



La Santé Mentale



24 juin – 11h – 12h30



Le PRITH île-de-France : un engagement collectif en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap



Un cycle d'ateliers d'information à distance dédié aux services de prévention et de santé au travail



Des replays en ligne sur le site du PRITH Ile-de-France



Un nouveau format complémentaire, le podcast !

- 1/ Introduction : La santé mentale au cœur des enjeux nationaux : éléments de contexte
- 2/ Appuyer les SPST dans l'accompagnement des personnes présentant un trouble de santé mentale : zoom sur les acteurs ressources du territoire
- 3/ Accompagner des personnes présentant un ou des troubles de la santé mentale : retours d'expériences
- 4/ Conclusion et Evaluation

1/ Introduction : La santé mentale au cœur des enjeux nationaux : éléments de contexte

2/ Appuyer les SPST dans l'accompagnement des personnes présentant un trouble de santé mentale : zoom sur les acteurs ressources du territoire

3/ Accompagner des personnes présentant un ou des troubles de la santé mentale : retours d'expériences

4/ Conclusion et Evaluation

1/ La santé mentale au cœur des enjeux nationaux : éléments de contexte



Timing du replay : 3:31



Félie Jean-Noël
Gestionnaire de projets PDP
CRAMIF

Pourquoi choisir la santé mentale comme Grande Cause Nationale ?

Ce choix est une réponse à **plusieurs constats alarmants** :

- **une augmentation des troubles psychiques** : les crises successives (pandémie, instabilité économique, précarité sociale) ont intensifié le mal-être de nombreuses personnes ;
- **un accès aux soins encore inégal** : les délais pour obtenir un rendez-vous chez un professionnel de santé mentale restent longs, et le coût des consultations peut être un frein ;
- **un besoin de sensibilisation** : malgré une prise de conscience croissante, la santé mentale demeure un sujet tabou dans de nombreux contextes, notamment en entreprise.

1 personne sur 5 est touchée par un trouble psychique chaque année,

Les dernières études révèlent des chiffres préoccupants :

41 % des Français déclarent avoir déjà été affectés **par un trouble psychique** tel que la dépression, le burn-out ou des pensées suicidaires (sondage Odoxa / Mutualité française – septembre 2024) ;

23 % des Français estiment **ne pas prendre suffisamment soin de leur santé mentale** (sondage Harris Interactive pour les ministères sociaux – décembre 2024).

Certaines populations sont particulièrement concernées :

les jeunes : parmi ceux qui ressentent un manque d'attention à leur santé mentale, **38 % ont entre 18 et 24 ans** ;

les femmes : elles représentent 36 % des personnes ayant ce sentiment de négligence envers leur bien-être psychologique.

Risques professionnels :

- Formations à destination des RH dirigeants (RPS) disponible au catalogue de formation de la CRAMIF,
- CPOM RPS à destinations des SPSTI,
- Reconnaissance de la prise en charge via les conclusions du CRRMP.

Santé publique :

- L'offre mon parcours Psy

Le dispositif “Mon soutien psy”

- Ce dispositif de l'Assurance Maladie (AM) a été mis en œuvre en 2022 dans l'objectif d'améliorer l'accès à un accompagnement psychologique de la population.
- Il permet une prise en charge de séances (12 séances par année civile) réalisées par un psychologue conventionné par l'Assurance Maladie.
- Le tarif de la séance est de 50 euros (60 % pris en charge par l'Assurance Maladie et 40% par la complémentaire santé).

Pour les personnes bénéficiaires de la Complémentaire santé solidaire, pour des soins en lien avec une affection de longue durée, une maternité (à partir du 6^e mois de grossesse) ou encore un accident du travail ou une maladie professionnelle, la prise en charge est à 100 % par l'AM.

Le dispositif “Mon soutien psy”

- **A qui s’adresse le dispositif “Mon soutien psy”** : aux personnes dès l’âge de 3 ans enfants, adolescents et adultes qui présentent des troubles légers à modérés (anxiété, déprime, angoisse, problème de consommation de tabac, alcool ou cannabis, trouble du comportement alimentaire).
- **Comment en bénéficier ?** 2 possibilités :
 - soit votre médecin traitant ou la sage femme qui vous suit rédige un courrier d’accompagnement destiné au psychologue de votre choix.
 - vous prenez directement rendez-vous avec un psychologue partenaire via la liste disponible sur le site Ameli de l’Assurance Maladie.
<https://monsoutienpsy.ameli.fr/recherche-psychologue>

Le dispositif “Mon soutien psy” ’en quelques chiffres

En France au 28 février 2025 et depuis la création du dispositif, ce sont :

5 217 psychologues conventionnés.

