus souvent, ils sont temporaires et le bien-être psychologique s'installe à nouveau. **Ces fluctuations de l'humeur et du « moral » sont normales et ne sont pas assez marquées pour faire référence à un diagnostic psychiatrique.**

Le sentiment de détresse induit par les situations éprouvantes et difficultés existentielles (deuil, échec relationnel, scolaire...) relève de cette catégorie : il n'est pas habituellement révélateur d'un trouble mental. Lorsqu'elle est temporaire et fait suite à un événement stressant, cette détresse psychologique est considérée comme une réaction adaptative normale.

Tenant principalement à sa participation à la vie sociale, celle-ci joue un rôle essentiel dans le rebond qui suit normalement cette « déprime » temporaire. Dans l'espace du travail, la qualité des relations sociales participe positivement et négativement à cette dimension de la santé mentale.

Les troubles psychiques fréquents (troubles mentaux courants)

Il s'agit notamment des troubles anxieux tels l'anxiété généralisée, les troubles obsessionnels compulsifs et les dépressions avec une intensité modérée à moyenne.

Le burn-out ou symptôme d'épuisement professionnel entre dans cette catégorie (même si ce n'est pas un diagnostic, mais



un syndrome). Les conditions de travail contemporaines, génératrices de stress, le favorisent massivement. La pression ressentie par la personne résulte d'un rythme quotidien où les tâches ménagères, l'éducation des enfants, les temps de transports, etc., combinés avec des exigences de rendement professionnel, s'enchaînent à une vitesse insoutenable.

Les personnes concernées par ce type de troubles nécessitent d'être accompagnées médicalement et psychologiquement jusqu'à retrouver un état de santé mentale satisfaisant. Il importe aussi de veiller à ce que les causes, lorsqu'elles peuvent être identifiées, soient questionnées et corrigées, s'agissant particulièrement du stress et de l'épuisement professionnel à l'origine du burn-out.

Les troubles psychiques sévères (troubles mentaux sévères)

On entend ici notamment les troubles psychotiques (dont les schizophrénies) et de l'humeur (dont la bipolarité et la dépression majeure sévère). Ils se caractérisent par l'importance des symptômes et leur durée. Les troubles psychiques sévères nécessitent des traitements psychiatriques rapides et adaptés.

Les thérapies permettent aujourd'hui souvent l'accès à un « rétablissement »

Si longtemps, en ce qui concerne les troubles sévères, le discours de la psychiatrie n'a permis d'espérer qu'un apaisement des symptômes les plus gênants, le développement de nouvelles thérapies permet, depuis une vingtaine d'années, d'amener un nombre croissant de personnes à renouer avec une vie proche de celles que vivent les autres personnes.

Par « rétablissement », concept porté par les mouvements d'usagers né dans les années 1970 dans les pays anglo-saxons, on entend la possibilité de se dégager d'une identité de malade et de retrouver une vie active et sociale.

Le rétablissement est un processus foncièrement personnel et unique qui vise à changer ses attitudes, ses valeurs, ses sentiments, ses objectifs, ses aptitudes et ses rôles. C'est un moyen de vivre une vie satisfaisante, remplie d'espoir et productive, malgré les limites résultant de la maladie.

Le rétablissement va de pair avec la découverte d'un nouveau sens et d'un nouveau but à sa vie, à mesure qu'on réussit à surmonter les effets catastrophiques de la maladie mentale... (Bill Anthony, 1993).

Le chemin du rétablissement personnel peut s'articuler tout ou en partie autour des 3 dimensions : clinique (rémission symptomatique), sociale (autonomie en termes de logement, d'emploi, de revenus, de relations sociales), fonctionnelle (restauration de la capacité à affronter des situations en connaissance de ses forces et de ses limites) (Pr Nicolas Franck 2017).

L'accès à l'emploi, s'il est désiré par la personne, s'inscrit bien comme l'une des composantes possibles d'un parcours de rétablissement.

« Je suis un malade mental. (...)

Je copilote la première émission de radio de France en étant bipolaire. Je n'en tire aucune gloire et ne vais certainement pas donner de leçon à ceux qui partagent mon sort et ne trouvent ni les ressorts intérieurs ni l'aide extérieure pour continuer à travailler. Mon exemple montre, simplement, qu'il est possible de porter de lourdes responsabilités en étant malade. J'ai un rêve : qu'une révolution du regard porté sur ces pathologies aide mes nombreux amis de maladie à avoir une vie sociale et professionnelle débarrassée de la honte et de la culpabilité.

Accordez nous la banalité. »

Nicolas Demorand,
journaliste et animateur
audiovisuel français





EMMANUELLE RÉMOND,
Présidente
de l'Unafam

Des solutions pour permettre aux personnes atteintes de maladies psychiques de travailler

D'après une enquête menée par l'Unafam auprès de ses adhérents, le droit le plus difficile d'accès pour les personnes vivant avec

un handicap psychique est l'emploi. « Il n'y avait aucun suivi sur son parcours d'emploi, témoigne ainsi la mère d'une jeune femme vivant en Île-de-France. Elle a pu faire quelques missions mais qui ne prenaient absolument pas en compte son handicap. Elle n'a pas pu continuer. ». **En 2023, 72 % des adhérents de l'Unafam déclarent que leur proche en situation de handicap a eu l'occasion de travailler ; seulement 21 % exercent effectivement une activité rémunérée.** Un gâchis terrible que nous ne cesserons jamais de dénoncer à l'Unafam.

Faute d'accompagnement à tous les niveaux et à toutes les étapes du parcours de vie : à l'école, à l'université, dans les organismes de formation, dans la recherche d'emploi ou dans l'emploi, les personnes se découragent et se retirent du marché du travail. Elles augmentent ainsi le risque d'isolement, une situation délétère pour leur santé mentale, déjà fragilisée par la maladie.

Permettre aux personnes en situation de handicap psychique de travailler, c'est leur permettre de se rétablir et diminuer l'impact du handicap sur leur vie. Les solutions existent et nous les connaissons : former les acteurs de l'accompagnement aux spécificités du handicap psychique pour lutter contre les stéréotypes en rétablissant une vision juste et respectueuse de la réalité, rendre cet accompagnement possible sur présentation d'un certificat médical, sans RQTH, pour éviter les ruptures de parcours, intégrer des

chargés d'insertion professionnelle dans les équipes de soin, sensibiliser les managers sur les lieux de travail, généraliser la possibilité du temps partiel sans diminution de l'AAH dès le mi-temps comme c'est le cas actuellement. **Les personnes avec un handicap psychique veulent s'intégrer par l'emploi. Créons pour elles un environnement favorable ; tous, autour d'elles, en bénéficieront. »**

Pour en savoir plus :

unafam.org/sinformer/actualites/emploi-guide-des-droits-au-travail-des-personnes-vivant-avec-des-troubles
www.unafam.org/se-former/des-formations-pour-guider-les-professionnels



En 2023, 72 % des adhérents de l'Unafam déclarent que leur proche en situation de handicap a eu l'occasion de travailler.

Les sensibilisations aux troubles psychiques organisées par l'Unafam (RH, médecins du travail, managers de proximité)

L'Unafam organise depuis 5 ans, à la demande d'employeurs, des formations visant à la sensibilisation à la problématique de l'emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques. Les séances d'une journée réunissent chacune une douzaine de stagiaires et sont coanimées par une psychologue du travail ainsi que deux bénévoles : l'un est un pair-aidant directement concerné par des troubles psychiques dont il est rétabli ; l'autre représente les familles dont un proche vit avec des troubles psychiques. Ces bénévoles, au nombre d'une douzaine, se relaient pour apporter le témoignage vécu de leur expérience aux côtés de la professionnelle.

Parmi les motifs avancés pour expliquer leur inscription à ces formations, les stagiaires indiquent en premier que le sujet de l'accompagnement des personnes, dont la santé mentale est altérée, est bien identifié par eux comme concernant une proportion significative de collègues. Elles se sentent d'autant plus désarmées pour en traiter que la plupart des collègues qu'elles présument concernés refusent d'en parler. La formation s'appuie notamment sur le témoignage de stagiaires volontaires qui, en analysant des situations qu'ils ont connues, cherchent à dégager quelques suggestions de réponses.

D - Santé mentale : grande cause nationale 2025

La grande cause nationale est un agrément annuel délivré depuis les années 70 par les pouvoirs publics qui permet de donner une visibilité accrue à un enjeu sociétal crucial.

La santé mentale reste associée à des pathologies souvent perçues comme chroniques, incurables et inexorables alors que les données de la science disent qu'un rétablissement permettant de jouir d'une vie satisfaisante est possible.

Avec le statut de grande cause nationale en 2025, **l'objectif est de mobiliser les acteurs publics et privés pour lever ces tabous et améliorer les parcours de soins.** Ce label permet notamment de renforcer la sensibilisation grâce à des campagnes sur les médias nationaux et d'encourager un changement global dans la perception de la santé mentale en France.

Les quatre objectifs prioritaires de la grande cause nationale 2025 pour la santé mentale sont :

- **La déstigmatisation** : sensibiliser le grand public pour changer le regard porté sur les troubles psychiques et mentaux.
- **Le repérage précoce et la prévention** : généraliser les formations et les campagnes de sensibilisation dans les écoles, les entreprises et auprès des professionnels.
- **L'accès renforcé aux soins** : développer des parcours adaptés, doubler le nombre de maisons des adolescents (actuellement 125) et créer de nouveaux métiers dédiés à la santé mentale.
- **Un accompagnement global** : soutenir les personnes concernées dans tous leurs choix et projets de vie, incluant la formation, l'emploi, le logement et les loisirs.



