Santé mentale et emploi

psycom
www.psycom.org

Santé mentale et emploi

SOMMAIRE

Introduction	p. 03
Quelques repères	p. 04
Quelques chiffres	p. 05
Santé mentale et emploi : un fragile équilibre	p. 06
Santé mentale et emploi au quotidien	p. 09
Ressources	p. 13
Quelques points clés	p. 16
Glossaire	p. 17
Élaboration de la brochure	p. 17
En savoir plus	p. 19

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

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

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

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

Introduction

Le travail peut avoir des effets bénéfiques sur la santé mentale en renforçant le sentiment d'inclusion sociale, d'identité professionnelle et d'estime de soi. Mais il peut aussi être à l'origine de problèmes de santé mentale. Le burnout par exemple est désormais reconnu comme un risque réel lorsque les conditions de travail génèrent des tensions émotionnelles fortes.

Par ailleurs, bien que des personnes vivant avec un trouble psychique travaillent (entre 55 et 70 % selon les études), cela reste moins fréquent que pour les personnes sans troubles. Elles ont aussi deux à trois fois plus de risques d'être au chômage (OCDE, 2012) et moins de chances de garder leur emploi (DREES, 2014).

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

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

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

Quelques repères

Santé mentale
« État de bien-être permettant à chacun de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et fructueux et de contribuer à la vie de sa communauté » (OMS).

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

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

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

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

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

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

Quelques chiffres

12 % des femmes et 6 % des hommes âgés de 30 à 55 ans qui travaillent déclarent souffrir d'au moins un trouble mental[2] (DREES, 2014).

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

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

10 % des personnes inscrites à Pôle Emploi auraient un trouble psychique grave non reconnu (Pôle Emploi région Rhône-Alpes, 2011).

1/3 des dossiers MDPH* concerneraient les troubles psychiques (DARES, 2013).

Les personnes vivant avec des troubles psychiques ont 2 à 3 fois plus de risques d'être au chômage que les personnes en bonne santé (OCDE, 2012).

Les coûts des maladies mentales atteindraient 109,2 milliards d'euros (soit des coûts comparables aux maladies physiques). 85 % de ces coûts seraient liés à la perte de production (présentéisme, absences, chômage…) (Urceco, CREDES, 2007).

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

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

Santé mentale et emploi, un fragile équilibre

Lutter contre les fausses croyances

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

Idée reçue : ***« La santé mentale ne concerne pas le monde de l'entreprise ».***
Réalité : Selon l'OMS, en 2020, la dépression sera la 2e cause de maladie et d'arrêts de travail. Les employeurs constatent un nombre grandissant de personnes arrêtées pour raisons de santé mentale ou en difficulté du fait d'une mauvaise prise en compte de leur situation de santé.

Idée reçue : ***« On ne peut pas prévenir les risques psychosociaux (RPS). On ne peut agir que si le collaborateur[3] est déjà en souffrance ».***
Réalité : Il est possible d'intervenir en amont et de prévenir les risques psychosociaux et le mal-être au travail (gestion du stress, coaching, cellule d'écoute, gestion de la violence). C'est même une obligation des employeurs qui doivent tout faire pour garantir le risque zéro.

Idée reçue : ***« Il faut vraiment être fragile psychologiquement pour faire une dépression à cause de son travail ».***
Réalité : Le travail a connu de profondes transformations (intensification des rythmes, précarisation, automatisation, dématérialisation) qui peuvent engendrer des effets néfastes sur la santé physique et mentale (INVS, 2009).

Idée reçue : ***« Les personnes souffrant de troubles psychiques sont incapables de travailler ».***
Réalité : L'amélioration des traitements et de la qualité de vie permet à un grand nombre de personnes de travailler en milieu ordinaire. L'OCDE estimait en 2012 que 15 à 18 % de la population active étaient concernés par un problème de santé mentale.