586 858 patients ayant bénéficié d’un suivi psychologique.

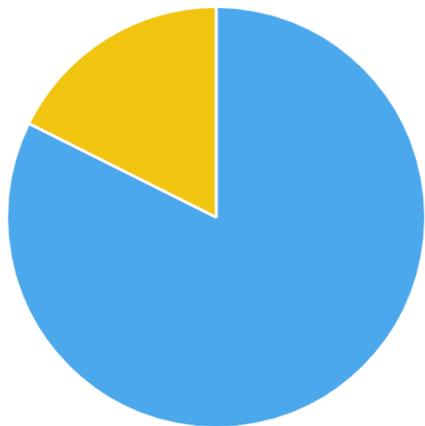
3,1 millions de séances réalisées.

(Source : rapport du gouvernement au Parlement évaluant le dispositif “Mon soutien psy” à 2 ans)

Le dispositif "Mon soutien psy" 'en quelques chiffres

Sondage réalisé en séance auprès des SPSTI participants

Connaissiez-vous le dispositif "mon soutien Psy" de l'Assurance Maladie ?



Oui

82 %

Non

18 %

1/ Introduction : La santé mentale au cœur des enjeux nationaux : éléments de contexte

2/ Appuyer les SPST dans l'accompagnement des personnes présentant un trouble de santé mentale : zoom sur les acteurs ressources du territoire

3/ Accompagner des personnes présentant un ou des troubles de la santé mentale : retours d'expériences

4/ Conclusion et Evaluation

2/ Appuyer les SPST dans l'accompagnement des personnes présentant un trouble de santé mentale : zoom sur les acteurs ressources du territoire



Timing du replay : 15:55



Michel Doucin

Référent emploi

UNAFAM

L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE

SONT-ILS DES

OBJECTIFS ATTEIGNABLES ?

PRÉSENTATION PRITH ILE DE FRANCE



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES

Mise à jour juin 2025

- 
- L'Unafam a été créée en 1963
 - **Missions principales :**
 - Soutien aux familles par l'écoute, l'accueil, et l'information
 - Soutien aux familles par la formation et l'entraide
 - Déstigmatisation et défense des intérêts communs
 - Recherche et Innovation dans les pratiques de soins et d'accompagnement
 - Ses **16.000 adhérents**, dont 1800 bénévoles formés, sont regroupés en 100 délégations départementales et 13 délégations régionales.



« Parmi les cadres actifs du secteur privé, près de **7 % se déclarent limités par un handicap ou un problème de santé**, pourtant **seuls 2 % déclarent disposer d'une reconnaissance administrative** de leur handicap ».

« Certains cadres interrogés témoignent d'une période plus ou moins **longue d'errance médicale**, durant laquelle ils estiment que leurs symptômes ont été minimisés, voire assimilés à des troubles psychosomatiques. Ce **manque d'écoute et de bienveillance du corps médical qu'ils ont ressenti** a pu les décourager ou les ralentir dans leurs démarches de reconnaissance. »

Novembre 2024

Evaluation par les recruteurs de la facilité d'intégrer un salarié en situation de handicap selon celui-ci:

- Maladie invalidante : 59%
- H auditif: 53%
- H cognitif suite AVC : 44%
- H trouble autistique : 22%
- H moteur: 22%
- **H psychique : 15%**
- H mental : 12%
- H visuel : 11%



Avez-vous déjà dû changer de métier ou de poste en raison de votre handicap ?