**ANGÈLE
MALÂTRE-LANSAC,**
Déléguée générale
de l'Alliance pour
la santé mentale

La santé mentale est l'affaire de tous

Il n'y a pas de santé sans santé mentale et celle-ci peut s'altérer, temporairement ou dans la durée.

Depuis la pandémie de Covid-19, les chiffres alarmants sur la dégradation de la santé mentale des Français,

et notamment des plus jeunes, se succèdent et l'ensemble des pans de notre société en voit les conséquences : à l'école, à l'université, dans les familles, dans les collectivités locales ou encore dans le monde du travail. **La santé mentale n'est en effet pas qu'un enjeu individuel : elle trouve une partie de ses déterminants dans nos conditions de vie, de travail, dans notre vie sociale** et sa dégradation produit des effets sur toute la société. Elle est devenue l'affaire de toutes et de tous.

Au-delà des drames individuels, les coûts que font peser les troubles de santé mentale sur notre économie sont majeurs. L'OCDE estime ainsi ces coûts à plus de 4 % du PIB par an, et selon une étude URC ECO-FondaMental **les coûts directs et indirects de la mauvaise santé mentale sont évalués à 163 milliards d'euros par an en France.** Chaque année, **la prise en charge des troubles psychiatriques par l'Assurance maladie constitue son premier poste de dépenses, au-delà des coûts représentés par les maladies cardiovasculaires ou des cancers.**

Les solutions peuvent parfois paraître trop complexes ou lointaines compte tenu de l'état de notre démographie médicale et de la lenteur du système de soins à bouger. En réalité, nous pouvons tous agir dès maintenant en adoptant une vision systémique, transversale et graduée, allant de l'information et de la prévention pour tous jusqu'à la prise en charge personnalisée des troubles les plus sévères.

Afin d'agir résolument sur l'amont et la sensibilisation à l'instar de ce qu'ont fait de nombreux pays, de larges campagnes d'information et de prévention doivent être menées dans l'ensemble des secteurs (école, monde de la jeunesse, monde du travail, etc.). Cette approche axée sur la prévention et multipartite passe par une communication très large sur la santé mentale et par des programmes de formation des premières lignes.

En faisant de la santé mentale la Grande cause nationale pour 2025, la France a franchi une étape décisive. Changer de regard est possible et des leviers existent, activables rapidement et s'appuyant sur l'ensemble des innovations et des acteurs de terrain d'ores et déjà mobilisés partout sur le territoire.

Dans les années 1980, le cancer était largement stigmatisé. Des campagnes récurrentes et des actions menées par et pour les associations de patients, ainsi qu'un investissement politique fort et un engagement du monde économique, ont permis de transformer le regard porté par la société dans son ensemble sur les personnes souffrant de ces maladies, de rendre plus attractive la recherche et de mobiliser davantage de ressources publiques comme privées pour faciliter les parcours de soins, la prévention, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes concernées. C'est cette trajectoire que nous devons emprunter pour les troubles psychiques.

Le monde de l'emploi a un rôle majeur à jouer pour favoriser une bonne santé mentale et agir pour une meilleure inclusion des personnes concernées qui représentent chaque année 20 % de la population française. **Quatre piliers d'action** peuvent être activés : **la prévention des risques psychosociaux, la mise en place d'une culture ouverte et inclusive** facilitant la prise de parole sur le sujet, **le soutien aux personnes en souffrance psychique** et enfin **le retour et le maintien dans l'emploi** des personnes concernées par ces troubles. »

2 SANTÉ MENTALE ET TRAVAIL, PARLONS-EN !

A - Le rôle clé des entreprises dans la prise en considération de la santé mentale des salariés

En France, 1 salarié sur 4 se déclare en mauvaise santé mentale. La santé mentale est un sujet dont on ne parlait pas ou peu dans les entreprises avant le Covid. Aujourd'hui, le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est même devenu le premier critère de choix d'une entreprise avec la rémunération et **90 % des salariés considèrent l'attention portée à la santé mentale comme un facteur important dans le choix d'un employeur.**

Une bonne santé mentale est désormais clairement identifiée comme essentielle pour la productivité, l'engagement et la satisfaction des salariés et des travailleurs indépendants. Elle est également importante pour leur santé physique, leur bien-être général et leur capacité à faire face aux changements et aux défis de la vie.

Dans le monde du travail, le stress, la charge de travail excessive, l'isolement ou encore le manque de reconnaissance peuvent entraîner des épisodes de détresse psychologique. Celle-ci est une forme de souffrance émotionnelle, cognitive et comportementale intense. Lorsque cette détresse persiste, elle peut mener à un épuisement émotionnel, à une perte de motivation. Et si elle n'est pas prise en compte et traitée, elle peut évoluer vers une dépression sévère, l'une des formes graves de troubles psychiques.

Dès lors, la négligence de la santé mentale peut entraîner des absences au travail, des accidents du travail et des démissions et avoir un impact sur la productivité, la culture et l'image de marque de l'entreprise.

L'invisibilité de la souffrance psychique au travail

Si la santé psychique dépend de facteurs très variés, l'environnement de travail de chacun joue un rôle crucial : **les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle sont en forte hausse en 2023 (+ 25 %) et 12 000 accidents du travail sont intervenus en lien avec des risques psychosociaux.** Un quart des arrêts de travail de longue durée sont causés par les troubles psychiques précise ainsi le dernier Datascope d'Axa. Selon ce rapport, **l'absentéisme a augmenté de 31 %** depuis 2019. La prise en charge de la santé mentale est devenue le premier poste de dépenses de l'Assurance-maladie, avec **23 milliards d'euros de dépenses annuelles.**

Ce risque concerne tous les secteurs d'activité et les entreprises de toute taille. L'enjeu est de garantir le bien-être au travail comme principal facteur de prévention primaire en matière de santé au travail. Or pour les entreprises, la souffrance au travail de leurs salariés relève souvent de l'invisible. L'enquête annuelle 2023 de la Défenseure des droits et de l'Organisation Internationale du Travail, intitulée « Baromètre des discriminations en emploi, concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité » indique que **seulement la moitié des malades ont informé leur employeur ou supérieur hiérarchique de leur état de santé. Parmi ceux qui ne l'ont pas fait, 40 % déclarent avoir peur des répercussions négatives** (sanctions, mesures de représailles, perte de confiance, crainte d'une redistribution des tâches sur d'autres personnes ou d'un changement d'attitude de la part de leur entourage professionnel). Les affections psychiatriques représentaient 28 % des causes médicales à l'origine des mises en invalidité et se situaient au premier rang¹.

¹ – Source CNAM, juillet 2008

Les secteurs et les profils les plus touchés

Certains secteurs sont particulièrement vulnérables : **l'hébergement, la restauration et le médico-social affichent des taux supérieurs à 30% de salariés en mauvaise santé mentale.** Les agents de l'administration publique ne sont pas épargnés, avec des niveaux tout aussi préoccupants. Les femmes jeunes, les salariés à temps partiel, les familles monoparentales et les personnes souffrant de maladies chroniques constituent les populations les plus à risque.

D'après le baromètre Qualisocial 2025, **seules 23% des entreprises proposent un plan de prévention complet en santé mentale**, tandis que **39% des salariés n'ont accès à aucune mesure préventive.** Pourtant, **les organisations qui adoptent des stratégies complètes constatent des résultats probants : une augmentation de 26% de salariés en bonne santé mentale** et des gains significatifs en engagement et productivité.



MAËLYS DE ARAUJO,
ASSYSTEM,
Responsable
Diversité & Inclusion

Nous proposons des solutions adaptées à chaque collaborateur

La santé mentale au travail est un enjeu essentiel, et Assystem met en place plusieurs dispositifs pour soutenir le bien-être de ses collaborateurs.

L'entreprise œuvre pour un environnement de travail sain, en promouvant des accords permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle, avec des mesures comme le droit à la déconnexion et le télétravail. Ces initiatives sont complétées par des formations régulières à destination des managers pour les sensibiliser notamment aux premiers signes de mal-être et leur permettre d'agir de manière préventive.

La santé mentale des dirigeants et des indépendants n'est pas épargnée

Les facteurs de stress d'ordre psychologique, social, ou liés à l'organisation du travail d'une part et la multiplication des facteurs de risques exogènes (crise sanitaire, politique, économique, instabilité des revenus, pression des commandes, solitude ...) peuvent induire des conséquences physiologiques et psychologiques chez les travailleurs indépendants.

Dans une enquête récente **72% des créateurs d'entreprise qualifiaient leur état physique et mental de « mauvais »**².

2 – Source harmonie mutuelle - www.harmonie-mutuelle.fr/entrepreneurs/vous-informer/actualites/panorama-sante-mentale-entrepreneuses

Assystem va plus loin en proposant une hotline gratuite et accessible 24/7, offrant une écoute psychologique confidentielle.

Ce service, essentiel pour prévenir le burn-out ou gérer le stress, permet à chaque salarié de trouver un soutien immédiat en cas de besoin.