Idée reçue : ***« Les troubles psychiques génèrent de la violence. C'est risqué en milieu de travail ».***
Réalité : Il n'y a pas de corrélation statistiquement prouvée entre diagnostic psychiatrique et passage à l'acte violent. Lorsque les personnes ne vont pas bien, elles ont plutôt tendance à s'isoler et à s'absenter.

(3) Terme utilisé dans la brochure pour désigner les personnes en lien contractuel salarié (agents, actifs, salariés, employés).

Guillaume, ne souhaite pas faire valoir sa RQTH.
« Je travaille dans la même entreprise depuis 9 ans. Je n'ai pas fait reconnaître mon statut de travailleur handicapé, donc mon entourage professionnel ne connaît pas mes troubles et fait de moi un travailleur lambda.[…] Je me considère comme un pilier dans mon service et ma hiérarchie est très satisfaite de mon travail. Bien sûr, il y a eu des hauts et des bas avec des périodes de doutes, de compétition entre collègues, un mal-être à gérer de temps en temps, mais je tiens le coup. »

Conditions de travail et situations à risque

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

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

- **Intensité et temps de travail**

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

- **Exigences émotionnelles**

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

- **Manque d'autonomie**

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

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

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

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

Répercussion sur les collaborateurs
Ces risques, potentiellement présents pour tous les collaborateurs, peuvent être plus prégnants pour ceux qui sont en situation de souffrance ou de handicap psychique. Les problèmes de santé mentale peuvent avoir des répercussions sur les autres collègues et l'organisation :
- surcharge de travail
- détérioration du climat de travail
- baisse de la performance organisationnelle
- augmentation du stress
- démotivation

Le travail comme facteur de rétablissement

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

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

Sophie, retravaille après plusieurs années d'arrêt
« J'essaye de beaucoup témoigner de mon parcours pour dire que […] le travail c'est possible pour les personnes en situation de fragilité psychique et que c'est un levier de rétablissement impressionnant ».

Santé mentale et emploi au quotidien

Comportements favorables au dialogue dans l'emploi

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

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

Plusieurs conditions :

- créer un climat de confiance, de confidentialité et de bienveillance (non-jugement).
- laisser la possibilité à la personne d'exprimer ses besoins.
- s'appuyer sur les initiatives de réduction du stress, d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux qui sont favorables à une culture d'entreprise attentive à la santé mentale de ses salariés.
- informer la personne sur ses droits à la reconnaissance de son handicap par la MDPH*, si cela semble adapté à la situation, et mobiliser les dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi.
- valoriser le rôle du manager de proximité, le sensibiliser et le soutenir par rapport à la disponibilité qu'il peut apporter au collaborateur.
- identifier des professionnels en interne ou en externe spécialisés dans la santé mentale au travail ainsi que des dispositifs d'accompagnement adaptés pour mieux orienter les collaborateurs concernés.

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

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

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

• Souplesse des horaires

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

• Management / encadrement soutenant

Cela signifie se préoccuper du collaborateur autant que de sa contribution à l'entreprise. En étant présent dans les moments difficiles par une écoute et une disponibilité, le manager ne laisse pas seul le collaborateur face aux obstacles professionnels qu'il rencontre. Il peut analyser les erreurs pour les prévenir et améliorer l'organisation collective du travail.

• Reconnaissance

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

• Organisation des tâches

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

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

Fabienne a bénéficié d'un accompagnement
« J'ai repris mon activité professionnelle sur des missions qui correspondent à mes compétences et aux objectifs que j'avais définis lors de mon accompagnement. J'ai repris dans un environnement que je connais, d'abord à 50 % pendant 6 mois et maintenant à 80 % (dont une journée de télétravail). […] J'ai de nouveau confiance dans mes ressources et mes capacités de travail ; mon travail est reconnu ».

Doit-on parler de ses troubles psychiques à son employeur ?

