



SANTÉ MENTALE ET MAINTIEN EN EMPLOI : ÊTRE INFORMÉ C'EST DÉJÀ ÊTRE OUTILLÉ

Valérie CIRIER

Psychologue – AHI33 – Bordeaux

Dr Aurélia MALLET

Médecin Coordinateur – AHI33 –
Bordeaux

Introduction / Objectifs :

La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne constitue pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité.

La Santé mentale qualifie un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté.

On parle de souffrance psychique quand la santé mentale est altérée, c'est-à-dire quand les ressources n'arrivent pas à contrer le trouble psychique. Les pathologies rencontrées peuvent être : dépression, anxiété, trouble bipolaire, schizophrénie...

Le diagnostic doit être posé par un expert, médecin psychiatre selon des classifications internationales (DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) et CIM (Classification Internationale des Maladies)).

Les troubles psychiques sont des pathologies et non la manifestation d'émotions exacerbées et/ou inadaptées.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), près de 13 millions de Français, soit environ un cinquième de la population, vivent avec un trouble psychique.

Face à ce constat, les entreprises sont de plus en plus concernées, notamment à travers la problématique du maintien en emploi des personnes touchées par ces troubles. La santé mentale n'est pas uniquement une affaire médicale ou personnelle, elle constitue aussi un enjeu social, professionnel et économique.

Le maintien en emploi des personnes en situation de fragilité psychique représente un double défi : d'une part, l'entreprise peut être un facteur de déséquilibre de la santé mentale lorsqu'elle génère du stress, une surcharge de travail, des conflits ou un manque de reconnaissance. Mais d'autre part, elle peut aussi devenir un levier de stabilité et de rétablissement en offrant un cadre structurant, un soutien organisationnel et une culture managériale bienveillante.

Ainsi, le lien entre santé mentale et emploi doit être compris dans les deux sens : si le travail peut être source de déséquilibre d'une pathologie psychique, il peut aussi contribuer à sa stabilisation, son rétablissement par cet ancrage professionnel et social.

C'est dans cette optique qu'une journée de sensibilisation et de formation a été organisée, afin de mieux outiller les entreprises, les aider à comprendre les enjeux et à agir concrètement.

Méthodologie et résultats :

Pour répondre à ces enjeux, un séminaire professionnel a été organisé en partenariat avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), réunissant 90 participants : employeurs, responsables des ressources humaines (RH), membres du Réseau Référents Handicap (RRH), managers, et associations spécialisées dans les troubles psychiques.

L'objectif de cette journée était triple :

- 1) Informer sur les troubles psychiques et les liens avec l'emploi.
- 2) Partager des bonnes pratiques inter-entreprises.
- 3) Outiller concrètement les employeurs.

Le format choisi alliait conférences, ateliers pratiques, temps d'échanges et témoignages. Les intervenants comprenaient des professionnels de Santé au travail, des représentants d'associations, des conseillers de Cap Emploi.

Plusieurs constats ont émergé de cette journée :

- ▶ l'enjeu de la déconstruction des préjugés autour des troubles psychiques, souvent perçus comme incompatibles avec le monde professionnel, en libérant la parole ;
- ▶ un manque d'informations et de repères pour les entreprises afin d'accompagner un salarié en souffrance psychique ;
- ▶ une méconnaissance des nombreux dispositifs d'accompagnement (aménagement de poste, médiation, temps partiel thérapeutique, etc.).

Un document de synthèse a été produit à l'issue de la journée, destiné à guider les entreprises dans la prise en charge des situations complexes, en identifiant les bons interlocuteurs, les bonnes pratiques et les soutiens disponibles.

Discussion des résultats / Conclusion :

Les troubles psychiques peuvent être considérés comme des maladies chroniques, car ils s'inscrivent le plus souvent dans la durée et nécessitent un suivi médical, un accompagnement adapté et parfois des ajustements dans la vie professionnelle.

À l'instar de toute pathologie chronique, il est nécessaire que le médecin du travail traduise le diagnostic médical en diagnostic professionnel, afin d'adapter les conditions de travail ; ce processus a pu être clairement expliqué au cours de la journée.

Le médecin du travail, en lien avec le salarié et l'employeur, joue un rôle central pour adapter le poste sans trahir le secret médical. Il ne s'agit pas de « guérir » au travail, mais de favoriser un environnement compatible avec le trouble et les capacités restantes du salarié.

Les discussions ont permis d'explorer plusieurs pistes concrètes pour les entreprises :

- ▶ L'importance de développer une culture de la prévention notamment en renforçant la formation continue des managers. Ils jouent un rôle et doivent être formés à repérer les signaux faibles, à réagir de manière appropriée, et à orienter vers les bons interlocuteurs. Une montée en compétence sur le handicap psychique est un levier fort d'amélioration.
- ▶ Inclure la santé mentale dans les politiques RH.
- ▶ Instaurer un climat de confiance pour que les salariés osent parler.
- ▶ Favoriser le dialogue social et la co-construction en impliquant les représentants du personnel, les services RH, les encadrants, les référents handicap avec les équipes pluridisciplinaires des SPSTI.
- ▶ La pertinence d'une collaboration étroite avec des partenaires externes : il est crucial pour les entreprises de mieux faire connaître les aides techniques, humaines et financières disponibles, qu'elles soient proposées par l'AGEFIPH, les services de Santé au travail, Cap Emploi ou les associations spécialisées.

Le travail a été replacé au cœur des problématiques de santé mentale, en tant que facteur de risque (burn-out, isolement, surcharge) mais aussi comme levier de rétablissement, de valorisation et de reconstruction.

Déstigmatiser les troubles psychiques passe aussi par un changement de regard.

En mettant en avant les témoignages des personnes concernées et des professionnels, en valorisant les expériences positives de maintien en emploi, les entreprises peuvent normaliser la santé mentale au même titre que la santé physique.

L'organisation de cette journée a mis en lumière un fait essentiel : **être informé, c'est déjà être outillé**. Une entreprise bien informée est capable de détecter, d'agir avec discernement, d'accompagner sans juger, et de créer un environnement de travail réellement inclusif.

Enfin, cette journée a montré que l'information est la première étape de l'action.

Au vu du succès de cette première édition et de la demande croissante exprimée par les employeurs, d'autres journées avec cette thématique sont d'ores et déjà prévues. Elles viseront à approfondir les outils disponibles, élargir le cercle des entreprises concernées, et construire une véritable culture partagée autour de la santé mentale au travail.



Pour contacter l'auteur de cette communication : aurelia.mallet@ahi33.org