Pour accompagner spécifiquement ses collaborateurs en situation de handicap psychique, la mission handicap travaille en étroite collaboration avec les équipes pour identifier les besoins et offrir des solutions sur-mesure, comme le coaching personnalisé et un accompagnement via des professionnels spécialisés en santé mentale.

L'écoute active, la sensibilisation des équipes, et l'adaptation des conditions de travail permettent à chacun de s'épanouir dans un environnement respectueux. De plus, des solutions innovantes, telles que la mise en relation avec des pairs ou des ajustements dans l'organisation du travail, renforcent le soutien apporté. »

Une réglementation pour agir

Dans le cadre de son obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, précisée par l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu :

- de mettre en œuvre des actions de prévention de ces risques comme des autres risques professionnels ;
- d'informer et de former ses salariés ;
- de mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

Cela implique une organisation du travail adaptée et des stratégies particulières pour prévenir différents risques majeurs :

- le stress au travail ;
- les violences, physiques et psychologiques (harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles, discriminations...) ;
- le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel...

Comme tous les risques professionnels, **les risques psychosociaux inhérents à l'activité de l'entreprise doivent être mentionnés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, véritable point de départ de la stratégie de prévention au travail.

Les acteurs de la santé mentale au travail

Si la santé des salariés est une obligation incombant à l'employeur, plusieurs autres acteurs ont un rôle à jouer dans l'entreprise :

- **le comité social et économique (CSE)**, obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, possède des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Composé de représentants des salariés et de l'employeur, il assure la promotion de conditions de travail propices à la santé mentale et bénéficie dans certains cas d'un droit d'alerte. Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, ces attributions sont confiées à une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dédiée, au sein du CSE ;
- **les services de prévention et de santé au travail (SPST)** assurent la médecine du travail. Ils sont chargés d'accompagner les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des risques professionnels. Ils reçoivent les salariés en souffrance psychique, les orientent et accompagnent l'employeur dans l'aménagement de leurs conditions de travail.

Pour en savoir plus :

travail-emploi.gouv.fr/la-sante-mentale-grande-cause-nationale-2025



PHILIPPA MOTTE,
Formatrice,
consultante, coach
et pair aidante
sur les enjeux de
santé mentale et de
handicap psychique
au travail

Autrice du livre
Et c'est moi qu'on enferme,
éditions Stock, Mai 2025

Les entreprises sont plus attentives à la santé mentale de leurs employés

Observer l'évolution de la société, notamment dans le monde de l'entreprise, face à la question de la santé mentale est une expérience frappante. Depuis plus de dix ans, je travaille avec des entreprises publiques et privées comme formatrice, consultante et coach sur ce sujet.

Jusqu'à récemment, le terme « santé mentale » était évité par mes clients, jugé trop tabou et délicat à aborder avec leurs employés. Alors même que l'OMS affirme qu'« il n'y a pas de santé sans santé mentale », cette terminologie était associée de façon systématique à la « maladie mentale » et aux stéréotypes négatifs qui sont trop souvent attribués à tort à ce type de troubles.

La crise du COVID a marqué un tournant dans cette perception. Elle a révélé à tous que **la santé mentale est universelle et peut être fragilisée par divers facteurs, qu'ils soient externes, personnels ou professionnels**. Depuis un ou deux ans, je constate un intérêt croissant des entreprises pour la prévention, la formation des managers et des RH, et la promotion d'approches pluridisciplinaires afin d'être plus attentif à la santé mentale des salariés.

Dans mon métier, je vois chaque jour les bénéfices du dialogue et de la pédagogie sur un sujet comme celui-ci. Interroger les représentations des participants, clarifier des termes complexes, être attentif aux signes de détresse psychique, et connaître les bonnes pratiques sont essentiels pour prévenir et accompagner. Ces messages importants sont recherchés et sollicités par un nombre croissant d'entreprises. Elles sont de plus en plus conscientes de l'importance de la qualité de vie au travail et de son lien étroit avec la préservation de la santé mentale des collaborateurs dans le cadre professionnel. »



Prévention : le programme PSSM « Premiers Secours En Santé Mentale »

La formation au secourisme en santé mentale est une formation généraliste de sensibilisation et d'assistance en santé mentale, créée en 2000 en Australie. Elle existe actuellement dans **30 pays** et a permis **la formation de plus de huit millions de secouristes et d'environ 67 000 formateurs dans le monde**. L'adaptation du programme et son développement en France sont portés depuis 2018 par l'association Premiers secours en santé mentale – France (PSSM France) qui assure le lien avec l'organisation fondatrice Mental Health First Aid International et le réseau international. À ce jour, **un peu plus de 186 000 secouristes et environ 1800 formateurs ont été formés sur le territoire national**.

Le programme est conçu comme une démarche citoyenne inspirée des gestes qui sauvent et à destination du grand public. La formation de secouristes est ouverte à tous. **Elle vise plus spécifiquement à améliorer la connaissance de la santé mentale et des conduites à tenir, afin que les personnes formées puissent apporter un soutien adapté à leur entourage et, si besoin, orienter vers les soins et les aides adaptés.** En apportant à la population générale des connaissances sur la santé mentale et les principaux troubles psychiques, la formation contribue à déconstruire les représentations, briser les tabous autour de la santé mentale et encourage en particulier les interventions basées sur le lien social (en particulier le soutien entre pairs).

La formation de formateurs est, quant à elle, soumise à un processus de sélection et confère une accréditation à dispenser la formation PSSM à l'issue d'une formation de 5 jours et d'une évaluation portant à la fois sur des aspects théoriques et pratiques. L'association PSSM France est particulièrement attachée à maintenir une diversité dans les profils de

sa communauté de formateurs (personnes concernées, aidants, professionnels...). Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises et de collectivités s'engagent dans la prévention de la santé mentale de leurs salariés en organisant des formations de secouristes en interne ou en proposant à des collaborateurs de devenir formateur accrédité pour former leurs collègues. Pour faciliter l'accès à ses programmes, PSSM France a lancé son fonds solidaire en janvier 2023. Il permet, sous conditions d'éligibilité, de financer l'essentiel du coût des formations de secouristes et de formateurs afin de les rendre accessibles au plus grand nombre.

Pour en savoir plus :
pssmfrance.fr



La formation au secourisme en santé mentale existe actuellement dans 30 pays et a permis de former plus de huit millions de secouristes et environ 67 000 formateurs dans le monde.

B - Santé mentale et chômage : des liens ambivalents

L'analyse à partir des enquêtes Santé et itinéraire professionnel (SIP) montre que pour un travailleur, connaître des problèmes de santé, et notamment de santé mentale, peut favoriser la survenue du chômage. Les expositions aux risques psychosociaux durant la carrière professionnelle ont une influence durable sur la santé mentale des personnes.

Une recherche-action « Chômage, santé et handicap » soutenue par l'Agefiph

Ces travaux de recherche portés par le Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD-Cnam) et le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-Cnam-CNRS) explorent les liens entre chômage, santé et handicap, alors même que les données épidémiologiques indiquent que les chômeurs ont un risque accru de problèmes de santé (suicide, cancer, troubles psychiques...), avec un impact amplifié pour les personnes en situation de handicap. La recherche s'intéresse aux trajectoires professionnelles et de santé, aux contraintes vécues, mais aussi aux stratégies et ressources mobilisées pour développer leur pouvoir d'agir et leur santé.

L'objectif de cette recherche-action est de co-construire, avec les personnes concernées et des partenaires dont France Travail, Cap emploi et Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, des outils et recommandations pour améliorer la prise en charge et l'accès aux soins des chômeurs, avec ou sans reconnaissance d'un handicap.

Le chômage peut également affecter la santé mentale, en raison du stress et de l'insécurité qu'il provoque, ou bien parce qu'il révèle des « fragilités latentes qui ne se seraient pas manifestées en son absence ». Les deux sens de causalité coexistent et peuvent même amplifier leurs effets respectifs.

Pour en savoir plus :
dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/chomage-et-sante-mentale-des-liens-ambivalents

À citer parmi ces recommandations : le collectif et la pair-aidance comme ressource pour reprendre pied dans un parcours, le travail de santé comme incontournable, la dimension intersectionnelle de la situation des femmes au chômage... La recherche-action a donné lieu à une publication d'un ouvrage scientifique : « Santé et travail, paroles de chômeurs » (2024), mais aussi d'un article « Le burn-out vu du chômage » publié dans la Revue française de service social (2022). Par ailleurs, une série de recommandations a été versée aux travaux de concertation nationale préparant la constitution de France Travail.

Pour en savoir plus :
editions-eres.com/ouvrage/5238/sante-et-travail-paroles-de-chomeurs

C - La jeunesse est devenue un facteur de risque

Parmi les jeunes, les troubles de santé mentale touchent jusqu'à 50 % des 18–24 ans. Le ministère de la santé souligne l'ampleur de la dégradation de la santé mentale intervenue chez les jeunes. Si être jeune protégeait de la dépression en 2014, la jeunesse est devenue un facteur de risque, tendance qualifiée de phénomène épidémiologique rare. Ainsi, les 18–24 ans étaient 21 % à être concernés par la dépression en 2021 contre 12 % en 2017.

Face à l'augmentation inédite des troubles de santé mentale chez les jeunes et alors que la santé mentale a été déclarée grande cause nationale pour 2025, une proposition de loi vise à en faire des acteurs de premier plan en les formant aux premiers secours en santé mentale.