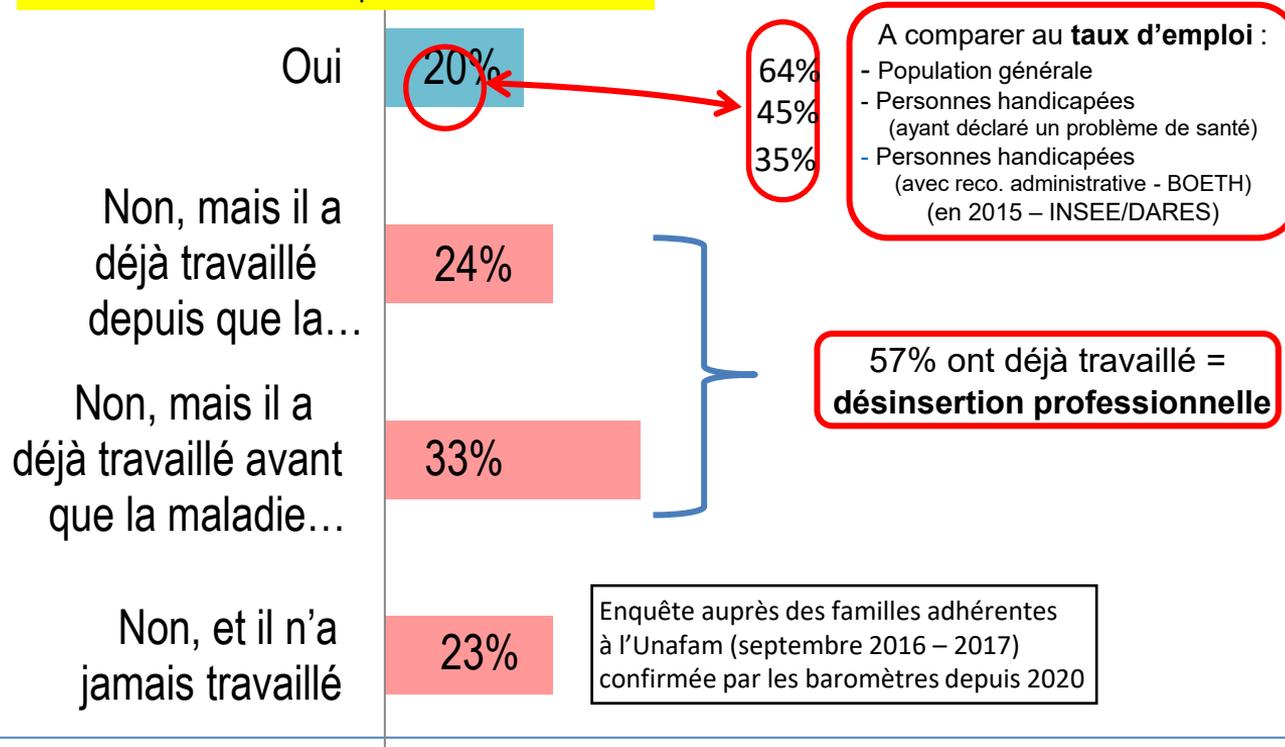
- 1 fois : 35 %
- Plusieurs fois : 28 %

La **moyenne de 63 %** est dépassée pour plusieurs handicaps :

- Multihandicap : 78%
- **Psychique 74%**
- Troubles autistiques 71%
- Moteur : 71%
- Cognitif : 70 %
- Maladie invalidante 69%

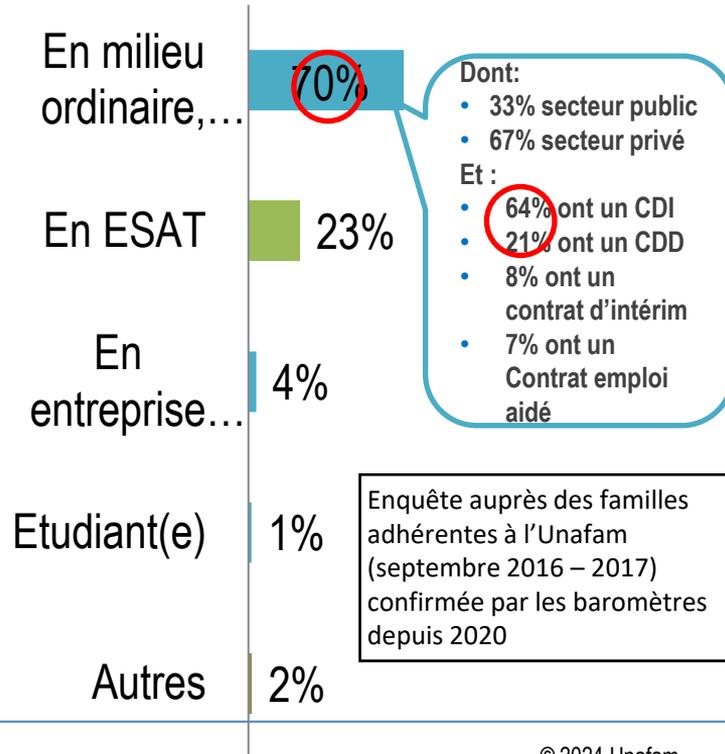
LES ENQUÊTES AUPRÈS DES FAMILLES ADHÉRENTES À L'UNAFAM MONTRENT QUE 77% DES PROCHES D'ADHÉRENTS SONT OU ONT ÉTÉ EN EMPLOI

