

Santé mentale et maintien en emploi

Être informé, c'est déjà être outillé

Dr Aurélia Mallet, Médecin du travail

Santé & santé mentale

Santé :

« Bien-être complet physique, mental et social » (OMS) et pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité.

Santé mentale :

Capacité à :

- Réaliser son potentiel
- Faire face aux difficultés normales de la vie
- Travailler de manière productive
- Contribuer à la communauté





Souffrance psychique

Définition :

Quand les ressources ne contiennent plus le trouble psychique

Pathologies les plus fréquentes :

dépression, anxiété, trouble bipolaire, schizophrénie

Diagnostic

posé uniquement par un psychiatre

≠ simples émotions exagérées

Un enjeu de société

13

millions

de Français touchés
(≈ 20% population)

- **Impacts multiples :**
santé, social, professionnel, économique
- Place centrale des entreprises





Le double visage du travail sur la santé mentale

- **Facteur de risque :**

- stress, surcharge, conflits, manque de reconnaissance

- **Facteur de protection :**

- cadre structurant, soutien, management bienveillant



Le travail peut fragiliser... mais aussi aider à la stabilisation, au rétablissement.

Objectif du SPSTI : outiller les entreprises

- Organisation d'une **journée de sensibilisation et de formation pour les entreprises**
 - En partenariat avec l'AGEFIPH
 - **Public invité** : employeurs, RH, managers, réseaux référents handicaps. 90 participants.
- **Enjeux pour les entreprises :**
 - Comprendre ce qu'est un trouble psychique
 - Connaître les impacts sur le travail
 - Développer des ressources pour prévenir les risques et favoriser la protection





Objectif du SPSTI : outiller les entreprises

- **Modalités :**

- conférences, temps d'échange et ateliers pratiques avec des associations, des conseillers Cap Emploi et le Service de prévention et de Santé au Travail

→ Approche **participative et pluridisciplinaire**

Principaux constats issus de cette journée

- Préjugés persistants
 - Incompatibilité supposée avec l'emploi
- Manque d'outil pour les entreprises afin de favoriser un environnement adapté à un salarié en souffrance
- Méconnaissances des rôles
 - Des SPSTI et des associations
 - Des dispositifs (aménagements, médiations, temps partiels, aides AGEFIPH/Cap Emploi)



**Besoin de repères concrets
et d'interlocuteurs identifiés**



Axes d'action pour les entreprises

Déconstruire les préjugés en informant les entreprises

- Santé mentale = Maladie chronique : du diagnostic médical au diagnostic professionnel
- Création d'une plaquette à destination des entreprises et des salariés
- Séminaires et Webinaires réguliers sur ce thème
- Connaître les partenariats externes : SPSTI, AGEFIPH, Cap Emploi, associations

Inciter à la prévention et à la formation au sein des entreprises

Sensibiliser les managers,
Repérer les signaux précoces et
adopter les bonnes actions

Favoriser le dialogue social

Représentants du personnel,
référénts handicap, RH : favoriser
un climat de confiance



Développer la Culture d'entreprise

Intégrer le handicap
psychique dans la culture RH

Conclusion

- **Les troubles psychiques** sont à considérer comme toutes les autres pathologies chroniques nécessitant un accompagnement
→ **Déstigmatiser, c'est changer le regard**
- Le travail est au **cœur de la santé mentale**
→ **Facteur de risque et facteur de protection**
Une entreprise **informée** est capable d'agir et d'inclure
- **Prochaines étapes** : multiplier les initiatives auprès des entreprises. La prévention passe par la répétition.



Merci pour votre attention