« Les missions locales se mobilisent »

L'accès à la santé fait partie de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes par les Missions Locales, qui veillent à offrir un soutien adapté aux besoins de tous les jeunes, dont les jeunes en situation de handicap.

Les conseillers des Missions Locales observent que les difficultés des jeunes sur le plan psychique contreviennent à leur projet d'insertion professionnelle. Il est en outre particulièrement difficile de les amener à consulter des professionnels. Or, l'absence de traitements de certains troubles comme l'anxiété, la dépression ou l'émergence de troubles psychotiques, peut conduire à l'engagement dans des conduites à risques (addictions, troubles des conduites alimentaires, voire passages à l'acte suicidaire).

Fort de ce constat, l'UNML a décidé d'investiguer le sujet en se dotant dès septembre 2023, d'une chargée de mission dédiée afin d'animer le réseau, d'établir des constats objectivés, et de mettre en œuvre des axes de travail avec la CNAM notamment.

Nombre d'événements organisés pendant la Semaine nationale des Missions Locales (du 26 mars au 4 avril 2025) consacrée à l'accès à la santé illustrent la capacité des Missions Locales, avec leur réseau de partenaires, à sensibiliser les publics les plus vulnérables avec des « moyens détournés » : ateliers consacrés à des échanges et jeux pour aborder la santé mentale dans sa globalité. D'autres ateliers organisés en lien avec des professionnels du secteur médico-social permettent de découvrir la sophrologie, d'échanger avec une « coach de vie » psychologue, ou de gérer son stress grâce aux activités physiques... L'objectif premier est de déconstruire les représentations péjoratives entourant les questions de soins en santé mentale et de permettre aux jeunes d'identifier les ressources disponibles.



Les troubles de santé mentale touchent jusqu'à 50 % des 18–24 ans.

3 LES DISPOSITIFS D'AIDES ET D'ACCOMPAGNEMENT

Les personnes ayant un handicap psychique représentent une part significative des personnes en situation de handicap recrutées et/ou maintenues en emploi grâce à l'action de l'Agefiph et de ses partenaires. Ainsi en 2020, **10% des personnes accompagnées par les Cap emploi et 7% des personnes recrutées présentaient un trouble psychique**. La reconnaissance administrative du trouble constitue un critère d'accès à plusieurs dispositifs. Progressivement des dispositifs expérimentaux ou plus pérennes ouvrent des possibilités d'accès hors critère administratif.

Les plateformes de réhabilitation psychosociale

L'État a souhaité accompagner les acteurs de la psychiatrie et de la santé mentale et les Agences Régionales de Santé (ARS) dans la structuration de l'offre de soins de réhabilitation psychosociale sur les territoires. **L'objectif est de garantir aux personnes vivant avec des troubles mentaux invalidants, ou connaissant des limitations des fonctions et des habiletés sociales en raison de leur pathologie, un accès à ces soins dans une trajectoire de rétablissement, par une meilleure prise en compte de leurs capacités, de leurs compétences et de leurs choix.**

Dans le cadre des Projets territoriaux de santé mentale (PTSM), des communautés de professionnels du sanitaire ont été invitées à s'organiser autour de plateformes de réhabilitation psychosociale visant à proposer aux personnes vivant avec des troubles psychiques sévères des projets personnalisés de soins de réhabilitation à partir d'évaluations globales pluriprofessionnelles mettant en avant les ressources, les compétences préservées et les aspirations de la personne. L'évaluation doit comporter une exploration de l'inclusion sociale pour

contribuer à la formulation du projet de vie par la personne et permettre de préciser ses besoins de soins et d'accompagnement.

Des plateformes se sont, depuis 2019, créées dans de nombreux départements sous l'impulsion des ARS.

La plateforme Réhab'Paris Nord

La plateforme a constitué un réseau de partenaires du monde professionnel et médico-social (France Travail, Cap emploi, centres de formation, associations, entreprises, institutions médicosociales, ESAT) qui lui apportent les ouvertures dont elle a besoin pour répondre à la variété des profils des personnes vivant avec des troubles psychotiques de bipolarité. Son équipe pluridisciplinaire de 14 professionnels comprend 2 job-coachs. **Lorsqu'une personne vivant avec des troubles psychiques est adressée à la plateforme, il lui est proposé une évaluation** qui cherchera à identifier ses freins mais aussi ses envies par rapport à l'emploi. Si la personne exprime une motivation en ce sens, l'équipe lui proposera des thérapies (comportementales, remédiation cognitive, aide au développement des compétences sociales, ergothérapie, etc.) visant à sa remobilisation et un soutien à l'insertion professionnelle. Les job-coach accompagnent alors la personne dans un parcours totalement adapté à ses envies, incluant des contacts avec des entreprises, ESAT, et la possibilité de participer à des ateliers emplois auxquels des représentants d'entreprises peuvent être invités.

Prévention, formation, appui, accompagnement : un éventail de solutions

Associations
voir pages 27, 28, 29

Premiers secours en santé mentale (PSSM)
voir page 19

Appuis spécifiques de l'Agefiph et du FIPHF
voir page 25

Plateformes de réhabilitation psychosociale
voir page 22

Collectifs d'entraide
voir page 27

Établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP)
voir page 24

Ressource handicap formation (RHF)
voir page 23

Entreprises (CSE, manager/DRH...)
voir page 17

Dispositif emploi accompagné
voir page 26

La Ressource Handicap Formation (RHF)

L'Agefiph et ses partenaires mettent à disposition des organismes de formation et des acteurs de l'insertion la Ressource Handicap Formation. Un service de proximité pour aider les organismes de formation à développer un accueil pour tous en s'attachant à améliorer en continu leur accessibilité et à proposer autant que de besoin des parcours adaptés de formation.

La Ressource Handicap Formation facilite la coopération entre les acteurs du territoire et apporte des ressources, des outils, des méthodes utiles au développement de pratiques plus inclusives en formation.

Pour en savoir plus :
agefiph.fr/acteur-de-la-formation

Les établissements de réadaptation professionnelle



LAURENCE RAMBOUR,
Directrice générale
de la FAGERH

Identifier et lever les freins à l'emploi

La réadaptation professionnelle est un processus au cours duquel les personnes éloignées de l'emploi par leur problématique de santé

sont accompagnées par une équipe pluridisciplinaire médico-pédago-psycho-sociale et d'insertion à :

- évaluer l'impact de leur handicap sur la distance à l'emploi ;
- élaborer un projet professionnel en adéquation avec leur situation personnelle et professionnelle ;
- acquérir les compétences nécessaires à l'apprentissage d'un nouveau métier.

Dès lors qu'une personne a besoin d'un soutien médico-social pour identifier puis lever ses freins à l'emploi, elle peut bénéficier de l'accompagnement des établissements et services de préorientation (ESPO) et ou de réadaptation professionnelle (ESRP) à partir de 16 ans, quelle que soit sa situation de santé, sur orientation des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Les ESPO et ESRP offrent aux personnes présentant des troubles de la santé mentale :

- un espace cadré et sécurisé permettant de se poser afin de se concentrer sur leur projet d'insertion ;
- un temps plus long que dans le droit commun permettant l'habitation au contexte, la création de la confiance préalable au travail collaboratif ;
- des parcours séquentiels permettant d'intégrer les aléas de la situation de santé ;
- un accompagnement pluridisciplinaire tenant compte de l'ensemble des facettes de l'impact de la santé.

Certains ont souhaité mettre en place des dispositifs spécifiques pour les personnes en souffrance psychique. C'est le cas notamment de LADAPT Rhône-Métropole de Lyon avec le dispositif DAE&OA (Diagnostic d'Accès à l'emploi/orientation Approfondie). Il permet d'évaluer l'employabilité avant de travailler le projet professionnel. »

Toutes les prestations sont recensées sur notre site : fagerh.fr



FOCUS SUR LES APPUIS SPÉCIFIQUES DE L'AGEFIPH ET DU FIPHP : UNE MOBILISATION FACILE ET UN ACCÈS RAPIDE

Les appuis spécifiques visent à apporter à la personne et à l'employeur un appui expert dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, de l'intégration en emploi ou en formation, ou le suivi et/ou le maintien en emploi. En appui au travail d'accompagnement du conseiller à l'emploi, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

Les appuis spécifiques sont majoritairement délivrés pour des accompagnements vers l'emploi, mais concernent toutes les étapes du parcours vers et dans l'emploi.

En 2023, plus de 13 000 personnes ayant un handicap psychique ont bénéficié d'un appui spécifique, dont 10 % étaient en emploi.

Pour en savoir plus :

agefiph.fr/aides-handicap/appuis-specifiques-handicap-visuel-auditif-psychique-moteur-mci-tnd



IKRAME DUBOIS BOUALIA,
Coordinatrice
dispositif
Appuis spécifiques,
Chambre de Métiers
et de l'Artisanat
Centre-Val de Loire

Un soutien individuel et sur-mesure

Les appuis pour les personnes en situation de handicap psychique agissent pour une meilleure appréhension de leur situation. La fluctuation des caractéristiques des troubles, engendrant différentes difficultés,

nécessite un appui expert qui se veut bienveillant et personnalisé, en réponse à des objectifs définis par le conseiller référent. Cela permet au prestataire d'ajuster son approche par la réalisation d'un module en complémentarité avec d'autres prestations. L'individualisation permet la verbalisation d'éléments de contexte auprès de personnes ayant un handicap psychique, souvent stigmatisées du fait d'un handicap générant peur et mise à l'écart. Le bénéficiaire se sent « pris en compte » et rassuré.