Q50. Actuellement votre proche travaille-t-il ?



LE TRAVAIL EST POSSIBLE, MÊME EN MILIEU ORDINAIRE ... MAIS SON ACCÈS EST DIFFICILE

Q52. Dans quel type d'établissement ?



Pour **37% des personnes**, l'accès et le maintien en emploi est **le droit le plus difficile d'accès**

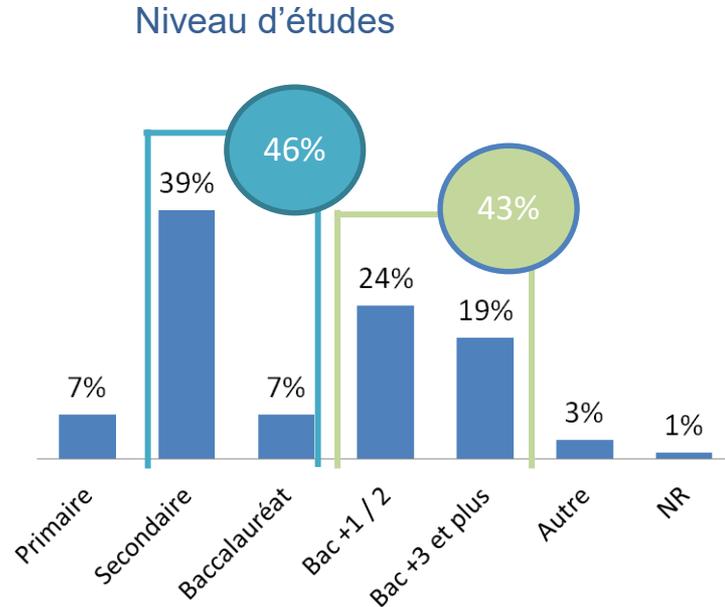
Quand elles ont un emploi, **43% y sont depuis plus de 5 ans**
28% entre 1 et 5 ans

Parmi les 45% qui **ont parlé de leur maladie à leur employeur**,

- 5% ont été congédiées
- 10% ramenées à un temps partiel
- 10% privées de promotion
- 11% poussées à une retraite anticipée

(Baromètre Unafam 2023)

Spécificité : le niveau d'études



Pour 61% des personnes, les troubles ont empêché l'achèvement de la formation

Chiffres-enquête UNAFAM 69 – décembre 2010

La population des personnes vivant avec des troubles psychiques possède un niveau de formation élevé

