SANTÉ MENTALE & EMPLOI

Les leviers des employeurs en Ille-et-Vilaine

LA SANTÉ MENTALE, C'EST QUOI ?

> *Un état de **bien-être mental** permet de faire face aux sources de stress de la vie, de réaliser son potentiel, de bien apprendre, de bien travailler et de contribuer à la vie de la communauté.*
>
> — Organisation mondiale de la santé (OMS)

UNE MAUVAISE SANTÉ MENTALE, C'EST UN HANDICAP ?

> *Constitue un handicap, **toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société** subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*
>
> — Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées



Lorsqu'un trouble psychique est durable et entraîne des répercussions sur sa capacité de travail et une limitation d'activité, une personne concernée peut demander la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Une santé mentale dégradée, pouvant être passagère, n'est pas suffisante pour caractériser un handicap... mais sans prise en charge, elle peut conduire à un trouble psychique !

HANDICAP PSYCHIQUE ET SANTÉ MENTALE

Une personne peut ne souffrir d'aucun handicap psychique sans pour autant se sentir en bonne santé mentale. À l'inverse, une personne concernée par un handicap psychique peut avoir une bonne santé mentale grâce à un **processus de rétablissement** dans lequel elle s'engage.

HANDICAP MENTAL, COGNITIF, PSYCHIQUE : DU PAREIL AU MÊME ?

Ces handicaps, qui ont tous un lien avec le fonctionnement du cerveau, sont bien différents, mais ils peuvent parfois se cumuler.

le handicap mental

Altération des capacités intellectuelles qui affecte la compréhension, l'adaptation sociale, l'apprentissage (ex : Trisomie 21)



le handicap cognitif

Troubles qui concernent les fonctions cognitives : mémoire, attention, langage, raisonnement… (ex : troubles dys)

le handicap psychique

Conséquence durable d'un trouble psychique lorsqu'il altère de façon significative l'autonomie et/ou la vie sociale et professionnelle

exemples de troubles psychiques

- troubles anxieux
- troubles dépressifs
- troubles liés à l'utilisation de substances
- troubles bipolaires
- schizophrénie

CHIFFRES CLÉS

1 personne sur 4 sera concernée par un trouble psychique à un moment de sa vie*

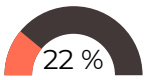
3 000 000 **de personnes** vivent avec des troubles psychiques sévères**



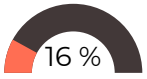
des jeunes adultes auraient vécu un épisode dépressif majeur en 2021, contre 12% en 2017**

Plus d'une personne sur 5 cite le travail comme cause principale de dégradation de la santé mentale***





22% des travailleurs estiment aujourd'hui avoir une mauvaise santé mentale***



des entreprises emploient ou ont employé une personne concernée par un trouble psychique en 2021****

** Ministère du Travail et des Solidarités ** Santé Publique France *** Qualisocial x IPSOS-BVA **** Malakoff Humanis*

HALTE AUX IDÉES REÇUES !



Protéger la santé physique et mentale des travailleurs est une obligation inscrite dans le Code du Travail. Cependant, l'employeur n'est pas attendu sur ses compétences en psychologie, mais sur ses capacités et celui de ses relais (RH, référent handicap, managers...) à identifier et apporter un premier niveau de soutien aux personnes concernées par un trouble psychique et/ou une santé mentale dégradée. Il s'agit également de les orienter vers les interlocuteurs qualifiés pour les accompagner.

Je n'y peux rien si mes salariés et futurs collaborateurs ont un problème psychique !



C'est vrai, les origines des troubles psychiques sont variées. 79% des travailleurs citent ainsi prioritairement des facteurs non professionnels comme étant à l'origine de la dégradation de leur santé mentale. Cependant, pour près d'une personne interrogée sur deux, **les facteurs professionnels sont classés dans le top 3 des causes qui impactent le plus leur santé mentale***.
L'insécurité vis-à-vis de l'avenir, l'intensité du travail, des relations dégradées entre collègues, l'ennui ("bore-out"), la sensation de perte de sens ("brown-out") peuvent entrer en ligne de compte dans le déclenchement ou le renforcement d'un trouble psychique.