Le prestataire dispose d'un champs de possibles permettant, par exemple, de se rapprocher de professionnels de la santé (médecine du travail) ou de l'employeur pour mieux comprendre, évaluer et ajuster l'appui. Ce rôle expert est ajusté au fur et à mesure par la collaboration étroite avec le conseiller référent et des actions sont menées pour la sécurisation du parcours.

Outil de compréhension pour les personnes participant à l'accompagnement, il apporte des propositions de solutions de compensation en adéquation avec la situation du bénéficiaire et du contexte professionnel dans lequel il peut se trouver tout en informant et rassurant les employeurs.

Avec plusieurs années d'expérience sur les appuis, les bénéficiaires apprécient le sur mesure et l'écoute. En cela, lorsque leur situation le permet, ils se retrouvent plus dynamisés dans un parcours adapté et sécurisé avec un référent doté d'éléments de compréhension clairs et de solutions adaptées favorisant l'insertion et le maintien.

L'emploi accompagné : le soutien d'un job coach

L'Agefiph soutient le développement de l'emploi accompagné aux côtés de l'État et du FIPHFP. L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien à l'insertion professionnelle en ayant une approche globale et un accompagnement médico-social du salarié. Elle comprend également un appui et un accompagnement de l'employeur, public ou privé.



**VALÉRIE
PAPARELLE,**
Directrice générale
de La Nouvelle Forge,
Vice-présidente de
la Fédération Santé
Mentale France

L'emploi accompagné, une dynamique d'ouverture

Le dispositif Emploi Accompagné (DEA) de La Nouvelle Forge mobilise les meilleures pratiques pour favoriser l'accès et la pérennité dans l'emploi des personnes présentant un handicap psychique. En mettant en valeur les

parcours sur-mesure, en renforçant l'estime de soi et en favorisant l'autonomie, **cette initiative a permis d'améliorer les perspectives de 56 personnes en 2024.**

Jugurta, accompagné depuis 2021, est aujourd'hui en CDI dans la restauration depuis 1 an et demi. « J'ai intégré le dispositif pour faciliter ma recherche d'emploi. Grâce à un suivi hebdomadaire avec mon conseiller et le soutien d'une neuropsychologue, j'ai pu clarifier mon projet professionnel et réussir mon insertion », témoigne-t-il.

À fin décembre 2024, **10 200 personnes en situation de handicap sont accompagnées dans le dispositif emploi accompagné dont 31% présentant des troubles psychiques. 50% des personnes accompagnées sont en emploi dont 51% en CDI.** Parmi elles, deux tiers sont en poste depuis plus de 6 mois, ce qui témoigne d'une amélioration du maintien dans l'emploi.

Pour en savoir plus :
emploi-accompagne.fr

Ses prises d'initiative et son esprit d'entraide ont été remarqués par son employeur, et son salaire lui permet désormais d'accéder à des loisirs auparavant inaccessibles.

Alice Benion, coordinatrice, explique qu'impulser une dynamique d'ouverture vers l'extérieur est un enjeu stratégique. « Notre expertise en matière de sensibilisation nous ouvre des portes dans les entreprises et collectivités, et nous permet de négocier stages, enquêtes métiers et sourcing ».

Un esprit d'ouverture stimulant l'innovation : la plateforme de Beauvais, à laquelle est rattachée le DEA, a inauguré en début d'année 2025 une nouvelle solution ESAT « Coaching Hors les Murs » pour accompagner les jeunes de 16 à 30 ans vers leur autonomie professionnelle – un programme de 6 mois combinant coaching individuel et de groupe, immersion en situation et pratiques inspirées de l'emploi accompagné. »

Pour en savoir plus :
nouvelleforge.com

— FOCUS SUR MESSIDOR, LE JOB COACHING SANS RQTH

L'association Messidor fait partie des associations pionnières engagées depuis 2012 dans le développement de l'emploi accompagné. Celui-ci étant proposé aux personnes ayant obtenu une reconnaissance administrative de leur qualité de travailleur handicapé, une partie des personnes en situation de handicap psychique reste en marge et « invisible ». Messidor a souhaité permettre à ce public d'être suivi dans un dispositif d'accompagnement vers l'emploi.

Un dispositif nouveau, adapté aux besoins de ces personnes, favorisant leur rétablissement et réduisant les risques d'exclusion et de discrimination a été expérimenté en 2023 dans 10 départements dans le cadre d'un contrat à impact social signé avec l'État, en collaboration avec la Fondation Delta Plus, Espoir 73 et la Nouvelle Forge Passage Pro.

Son objectif : permettre à 330 personnes vivant avec des troubles psychiques de retrouver espoir, confiance en elles et autonomie grâce à l'accompagnement de 14 job coachs sur une période de cinq ans.

Ce dispositif comprend notamment un accompagnement individualisé pour construire un projet professionnel et accéder rapidement à un emploi sur le marché du travail ainsi qu'une collaboration étroite avec le manager de la personne accompagnée ainsi que son réseau médico-social, sanitaire et professionnel.

Les premiers résultats sont encourageants avec **un taux d'insertion de 52% sous 12 mois et un taux de maintien en emploi de 65% sous 18 mois.**

Pour en savoir plus :
messidor.asso.fr

Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle

Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle, comme les **ClubHouse, sont des lieux qui accompagnent les personnes concernées par un trouble psychique, avec ou sans reconnaissance de handicap, vers une insertion sociale et professionnelle.**

Ils sont régis par un cahier des charges qui vise à pérenniser l'entraide entre pairs pour les personnes partageant des problématiques de santé ou situations de handicap communes, d'amplifier le nombre de lieux ressources et d'assurer la disponibilité de l'offre sur l'ensemble du territoire.

Les membres qui le souhaitent bénéficient d'un parcours d'accompagnement personnalisé. De leur côté, les encadrants sont progressivement formés à la méthode IPS (Individual Placement and Support), soit un suivi intensif, individualisé et illimité dans le temps.

Leurs démarches de retour et de maintien dans l'activité peuvent être l'accompagnement à l'autonomie, la formation (informatique, cours de langue etc.), la rédaction de CV, les démarches de RQTH, de recherche d'offres d'emploi, de candidature, la préparation à l'entretien d'embauche ou encore le suivi une fois en poste.



PASCALE GROISARD,
Directrice générale
Clubhouse France

Faire de la santé mentale un enjeu collectif

La santé mentale est un enjeu de société et de santé publique majeur en France. Les chiffres sont alarmants : les troubles psychiques représentent le premier poste de dépense de l'Assurance Maladie et

touchent 13 millions de Français. Pour autant, peu de solutions de rétablissement existent.

Acteur reconnu de la santé mentale, l'Association CLUBHOUSE France est un chaînon essentiel au rétablissement. Inspirés d'un modèle nord-américain, **les CLUBHOUSE sont des lieux qui accompagnent des personnes, une dizaine aujourd'hui, concernées par un trouble psychique** (bipolarité, schizophrénie, dépression, etc.) vers une **réinsertion sociale**

et professionnelle. Notre méthode innovante s'articule autour d'une approche collective basée sur le « faire ensemble » et la pair-aidance, et d'une approche individuelle basée sur l'autodétermination de chaque personne concernée, véritable acteur de son Projet Personnalisé de Rétablissement.

Notre modèle fait ses preuves depuis près de 15 ans. **En 2024, l'Association a accompagné plus de 1 600 membres, avec un taux d'insertion professionnelle au niveau national de 45%**, alors que la moyenne en France est de 20,5% selon le baromètre Unafam 2023.

Avec la santé mentale reconnue comme Grande Cause Nationale en 2025, nous espérons de nouvelles opportunités pour consolider et développer nos actions. Cette reconnaissance renforce notre détermination à poursuivre notre mission et à faire de la santé mentale un enjeu collectif. »

Pour en savoir plus :
clubhousefrance.org



Autres actions/dispositifs territoriaux

D'autres actions/dispositifs d'accompagnement existent sur le territoire national parmi lesquels :

❶ **La Maison Perchée à Paris (et en ligne) :** association non médicalisée spécialisée pour les jeunes adultes vivant avec un trouble psychique et basée sur la pair-aidance. Les principales missions sont d'accompagner les jeunes adultes vivant avec un trouble bipolaire, schizophrène et borderline ainsi que leur entourage, déstigmatiser les maladies psychiques dans la société (à travers des prises de parole dans les médias, entreprises, écoles et événements grand public) et contribuer à faire évoluer les pratiques en psychiatrie auprès des politiques et des professionnels de santé.

Pour en savoir plus :
maisonperchee.org

❷ **CARE, Club Autogéré de Rétablissement par l'Emploi du Val d'Oise :** un dispositif conçu par et pour les personnes en souffrance psychique (ou psychosociale). Alliant des méthodologies développées autour du concept de rétablissement, de la pair-aidance et de l'autogestion, le CARE a pour objectif d'être un lieu soutien et ressource pour les personnes en souffrance psychique cherchant à retrouver le chemin de l'activité ou de l'emploi.