Ce n'est pas une obligation. Si l'on ressent le besoin d'en parler, il est prudent de s'assurer que son responsable comprendra bien l'objet de sa démarche. L'objectif n'est pas de rentrer dans des détails médicaux, mais plutôt de l'éclairer sur des manifestations qui peuvent avoir lieu au travail et qui pourraient être mal comprises. Par exemple, il peut être utile de parler des besoins et des conditions favorables pour travailler sereinement (fréquence des rencontres, organisation du travail, disponibilités ponctuelles pour voir son médecin).

Obligations des employeurs en matière de santé mentale

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

Protection des collaborateurs [4]
« L'employeur se voit dans l'obligation de veiller à la santé physique et psychique de ses salariés et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :
- actions de prévention des risques professionnels,
- actions d'information et de formation,
- mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

(4) Article L 4121-1 du Code du travail

Prévention des risques psychosociaux[5]
L'employeur se base sur les principes généraux de prévention parmi lesquels la nécessité de :
- « combattre les risques à la source et adapter le travail à l'homme. Cela implique d'intervenir en amont pour prévenir les risques psychosociaux : conception de postes de travail adaptés, choix des méthodes de travail et de production, en vue par exemple de limiter le travail monotone et le travail cadencé, soutien technique aux opérateurs pour la réalisation des activités, adaptation des charges de travail, etc. »

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

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

Obligation de reclassement[6]
Elle incombe à l'employeur lorsqu'un collaborateur est déclaré inapte à son poste de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnel. Dans ce cas, l'employeur doit proposer à la personne un autre emploi approprié à ses capacités. La proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et ses indications sur l'aptitude du collaborateur. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Emploi de travailleurs handicapés[7]
Tout employeur embauchant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph*, fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Depuis la loi du 11 février 2005, les troubles psychiques, lorsqu'ils sont durables et sévères, sont reconnus comme un handicap entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Dans ce cadre, l'employeur est dans l'obligation de proposer des aménagements de poste permettant à la personne de travailler en tenant compte de son état de santé.

(5) Article L. 4121-2 du Code du travail
(6) Article L 1226-2 du Code du travail
(7) Loi 2005-102 du 11 février 2005

Ressources

Les personnes ressources en entreprise

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

Le médecin du travail peut conseiller sur les soins nécessaires, éventuellement se mettre en contact avec le médecin traitant ou le psychiatre, mais aussi éclairer sur des points de vigilance par rapport à l'emploi. La fréquence du suivi par le médecin du travail est adaptée aux besoins de la personne lorsqu'elle est reconnue travailleur handicapé.
L'employeur peut lui demander conseil ou le solliciter pour une visite s'il perçoit le collaborateur en difficulté (le Code du travail autorise l'employeur à solliciter une visite médicale « à la demande de l'employeur » qui permet au médecin d'orienter et accompagner de manière confidentielle le salarié en cas de besoin).
Le médecin du travail peut proposer d'éventuels aménagements du poste de travail. Inversement, la personne peut demander à voir le médecin à tout moment.

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

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

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

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

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

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

Les consultations de souffrance au travail ouvertes à tous les collaborateurs en difficulté psychique du fait de conflits, harcèlement, épuisement liés au travail. Elles apportent un soutien thérapeutique extérieur à l'entreprise, non jugeant, pour analyser une situation professionnelle source de souffrance et y faire face.

Des cabinets conseils ou dispositifs d'accompagnement[8] interviennent quand l'état de santé psychique de la personne nécessite de revoir ses conditions de travail, d'adapter son poste de travail, ou de la soutenir dans son parcours professionnel. Ils proposent également un accompagnement de l'équipe de travail.

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

Les dispositifs du handicap Cap Emploi et SAMETH* (amenés à fusionner en 2017) et les Missions locales, aident à la recherche d'emploi des personnes handicapées psychiques et à l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi.

Les ESAT* permettent de reprendre confiance en soi et tester ses capacités professionnelles en milieu de travail protégé[9].