** Qualisocial x IPSOS-BVA*

Je ne peux pas recruter une personne en mauvaise santé mentale, ça ne peut que réduire la performance de mon entreprise !



La bonne ou mauvaise santé mentale de vos salariés et futurs collaborateurs ne définit pas leurs compétences, même si elle peut parfois en affecter la mobilisation. Après avoir connu une période de santé mentale dégradée et/ou en apprenant à vivre avec un trouble psychique, on peut développer une intelligence émotionnelle, une résilience et une créativité plus fortes. **L'accès au travail constitue souvent un outil de rétablissement et d'épanouissement pour les personnes concernées.**

Alors, prêt(e) à vous engager en tant qu'employeur ? Retrouvez ci-dessous 8 façons d'agir en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi de personnes concernées par une santé mentale dégradée et/ou des troubles psychiques !

8 façons d'agir en faveur de la santé mentale dans votre organisation

1 COMPRENDRE

S'autoformer rapidement pour appréhender les enjeux

Le service d'appui à la professionnalisation de l'**AGEFIPH** et de ses partenaires propose un module en auto-formation d'une durée de 20 mn, intitulé "**Santé mentale et travail : Comprendre, Prévenir, Agir**". Conçu comme un road movie d'entreprise, chacune des scènes proposées constitue une véritable "halte" : préjugés, signaux faibles, cadre législatif, ressources disponibles, etc. Cet outil permet notamment d'analyser les sources de risques psychosociaux (RPS) et d'identifier des pistes concrètes et des stratégies d'adaptation pour accompagner les collaborateurs concernés.



EN SAVOIR PLUS

L'**ARACT Bretagne** propose également de nombreuses ressources pour mieux appréhender les RPS et les facteurs clés d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QCVT).

2 SENSIBILISER

Communiquer auprès de ses salariés et les outiller

Afin d'informer vos équipes en amont de l'arrivée d'un salarié concerné par un trouble psychique et/ou dans l'objectif de les sensibiliser plus largement, vous pouvez organiser des ateliers. Plusieurs associations locales en proposent, comme l'**UNAFAM**, **Icual**, **ClubHouse Rennes** ou encore l'antenne bretonne de **Santé Mentale France**.

Vous pouvez également aller plus loin en organisant une formation de deux jours aux **Premiers Secours en Santé Mentale**, pour permettre à vos salariés d'acquérir des connaissances sur le sujet, de réduire les comportements stigmatisants, d'augmenter la confiance en leur propre capacité à aider un collègue traversant une difficulté psychique.

3 AJUSTER

Adapter les processus de recrutement pour les rendre plus inclusifs

Conçu par **Make.org Foundation** avec **Leboncoin** et le soutien de l'**AGEFIPH**, ce guide a pour vocation de faciliter votre engagement dans le développement du recrutement inclusif de personnes en situation de handicap de tous types, dont celles concernées par les troubles psychiques. Il propose notamment des **outils concrets pour rédiger des offres d'emploi adaptées et les diffuser (check-lists, modèles…) ainsi que des bonnes pratiques de recrutement** du premier entretien à l'intégration.



EN SAVOIR PLUS

4 SOURCER

Identifier des candidats en situation de handicap psychique

Pour accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs souhaitant recruter de manière plus inclusive, **France Travail et Cap Emploi ont mis en place une "Team handicap" commune**. Elle est constituée, au sein de chaque agence France Travail, de conseillers France Travail et Cap Emploi en capacité de vous orienter dans la promotion de vos opportunités d'emploi, le sourcing et la pré-sélection de candidats. L'équipe peut également vous proposer, en amont du recrutement, d'accueillir des immersions ou d'accompagner le développement de compétences avec le dispositif de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi. Renseignez-vous par téléphone au 3995.