Pour en savoir plus :
mutuellelamayotte.fr/nous-contacter

❸ **Déclic Emploi en Loire-Atlantique :** un accompagnement de personnes vulnérables sans RQTH. Le dispositif s'adresse à des personnes connaissant des fragilités psychiques combinées avec des problématiques sociales. Il comprend l'intégration de trois pairs-aidants et un accompagnement dans l'esprit de l'aller-vers qui se traduit par une délocalisation des rendez-vous dans les lieux habituellement

fréquentés par les personnes concernées : parcs, cafés, France Travail, Mission Locale, CCAS, structures de soins.

Pour en savoir plus :
declic-santementale-emploi.org/contact

❹ **Up emploi : la confiance en soi par la créativité.** Le parcours UP Emploi, proposé par l'association UP for Humanness et soutenu par le Fonds Social Européen, organise des parcours sur-mesure pour permettre aux personnes qui le souhaitent de progresser sur le chemin de l'emploi. Ils sont ouverts à toute personne en situation de fragilité qui souhaite entamer des démarches de recherche d'emploi. Les parcours visent d'abord à redonner confiance, à entrer dans une dynamique positive, à découvrir des outils utiles et à prendre conscience de ses talents. L'encadrement marie des professionnels des RH et des artistes qui aident chaque participant à développer ses ressources créatives.

Pour en savoir plus :
upforhu.org/up-emploi

❺ **Delta Insertion (association Vivre) dans les Hauts-de-Seine :** l'aide à l'identification d'ESAT correspondant aux choix des personnes. Delta Insertion est un établissement médico-social s'adressant aux personnes en situation de handicap, notamment psychique, afin de favoriser leur insertion socio-professionnelle. Il propose notamment une prestation d'accompagnement vers l'ESAT (soutien à l'élaboration d'un projet socio-professionnel en vue d'intégrer un ESAT) et une prestation d'accompagnement vers l'entreprise (soutien à l'élaboration d'un projet socio-professionnel dans l'objectif d'intégrer une entreprise, mise en situation en entreprise, aide au recrutement et suivi dans l'emploi).

Pour en savoir plus :
vivre-asso.com/delta_presentation.aspx

④ Les chiffres clés sur la santé mentale



La loi de 2005 reconnaît pour la première fois les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'un handicap ce qui a participé à la forte augmentation du nombre de personnes reconnues handicapées. En moins de 20 ans, le nombre de personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap et donc bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a progressé de 69%, passant de 1 813 000 en 2007 à 3 068 000 en 2023. Par ailleurs, certains troubles (Dys, autisme, TDAH...) sont désormais davantage diagnostiqués et de façon plus précoce.

1 personne sur 2

connaîtra des problèmes de santé mentale au cours de sa vie¹.



1 personne sur 3

ne parlerait pas de ses troubles si elle en avait³.

13 millions

de personnes vivent chaque année en France avec des troubles psychiques (anxiété généralisée, dépression, bipolarité, schizophrénie...), **soit 1 personne sur 5**².

En France

18% des personnes

présentaient des signes d'un état dépressif **et 26 % d'un état anxieux en 2023**⁴.



En France

1 salarié sur 4

se déclare en mauvaise santé mentale⁵.

En France

+ 26% de salariés

en bonne santé mentale parmi les entreprises proposant un plan de prévention en santé mentale.⁷

35 à 45% de l'absentéisme

au travail sont liés aux troubles psychiques⁶.

76% des employeurs

estiment que le handicap psychique est difficile à intégrer en entreprise⁸.



1 - source OCDE
2 - source IRDES : Institut de recherche et de documentation en économie de la santé
3 - source Elabe pour Alliance pour la santé mentale, 2024
4 - source Santé publique France

5 - baromètre Qualisocial, 2025
6 - Santé publique France, 2023
7 - Baromètre Qualisocial, 2025
8 - Baromètre Agefiph-Ifop, 2024

5 INSPIRATIONS AU SERVICE DE LA SANTÉ MENTALE

Marc Corbière est professeur et directeur scientifique adjoint du Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal (CR-IUSMM).

Titulaire de la chaire en santé mentale et travail, son programme de recherche vise à développer, implémenter et évaluer les interventions et outils de mesure liés à ce thème de recherche ainsi qu'analyser la notion de 'divulgaration de son état de santé en milieu de travail et ses retombées.



MARC CORBIÈRE,
Professeur et
spécialiste en santé
mentale à l'Université
du Québec à Montréal
(Canada)

Il existe des solutions efficaces pour l'accès ou le retour à l'emploi

Les statistiques mondiales montrent que les personnes vivant avec un trouble mental sévère (par exemple schizophrénie) rencontrent de grandes difficultés à réintégrer le marché du travail ordinaire. Toutefois, grâce aux dispositifs

d'emploi accompagné (appelés *supported employment programs* ou *SE programs* dans le monde anglosaxon), les résultats sont encourageants avec environ 50 % des personnes inscrites ayant accès à un emploi. Ce taux, qualifié d'« effet plafond » a stimulé de nombreuses recherches visant à optimiser l'efficacité de ces dispositifs. Dès lors, de nouvelles interventions ponctuelles, de courte durée, ont été développées pour renforcer l'impact du modèle SE. Ces interventions complémentaires sont souvent désignées sous le nom SE+ ou SE augmenté, visant des besoins spécifiques non couverts par le modèle SE. Elles ciblent notamment les déficits

cognitifs, les compétences sociales ou encore les stratégies cognitives et comportementales via la remédiation cognitive, l'apprentissage de compétences sociales et les interventions fondées sur la thérapie cognitive comportementale (TCC). Par exemple, la remédiation cognitive peut améliorer le maintien en emploi si elle est adaptée aux exigences professionnelles spécifiques de la personne (Sauvé et al., 2019).

L'intérêt du travail en groupe

Les interventions de groupe basées sur l'approche TCC ont également montré leur efficacité en matière d'accès en emploi, avec des taux de réussite atteignant 75 % (Lecomte et al., 2020). En France, cette approche a été testée dans le cadre d'ateliers collectifs (voir article plus bas), avec des résultats prometteurs, bien qu'il s'agisse d'une étude quasi-expérimentale (les groupes ayant été sélectionnés par les conseillers et participation non aléatoire à un groupe). La revue Cochrane (Suijkerbuijk et al., 2017), fondée sur un large corpus d'études internationales, soulignait déjà les bénéfices des interventions SE+, avec des taux de succès oscillant de 56 % à 84 %, ainsi qu'une meilleure stabilité dans l'emploi comparativement aux pratiques usuelles.



Des intervenants formés

Au-delà de la mise en place de ces interventions novatrices, la formation des intervenants est essentielle. Les conseillers en emploi spécialisés ou job coach, doivent non seulement être formés aux principes du modèle SE (via des formations disponibles auprès de ses concepteurs états-unien : Becker, Bond et Drake), mais aussi savoir établir une alliance de travail avec la personne accompagnée. Cette relation est la clé d'un **accompagnement souple, proactif et fondé sur la prise de décision partagée**, c'est-à-dire une entente commune, **entre l'intervenant et la personne accompagnée**, sur les objectifs professionnels à atteindre et les moyens à mettre en œuvre (Charette-Dussault et Corbière, 2024). Certaines thématiques complémentaires comme la divulgation (ou non) de son état de santé en milieu de travail ou celle de la stigmatisation, doivent également être abordées dans les formations (Toth et al., 2022). Dans cette optique, nous invitons les conseillers et job coach à tester leurs compétences à l'aide de l'application numérique gratuite Toolkit. Elle propose une autoévaluation et un accompagnement structuré des participants inscrits aux dispositifs d'emploi accompagné à travers une quinzaine de questionnaires (par exemple symptômes cliniques, obstacles perçus à l'emploi, sentiment d'efficacité pour les surmonter, mesures d'aménagements, alliance de travail, estime de soi, motivation à maintenir son emploi). Une formation brève, composée de capsules vidéo, est intégrée pour faciliter l'usage des outils.

Des acteurs clés à mobiliser

Pour soutenir les jeunes vivant avec un trouble mental sévère, souvent contraints d'interrompre leurs parcours scolaire ou universitaire, des interventions en amont de l'insertion professionnelle sont nécessaires. Au Québec, plusieurs initiatives s'inspirent du modèle SE, en y intégrant les principes du rétablissement (Thibodeau et al., 2024).

En parallèle, l'équipe de la Chaire de recherche en santé mentale et travail s'intéresse aussi au retour durable au travail des salariés avec un trouble mental courant (par exemple trouble anxio-dépressif). Le paradigme de l'incapacité au travail (Loisel et Anema, 2013) repose sur l'idée que les facteurs biopsychosociaux qui influencent le retour au travail sont similaires, quelle que soit la maladie (trouble musculosquelettique, cancer, maladie cardiovasculaire, trouble mental, etc.). Dans la pratique, la coordination entre les différents acteurs du retour au travail impliqués est souvent insuffisante (par exemple retards, rôles mal définis, stigmatisation, jeux de pouvoir). Une *scoping review* (Corbière et al., 2020) a permis d'identifier une douzaine d'acteurs clés issu de divers secteurs (entreprise, assurance, santé, accompagnement). À partir de ces résultats, des guides pratiques ont été élaborés pour clarifier les rôles et les actions attendues des divers acteurs à chaque phase du processus : début de l'arrêt maladie, traitement et préparation du retour au travail progressif, suivi de la santé et du fonctionnement du salarié post-retour. Ces outils peuvent être intégrés dans les organisations afin d'améliorer la coordination des parties prenantes et de rappeler que le retour au travail est une responsabilité collective. **Comme le job coach dans les dispositifs d'emploi accompagné, le coordinateur de retour au travail (CORAT) joue un rôle central dans le processus de retour au travail.** Il veille à orchestrer les actions des divers acteurs impliqués afin de favoriser un retour au travail durable. Pour renforcer cette concertation, une plateforme web intitulée PRATICAdr a été développée. Sécurisée et interactive, elle centralise les données de suivi et s'appuie sur les recommandations scientifiques et cliniques (Corbière et al., 2025). Les résultats de PRATICAdr version 1.0 indiquent une diminution moyenne de 81 jours d'absence maladie, avec aucune rechute dans les 3 mois suivant le retour au travail (contre 13 % dans le groupe témoin).