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

L'emploi accompagné ou le « job-coaching » aident à une reprise d'activité rapide en offrant un accompagnement au long cours de la personne et de l'employeur, pour faciliter le dialogue et les aménagements nécessaires. Plusieurs associations les expérimentent dans le secteur du handicap psychique[10].

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

(8) Pour certains financés par l'Agefiph* et le Fiphfp*.
(9) Pour les personnes ayant reçu une orientation milieu protégé de la MDPH*.
(10) L'emploi accompagné est reconnu et financé par les pouvoirs publics car inscrit dans la loi Travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) et le décret 52 de décembre 2016.

Les lieux d'entraide et de resocialisation comme les Groupes d'entraide mutuelle (GEM)[11] ou les Clubhouses[12] : structures non médicalisées d'accueil de jour qui soutiennent la personne dans son rétablissement.

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

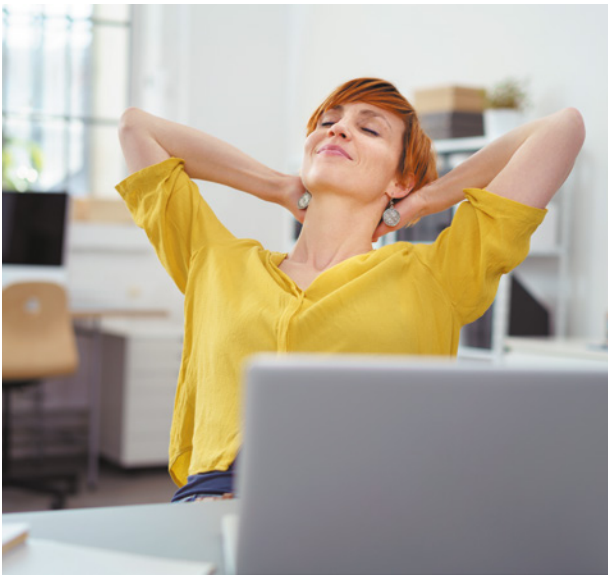
Les personnes qui vivent avec des troubles psychiques durables qui entraînent une perte d'autonomie ou une limitation de leur participation à la vie sociale (handicap psychique) peuvent demander une RQTH* auprès de la MDPH*. Après dépôt d'un dossier de demande et d'un certificat médical, la commission des Droits et de l'autonomie décide du statut de la personne et de son orientation. Cette reconnaissance ouvre des aides AGEFIPH* ou FIPHFP* pour des besoins d'adaptation du poste de travail et pour des dispositifs dédiés[13]. Les aides permettent notamment de prendre en charge, déduction faite des autres financements :

- les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap, dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 €.
- les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 3 000 € et de 4 séances par mois.
- les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 31 000 € et d'un plafond de 25 heures par semaine.

(11) Liste des GEM sur le site www.psycom.org
(12) Un Clubhouse à Paris propose un accompagnement en lien avec les employeurs. Deux autres Clubhouses ouvriront leurs portes en région en 2017.
(13) Pour plus d'information, voir la rubrique «Où s'adresser», page 18

Quelques points clés

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



Glossaire

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

CHSCT : Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail

CMP : Centre médico-psychologique

EA : Entreprise adaptée

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

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

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAMETH : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

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

SAVS : Service d'aide à la vie sociale

Élaboration de la brochure

Claire Le Roy-Hatala est sociologue des organisations. Depuis ses travaux de recherche en thèse au Cnam elle s'est spécialisée sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques. Elle a notamment travaillé au sein de l'Agence *Entreprises & Handicap* et en cabinet ministériel auprès de la secrétaire d'État aux Personnes Handicapées. Elle est bénévole au sein du conseil d'administration de l'association Clubhouse France depuis 5 ans. Elle mène une activité de conseil aux entreprises sur la santé mentale et l'emploi, d'études et de formation.

Où s'adresser ?