Le lieu UNIQUE d'accompagnement

France Travail CAP EMPLOI

Le réseau régional des entreprises adaptées (**UNEA Bretagne**), la **FAGERH** (qui fédère les acteurs médico-sociaux de la réadaptation professionnelle), ou l'association **ClubHouse Rennes** peuvent également être des partenaires utiles.

unea Union Nationale des Entreprises Adaptées

fagerh

ClubHouse FRANCE

5 ACCUEILLIR

Favoriser l'intégration de la personne concernée par un trouble psychique

Si vous recrutez une personne concernée par un trouble psychique et/ou en situation de handicap, vous ne pouvez pas l'interroger sur sa santé. Vous avez toutefois la possibilité de lui demander, en amont de son arrivée, ses éventuels besoins en matière d'aménagement de poste ou de rythme de travail. N'oubliez pas de mettre à jour votre déclaration des effectifs auprès de votre **service de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI)** à l'occasion de son embauche. **Sous réserve de risques particuliers, votre nouveau collaborateur bénéficiera d'une visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivant sa prise effective du poste**. Le cas échéant, le médecin du travail vous proposera des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par son état de santé.

prévention santé travail 35

Santé et Prévention BTP 35

amiem

6 ACCOMPAGNER

Apporter de l'aide et orienter les personnes concernées par une santé mentale dégradée / un trouble psychique

Cap Emploi 35, en lien avec le **SPSTI**, est l'un de vos interlocuteurs clés. Ses missions visent à **informer, conseiller, orienter et accompagner les actifs occupés en situation de handicap (y compris psychique) et leurs employeurs.** Objectif ? Sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap. Cap Emploi peut être sollicité par le salarié concerné, l'employeur ou le SPSTI. L'organisme peut réaliser un diagnostic partagé de la situation avec le SPSTI et l'employeur, prendre en charge l'évaluation des besoins en compensation, mobiliser des aides financières, etc.

La **CARSAT** peut également intervenir en mettant à disposition des assistants sociaux auprès des personnes concernées.

L'**Agefiph** (entreprises privées) et le **Fiphfp** (acteurs publics) informent, conseillent et accompagnent les employeurs pour les aider à intégrer le handicap dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines et développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

7 FAIRE COLLECTIF

Signez la charte de la santé mentale au travail

Fin 2025, plus de 170 entreprises étaient déjà signataires de la Charte, animée par l'**Alliance pour la Santé Mentale**, une plateforme de réflexion, de propositions et d'actions sur la thématique. Elle repose sur la responsabilisation des entreprises et la transparence des engagements. Un guide pratique pour les signataires a été conçu afin de proposer des pistes concrètes d'actions.

8 S'IMPLIQUER

Participer activement à des actions territoriales

Les Semaines d'information sur la santé mentale (SISM) sont un moment privilégié pour sensibiliser sur la santé mentale, les troubles psychiques, les possibilités de rétablissement et partager l'ensemble des ressources permettant de "prendre soin" de sa santé mentale. Organisées chaque année au mois d'octobre, ces Semaines permettent à des acteurs locaux engagés de proposer des webinaires, ateliers, portes ouvertes, conférences, etc. N'hésitez pas à vous renseigner pour y participer !

POUR ALLER PLUS LOIN

Vous pouvez accéder à un **livret de présentation d'autres ressources pré-sélectionnées pour vous**, par mode d'action !

LE GT SANTÉ MENTALE DU CDEFI

Le **Comité départemental de l'emploi, de la formation et de l'insertion (CDEFI)** est l'instance d'Ille-et-Vilaine du réseau pour l'emploi. Il a été à l'initiative de la création d'un groupe de travail sur la Santé Mentale afin d'engager un travail de recensement des ressources disponibles sur la thématique de la sensibilisation des employeurs à la santé mentale au travail.

Il est co-piloté par **Cap Emploi 35**, le **Projet territorial de Santé mentale (PTSM) 35**, l'**AGEFIPH Bretagne**. Il a associé également la **DDETS 35**, **France Travail**, **LADAPT Ouest**, ainsi que l'association **Le Domaine**.

Cette infographie a été produite avec l'appui de **Les Petites Rivières**, dans le cadre d'une action soutenue et financée par le **Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) de Bretagne**.

LES RÉSEAUX D'EMPLOYEURS PARTENAIRES