Dans la continuité des ateliers collectifs SE+, nous avons conçu une intervention de groupe nommée HealthyMinds, visant le retour au travail durable des salariés en arrêt maladie (Corbière et al., 2022 ; Lecomte et Corbière, 2017). Les premiers résultats sont prometteurs, mais la taille des échantillons reste limitée. C'est pourquoi un essai contrôlé randomisé est en cours pour évaluer l'efficacité de sa version en ligne, adaptée au contexte post-COVID-19.

Enfin, nous vous invitons à rejoindre notre Communauté de pratiques internationale en santé mentale et travail (CoP-SMT), co-fondée par la Chaire de recherche en santé mentale et travail et Santé Mentale France. Cette communauté regroupe une centaine de membres provenant de la Belgique, du Canada, de la France, du Luxembourg et de la Suisse.

La vision de la CoP-SMT a plusieurs cibles :

- la représentation de tous les acteurs est essentielle pour favoriser le rétablissement et l'inclusion sociale à travers le retour, la réinsertion et le maintien durable en emploi ;
- le travail, lorsqu'il est exercé dans de bonnes conditions, constitue une pierre angulaire du rétablissement ;
- la réinsertion et le retour au travail durable sont une responsabilité collective. »

Les personnes vivant avec un trouble mental sévère ont des difficultés à réintégrer le marché du travail ordinaire. Mais grâce aux dispositifs d'emploi accompagné, 50 % des personnes inscrites ont accès à un emploi.

Références

Chaire de recherche en santé mentale et travail : santementaletravail.ca/missions-chaire

Communauté de pratiques internationale en santé mentale et travail (CoP-SMT) : copratique.santementaletravail.ca

Guides pratiques des acteurs du retour au travail : pratica.santementaletravail.ca/guides-pratiques

PRATICAdr
pratica.santementaletravail.ca

Toolkit
toolkit.santementaletravail.ca

RECHERCHES APPLIQUÉES ET INNOVATIONS SOCIALES SOUTENUES PAR L'AGEFIPH : EXPÉRIMENTATION D' ACTIONS COLLECTIVES INSPIRÉES DES THÉRAPIES COMPORTEMENTALES COGNITIVES DE GROUPE EN EMPLOI ACCOMPAGNÉ

En quoi consiste ce projet ?

Cette expérimentation portée par l'ANSA vise à renforcer l'accès, le maintien dans l'emploi et plus globalement le bien-être au travail des personnes avec un trouble psychique en proposant des interventions collectives inspirées des Thérapies Comportementales Cognitives (TCC), en emploi accompagné.

Les interventions collectives s'adressaient à des groupes de 5 à 8 personnes animées par deux animateurs préalablement formés par les Professeurs Tania Lecomte (Université de Montréal) et Marc Corbière (Université du Québec à Montréal). Chaque groupe était convié à huit ateliers, chaque atelier ayant sa propre thématique : gérer le stress au travail, reconnaître et modifier mes pensées vis-à-vis du travail, surmonter les obstacles liés à ma réinsertion professionnelle, mes forces et mes compétences au travail, accepter les critiques et affirmation positive de soi au travail, avantages et inconvénients de la divulgation du trouble mental en milieu de travail, mettre en place une stratégie pour faciliter ma réinsertion professionnelle.

Au total, 14 groupes ont été constitués au sein de 7 structures d'Emploi accompagné.

90 personnes ont bénéficié de l'intervention lors de sa phase expérimentale.

Comment est-elle évaluée ?

L'expérimentation a été évaluée selon une approche mixte, combinant une évaluation longitudinale quasi-expérimentale (pairing) et une évaluation qualitative.

Le volet quantitatif de l'évaluation a été réalisé en comparant sur 6 et 12 mois, l'évolution de la situation des personnes faisant partie d'un échantillon expérimental (ayant bénéficié de l'intervention collective) et l'évolution de la situation de personnes faisant partie d'un échantillon témoin suivies dans d'autres dispositifs d'Emploi accompagné (n'ayant pas bénéficié de l'intervention).

Le volet qualitatif a été réalisé au moyen de visites sur site réalisées par le Professeur Bernard Pachoud (Université Paris Diderot) et l'Agence nouvelle des solidarités actives entre octobre 2023 et janvier 2024, c'est-à-dire entre 4 et 8 mois après l'intervention collective.





SIMON ROUSSEY,
Directeur délégué
ANSA (Agence
Nouvelle des
Solidarités Actives)

Les résultats de l'expérimentation d'utilisation des TCC dans l'emploi accompagné

Le volet quantitatif de l'évaluation a permis de mesurer un impact positif des ateliers sur l'accès et le maintien en emploi. Ainsi **22% des personnes de l'échantillon**

expérimental ont trouvé un emploi sur la période contre 13% dans l'échantillon témoin. La différence est également importante 6 mois après le démarrage des ateliers avec **29% d'accès à l'emploi pour les personnes de l'échantillon expérimental** contre 17% pour les personnes de l'échantillon témoin. On observe également un meilleur taux de maintien en emploi à 3 mois pour les personnes de l'échantillon expérimental avec un **taux de maintien de 77%** contre 67% pour les personnes de l'échantillon témoin.

D'autres évolutions en lien avec le bien-être des personnes ont été mesurées à l'issue de l'expérimentation. On notera ainsi une amélioration de l'estime de soi en tant que travailleur et une baisse des symptômes anxieux et dépressifs plus rapide pour l'échantillon expérimental.

22% des personnes de l'échantillon expérimental ont trouvé un emploi sur la période, contre 13% dans l'échantillon témoin.

Sur le champ de l'emploi, les personnes qui n'étaient pas en emploi au lancement des ateliers évoquent des bénéfices directs en matière de remobilisation ou de relance dans une dynamique positive. Elles évoquent également une prise de conscience de leurs qualités au travail et plus globalement un regain de confiance dans leur capacité à trouver un emploi. Pour les personnes qui étaient en emploi au lancement des ateliers, les personnes évoquent principalement une meilleure faculté à évoquer les retentissements du handicap et une meilleure gestion des émotions au travail.

L'évaluation de l'expérimentation indique qu'il serait utile de diffuser cette pratique en complément de l'accompagnement individuel en Emploi accompagné (on parle « d'Emploi accompagné augmenté ») et potentiellement dans d'autres services accompagnant des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. »

Pour en savoir plus :

solidarites-actives.com/fr/nos-projets/formation-lorganisation-et-lanimation-dactions-collectives-inspirees-des-therapies



RECHERCHES APPLIQUÉES ET INNOVATIONS SOCIALES SOUTENUES PAR L'AGEFIPH : BURN'ETTE IS BACK / L'BURN

En quoi consiste ce projet ?

Le programme de remobilisation sociale et professionnelle BURN'ette is BACK, basé sur la pair-aidance, vise à accompagner les femmes victimes d'un burn-out et licenciées ou démissionnaires, en leur proposant ateliers et échanges en agissant tant sur la sphère professionnelle que personnelle.

Les moyens engagés sont les suivants :

- des ateliers collectifs réguliers, basés sur la pair-aidance,
- des mises en situation de travail encadrées au sein de l'association,
- un suivi individuel (psychologue du travail, coach professionnelle).

Le programme peut être suivi en présentiel ou en distanciel.

Pourquoi est-il innovant ?

Le modèle d'innovation sociale de L'Burn repose sur un dispositif mixte de pair-aidance et d'un soutien pluridisciplinaire, avec une perspective thérapeutique de la sororité basée sur l'entraide entre pairs. Les bénéficiaires deviennent à leur tour aidantes pour les autres, favorisant une réflexion et une amélioration de leur situation. La formation initiale à la psychoéducation et à la pair-aidance incluse dans le programme permet de changer leur posture.

Où se développe-t-il ?

- Le programme se développe en présentiel en Nouvelle-Aquitaine, l'association L'Burn étant basée à Bordeaux.
- Déploiement en distanciel à l'échelle nationale.



SYBILLE,
accompagnée
par L'Burn

Je me suis sentie comprise et soutenue

J'ai eu un burn-out avec stress post traumatique le 8 septembre 2021. J'ai rencontré Anne-Sophie VIVES alors que j'étais suivie en hôpital de jour à Cenon. Elle venait y

faire une présentation de l'association. Je suis d'abord venue en tant que bénéficiaire : aux groupes de paroles et à des ateliers. J'ai trouvé à L'Burn un lieu d'écoute, sans jugement, un lieu bienveillant où je me sentais comprise et soutenue. Lorsque je me suis sentie prête, j'ai arrêté le suivi en hôpital de jour et j'ai intégré le programme Burnette Is Back en 2024. Ça a été une expérience très enrichissante. Le coaching, la dynamique de groupe, la sororité ont été très stimulants et m'ont permis de me remobiliser petit à petit.