Quelques rappels basiques sur les troubles psychiques



APPARITION DES TROUBLES PSYCHIQUES



Apparaît à l'adolescence
ou chez l'adulte

Capacités intellectuelles
généralement intactes

Soins médicaux **durables**

Evolution fréquente

Grande variabilité des
troubles



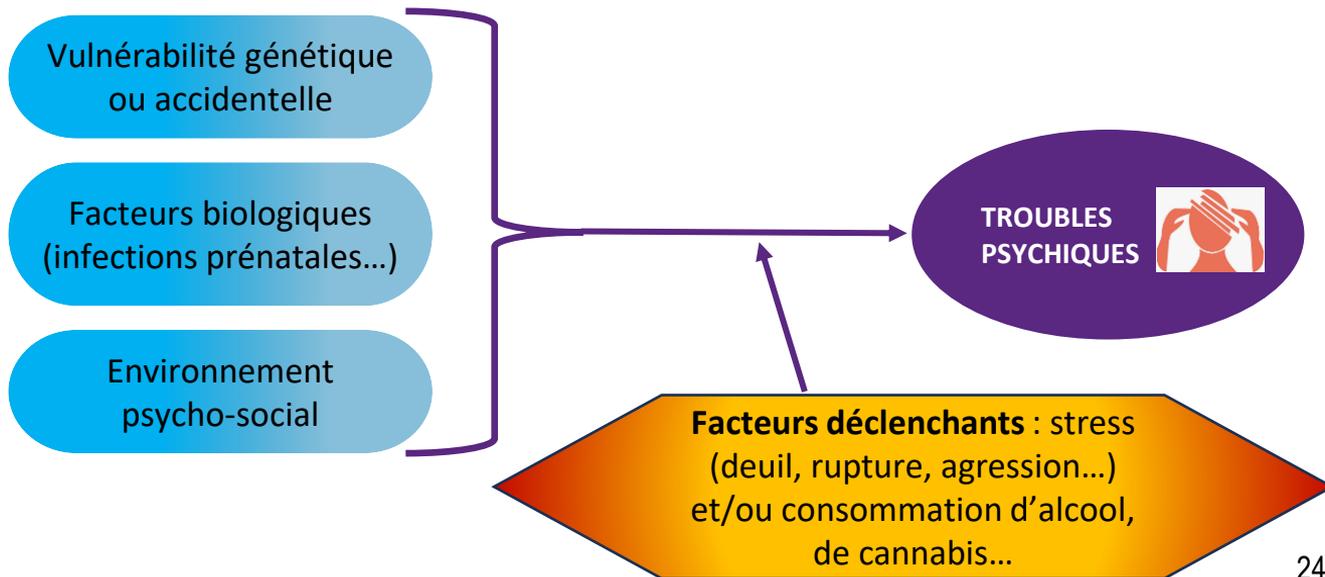
Trouble psychique = affection
médicale durable associée à une
extrême souffrance

CAUSES ?

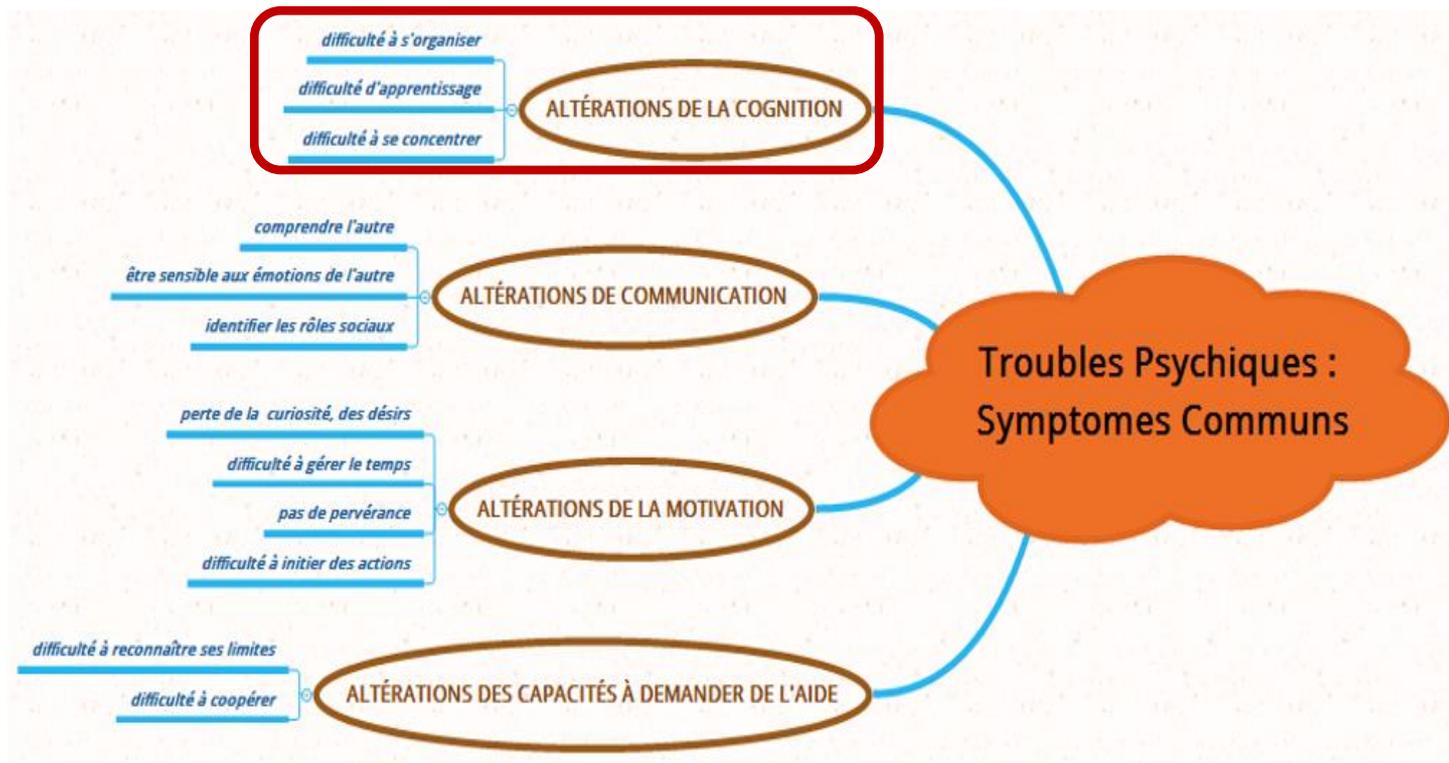
multiples, souvent
 en interactions et
 encore mal connues