Adresses utiles

- **Agefiph** - www.agefiph.fr
- **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** - www.anact.fr
- **Association Messido**r - www.messidor.asso.fr
- **Clubhouse France** - www.clubhousefrance.org
- **Collectif national inter-GEM** - cnigem.fr
- **Conseil national consultatif des personnes handicapées** - www.gouvernement.fr
- **Fiphfp** - www.fiphfp.fr
- **Maisons départementales des personnes handicapées** - www.mdph.fr
- **Ministère du travail** - www.travail-emploi.gouv.fr
- **Sos Souffrance au travail** - www.sossouffranceautravail.eu
- **Souffrance et Travai**l - www.souffrance-et-travail.com
- **Stratégie en milieu de travail sur la santé mentale** - www.strategiesdesantementale.com

Associations d'usagers

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

Lignes d'écoute

- **Croix-Rouge écoute** - 0800 858 858
- **MSA Agri'écoute** - 09 69 39 29 19
- **Sos Amitié** - 01 42 96 26 26
- **Suicide écoute** - 01 45 39 40 00

Pour en savoir plus

- Brochures Psycom : disponibles à la commande et en téléchargement sur www.psycom.org
- « Coût de la psychiatrie ». Synthèse. Rubrique « Santé mentale de A à Z » www.psycom.org
- Ministère du travail, ANACT et INRS, « Guide d'aide à la prévention : Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out. Mieux comprendre pour mieux agir »
- Inserm, « Stress au travail et santé - situation chez les indépendants », juin 2011
- Santé mentale et travail : comprendre pour surveiller, BEH, 2009, www.invs.santepubliquefrance.fr
- INVS, Santé mentale et travail, journée scientifique, 2009 www.invs.santepubliquefrance.fr
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) - www.inrs.fr
- Les cahiers de l'Agefiph, n° 6 « Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique ».
- Être Handicap Information, Handicap psychique et maintien dans l'emploi, 2016.
- Clubhouse France, « Guide pour mieux appréhender le handicap psychique dans l'entreprise », 2016.
- Unafam, « Recueil de bonnes pratiques pour l'accès à l'emploi » - www.unafam.org
- Commission de la Santé mentale du Canada, rapport annuel 2015-2016 www.mentalhealthcommission.ca/Francais/rapports-annuels
- AGIRC et ARRCO en partenariat avec le CCAH, « Troubles psychiques et emploi - Guide pratique pour les managers », 2017
- Association Practhis - Handipole, « Bibliographie maintien dans l'emploi », mai 2016 - www.handipole.org

Le Psycom est un organisme public d'information, de formation et de lutte contre la stigmatisation en santé mentale.

Le Psycom édite 6 collections de brochures d'information :

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

psycom

11, rue Cabanis - 75674 Paris Cedex 14
facebook.com/psycom.org - @Psycom_actu
www.psycom.org - contact@psycom.org

Avec le soutien financier de :

ars Agence Régionale de Santé Île-de-France
35, rue de la Gare
75935 Paris Cedex 19
www.ars.iledefrance.sante.fr

ars Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine
103 bis rue Belleville
CS 91704 33063 Bordeaux
www.ars.nouvelle-aquitaine.sante.fr

® PSYCOM 02/2017 – Réalisation : Comme un Arbre ! Imprimé sur papier 100 % recyclé - Imprimerie Jouve

Rédactrice en chef : Aude Caria (directrice, Psycom).
Rédaction : Claire Le Roy-Hatala (sociologue, spécialiste Handicap, santé mentale et emploi), Céline Loubières (chargée de mission « Participation des usagers », Psycom) et Aude Caria (directrice, Psycom).
Comité de relecture : Thierry Brun (directeur, Messidor), Claude Finkelstein (présidente, FNAPSY), Jacques Marescaux (président, Santé mentale France), Chantal Roussy (administratrice, UNAFAM) et François-Noël Tissot (Commission nationale Handicap, Association nationale des Directeurs des ressources humaines).
Illustrations : Fotolia et AdobeStock (libres de droits).