Parallèlement à cela, mon burn-out a été reconnu en accident du travail et j'ai obtenu une RQTH.

L'association, ainsi que le service social de la CPAM, ont été les deux piliers de l'accompagnement à la reconnaissance de ma pathologie et ça a été primordial pour ma reconstruction.

Depuis presque un an je suis pair-aidante au pôle écoute de l'association et cela me permet de me sentir utile et de reprendre confiance. J'interviens aussi ponctuellement pour animer des ateliers d'écriture, créatifs, aller sur des salons... Tout ceci me permet de me remobiliser à mon rythme et de travailler mon projet professionnel au fur et à mesure.

Rencontrer L'Burn, les salariés, les bénévoles, les adhérentes, les 11 participantes de BIB a été une chance incroyable ! »

Pour en savoir plus :
lesburn-ettes.com/lburn

RECHERCHES APPLIQUÉES ET INNOVATIONS SOCIALES SOUTENUES PAR L'AGEFIPH : **INCLUSIO / MESSIDOR**

En quoi consiste ce projet ?

Le projet Inclusio est une expérimentation portée par les associations Messidor et Le Centsept dont l'objectif est de faire changer le regard des entreprises sur les personnes atteintes de troubles psychiques.

Inclusio prend la forme d'un collectif d'experts en santé mentale et troubles psychiques, dédié à accompagner les employeurs, informer, sensibiliser et former les collaborateurs sur ces thématiques, favorisant ainsi l'insertion et le maintien en emploi des personnes rencontrant des difficultés psychiques.



Accompagner les entreprises et les collaborateurs favorise l'insertion en emploi des personnes avec des difficultés psychiques.

L'expérimentation s'appuie sur quatre **employeurs participants et sur huit acteurs spécialistes de l'accompagnement et de l'insertion.**

Les fruits de l'expérimentation :

- dix sessions de sensibilisation « Santé mentale en entreprise »,
- quatre sessions de sensibilisation « Troubles et Handicap psychique au travail »,
- une formation « Recruter, intégrer et manager »,
- quatre événements de sensibilisation pour faire connaître le parcours,
- deux immersions chez des entreprises en parcours Inclusio,
- un cas de maintien dans le cadre d'Inclusio.

Pourquoi est-il innovant ?

- Une approche collective et pluridisciplinaire,
- une approche conjointe santé mentale – troubles psychiques,
- une approche globale par le « parcours » : sensibilisation, formation et accompagnement au maintien,
- un accompagnement systémique à l'échelle de l'employeur.

Où se développe-t-il ?

Région Auvergne Rhône-Alpes

Pour en savoir plus :

lecentsept.fr/labo/labo-inclusion-handicap-psychique-emploi/

RECHERCHES APPLIQUÉES ET INNOVATIONS SOCIALES SOUTENUES PAR L'AGEFIPH : **JEUNES CONSULTANTS EN CYBERSÉCURITÉ / ŒUVRE FALRET**

En quoi consiste ce projet ?

Le projet « Les jeunes consultants en cybersécurité » vise à former les personnes éloignées du marché du travail, en particulier les jeunes NEET et les personnes en situation de handicap (troubles psychiques notamment), aux métiers de la cybersécurité. Ces jeunes seront formés pour sensibiliser et former les employés de PME/TPE en Seine-Saint-Denis, renforçant ainsi la sécurité numérique de ces entreprises. L'initiative comprend la création d'entreprises dirigées par ces jeunes, accompagnés pendant 18 mois par des experts dans une logique de compagnonnage et de management inclusif.



Pourquoi est-il innovant ?

Les jeunes de Seine-Saint-Denis, en particulier ceux en situation de handicap, font face à des difficultés majeures pour accéder à l'emploi. Le projet répond à ces problématiques en offrant une formation spécialisée et un accompagnement continu, tout en adressant les préoccupations des entreprises concernant les cyberattaques et la sécurité numérique.

Le projet introduit plusieurs innovations :

- Compagnonnage : transmission de connaissances entre des professionnels hautement qualifiés et des jeunes infrabac dans un cadre collaboratif et inclusif.
- Management inclusif : basé sur les capacités individuelles des participants.
- Approche pédagogique par l'action : création de podcasts audiovisuels éducatifs, avec une participation active des jeunes dans la production, renforçant ainsi leur compréhension des enjeux de la cybersécurité.
- Approches réflexives : utilisation de divers médias pour aider les bénéficiaires à prendre conscience de leurs progrès et des compétences acquises.

Où se développe-t-il ?

Le projet se déploie dans le département de Seine-Saint-Denis.

Pour en savoir plus :

falret.org/

Une logique de compagnonnage et de management inclusif

Innovations technologiques

Le plan France 2030 prévoit d'investir 10 millions d'euros dans des innovations technologiques dédiées à la santé mentale.

Ces fonds encouragent des projets comme la télésurveillance et les outils connectés. Des outils pouvant transformer le suivi des patients à domicile. Les dispositifs connectés, tels que les applications mobiles ou les bracelets de suivi biométrique, permettraient de détecter des signes

précoces de rechute ou d'aggravation d'un trouble. Les professionnels de santé pourraient ainsi intervenir rapidement, avant que la situation ne s'aggrave.

Ces technologies, déjà utilisées avec succès pour d'autres pathologies chroniques comme le diabète, pourraient également inclure des thérapies numériques comme la réalité virtuelle pour traiter l'anxiété ou les phobies.



LAURENCE VERGÈS,
Déléguée générale
de la Handitech

Des solutions innovantes, au-delà du handicap

La crise du covid a montré combien notre santé mentale à toutes et tous était précieuse et fragile... L'évolution sociale est forte : les sujets de santé mentale sont de moins en moins tabous. Enfin, on

diagnostique, on pose des mots, on brise la glace et on fait bouger les lignes pour les personnes concernées et les aidants.

Les entrepreneurs de la Handitech ont été les premiers à se saisir des enjeux de santé mentale – plus marqués dans le secteur du handicap mais répondant à des besoins bien plus généraux – et proposent des solutions innovantes sur plusieurs axes :

- **prévenir la dégradation de la santé mentale**, notamment dans le cadre professionnel ;
- **diagnostiquer les maladies et troubles** affectant directement la santé mentale ;
- **accompagner les personnes concernées** vers de meilleures conditions de vie.

Les avancées scientifiques autour de la cognition et du fonctionnement cérébral, facilitent la compréhension des maladies et troubles en santé mentale. En parallèle, la collecte sans précédent de grande quantité de données de santé et l'intelligence artificielle ont changé la donne sur la capacité de diagnostiquer les patients, de mesurer les risques d'incidence, et de proposer des solutions sur mesure.

Ainsi, des acteurs comme O-Kidia ou Emopsy s'attaquent au diagnostic chez l'enfant ; les entreprises Poppins, Tralalere ou TDAH Smart Trainer, aident les jeunes à développer leur autonomie par le jeu. Dans la vie professionnelle, de nombreux projets ont émergé pour suivre la santé mentale des collaborateurs – notamment les aidants – et former les managers, telle que WeSiReport ou encore Famirelay.

En conclusion, on ne peut que rappeler que globalement, personne ne peut être heureux et s'épanouir dans une société fragmentée, clivante et discriminante. Mieux intégrer les personnes handicapées et les personnes en perte d'autonomie comme les seniors, c'est un prérequis pour assurer la bonne santé mentale de toute la société. »

Bibliographie

- Charette-Dussault, E., Corbière, M. (2024). **Working alliance profiles in a context of supported employment programs for people with a severe mental illness: An employment specialist perspective**, Journal of Vocational Rehabilitation, 61(3), 438–453. <https://doi.org/10.1177/10522263241286333>
- Lecomte T., Corbière M. (2017). **Une intervention cognitive comportementale de groupe pour prévenir les rechutes chez les employés en processus de retour au travail à la suite d'une dépression: protocole et faisabilité**. Revue santé mentale au Québec, 42, 2, 87–104. <https://doi.org/10.7202/1041916ar>
- Sauvé, G., Lepage, M., Corbière, M. (2019). **Impacts de la combinaison de programmes de soutien à l'emploi et de remédiation cognitive sur le maintien en emploi de personnes souffrant de schizophrénie: Une méta-analyse**. Annales médico-psychologiques, 177, 534–543. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2018.01.015>
- Nicolas Demorand, **Intérieur nuit**, Les arènes, mars 2025
- Unafam, **Guide des droits au travail des personnes vivant avec des troubles psychiques**, 2024
- David Masson et Nicolas Franck, **Des soins porteurs d'espoir en psychiatrie, la réhabilitation psychosociale**, Collection Avelines, 2023
- Gisèle Birck et Clément Bonnot, **L'entreprise face aux troubles psychiques**, Erès Poche, 2017

➤ Nicolas Rainteau, **Soyez réhab, guide pratique de réhabilitation psychosociale**, Elsevier Masson 2022

➤ Nicolas Franck et Caroline Cellard, **Pair-aidance en santé mentale, une entraide professionnalisée**, Elsevier Masson, 2020

➤ Claire Le Roy Hatala, **La vérité sur les troubles psychiques au travail**, Payot, octobre 2024

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Rédacteur en chef : Véronique Bustreel
Coordination / Rédaction : Arnaud Lenoir
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : iStock, DR
Avril 2025