Le **modèle bio-psycho-social** met en cause de multiples facteurs



SYMPTOMES COMMUNS A PLUSIEURS TROUBLES PSYCHIQUES





QUELQUES CHIFFRES



Troubles psychiques

1 personne sur 5 est touchée chaque année par un trouble psychique, soit **13 millions** de personnes.

13 M

20 % de la population

4,5 % de la population

3 M

de personnes vivent avec des troubles psychiques sévères

DE LA MALADIE INVALIDANTE AU « RÉTABLISSEMENT »...

Les progrès des neurosciences ont permis une compréhension affinée des maladies psychiques et la naissance de thérapies plus efficaces :

- De nouveaux médicaments antipsychotiques qui éliminent les symptômes les plus gênants : hallucinations, phobies, sentiment de persécution, etc.
- De nouvelles thérapies, complémentaires agissant sur le lien social : psychoéducation, psychothérapie individuelle, remédiation sociale et cognitive,

Sans qu'il s'agisse d'une « guérison », l'accès à un « rétablissement » est aujourd'hui possible, qui permet à la personne de jouir d'**une vie *satisfaisante et autonome***.

Un travail valorisant et bien accompagné par des « compensations » constitue un élément pouvant être important dans ce parcours.

LA PLACE DU TRAVAIL DANS LE RÉTABLISSEMENT

- ❑ Le travail joue **un rôle qu'il ne faut pas surestimer**
- ❑ Le travail peut entrer dans le processus de rétablissement... **ou non**
- ❑ Le travail peut entrer dans ce processus à un moment puis devenir contreproductif à un autre
- ❑ L'essentiel est qu'il soit **le projet de la personne** : c'est la personne qui est au cœur du projet et de sa reconfiguration tout au long de son parcours
- ❑ Le **travail n'est pas le graal**, n'est pas la mesure du rétablissement

Aussi l'Unafam s'investit-elle sur ce sujet en étant présente dans les institutions qui élaborent les politiques d'emploi des PSH et propose-t-elle des sensibilisations à des employeurs

✦ UN RÉSEAU NATIONAL DE RÉFÉRENTS EMPLOI

- ❑ Un **groupe de travail national** produit les documents d'orientation soumis au conseil d'administration, des guides et organise des formations et sensibilisations pour des employeurs
- ❑ Des **formations « référent emploi »** sont proposées à des bénévoles pour aider, dans chaque délégation départementale, les familles à trouver des solutions aux difficultés que rencontre leur proche en matière d'emploi
- ❑ Des **bénévoles** représentent l'Unafam à la commission emploi du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées et **dans les instances de gouvernance de l'Agefiph, du FIPHFP et du Collectif France Emploi Accompagné** et y portent la parole des personnes en situation de handicap psychique
- ❑ Le réseau est irrigué par la revue « **Echos de l'emploi** » et l'envoi de documents d'information

Quelles ressources mobiliser pour compenser le handicap d'origine psychique en emploi ?



La personne elle-même

Elle sait déterminer ses besoins, doit rester **AUTEURE** de son parcours, tout en sachant que travail ne signifie par « guérison ».



Les ressources internes à l'employeur :

Service de santé au travail, travailleurs sociaux, conseillers de prévention, référents handicap, tuteurs, responsable hiérarchique, service RH, équipe sensibilisée...



Les ressources externes à l'employeur :

Service d'accompagnement spécialisé, CAP emploi, ES RP*, réseaux de santé mentale, médecin de famille, environnement social et familial...

* établissements et services de réadaptation professionnelle

EXTRAIT 2 : LES ÉTAPES DE LA COMPENSATION

Cinq axes de travail



1	INTRODUCTION	
1.1	Un guide pour quoi faire ?	7
1.2	Les principes d'action de l'Unafam concernant l'emploi	8
1.3	Pour débiter : quelques sites de recherche	9
2	QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR LE CADRE JURIDIQUE RÉCENT	
2.1	La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi Travail - du 8 août 2016	11
2.2	La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018	12
2.3	La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	12
2.4	La loi plein emploi du 18 décembre 2023	13
3	COMMENT OBTENIR LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DE VOTRE HANDICAP	
3.1	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	15
3.2	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)	16
3.3	Quels sont les dispositifs accessibles avec reconnaissance administrative ?	17
3.4	Des dispositifs sont-ils accessibles sans reconnaissance administrative du handicap ?	18
4	COMPRENDRE LES INTERACTIONS ENTRE RECONNAISSANCE DU HANDICAP, AAH, PENSION ET REVENUS DU TRAVAIL	
4.1	Reconnaissance du handicap par la CDAPH : RQTH, taux d'incapacité, allocation adulte handicapé (AAH), cumuls - des règles complexes	19
4.1.1	Le taux d'incapacité et ses conséquences injustes	19
4.1.2	Les 2 types d'AAH et la nécessité d'obtenir une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE) pour de nombreuses personnes	20
4.1.3	Le cumul entre AAH et autres revenus	22
4.2	La reconnaissance par la sécurité sociale : BOETH, pension d'invalidité, cumul avec d'autres revenus	23
4.3	En conclusion sur la reconnaissance administrative du handicap	24



5 LE DILEMME : DÉCLARER OU NON SON STATUT DE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI À SON EMPLOYEUR ?

5.1	Un choix délicat	25
5.2	Les compensations et aménagements qui peuvent être demandés à un employeur lorsque l'on est en situation de handicap du fait de troubles psychiques	27
5.2.1	Les aménagements matériels et logistiques	27
5.2.2	Les aménagements temporels	27
5.2.3	Les accompagnements	27

6 LES ORGANISMES POUVANT ORIENTER VERS DES COMPENSATIONS ET LES FINANCER

6.1	Le Service Public de l'Emploi	29
6.1.1	France Travail, ex-Pôle Emploi	29
6.1.2	Les Cap Emploi	30
6.1.3	Les Missions locales	31
6.2	Autres acteurs institutionnels généralistes	31
6.2.1	Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)	31
6.2.2	Les organismes de Sécurité Sociale	32
6.3	Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	32
6.4	L'Agefiph	33
6.5	Le FIPHFP	35



7	QUELQUES CLÉS POUR VOTRE INSERTION DANS L'EMPLOI	37
7.1	Les stages (Duodays et Immersion Facilitée)	37
7.2	L'alternance, voie d'accès particulièrement adaptée au handicap d'origine psychique	38
7.2.1	L'apprentissage	38
7.2.2	Le contrat de professionnalisation	39
7.3	La pair-aidance	40
7.4	Repérer les modes de recrutement alternatifs	42
7.5	Les Employeurs accueillant des personnes éloignées de l'emploi	42
7.6	Le Plan local pour l'emploi et l'insertion PLIE	43
7.7	Les Maisons de l'Emploi (MDE)	43
7.8	Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)	43
8	QU'EXISTE-T-IL POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ?	45
8.1	Le modèle Soins Études	45
8.2	La Prépa-apprentissage.	46
8.3	Études supérieures et handicap	46
8.4	Le Service civique	47
8.5	Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)	47
8.6	Le plan 1 jeune, 1 solution	48
8.7	Le Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC jeunes).	48
8.8	Le Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes).	48



9	QUELQUES CLÉS POUR VOTRE MAINTIEN EN EMPLOI OU DANS L'EMPLOI	
9.1	Les outils du maintien dans l'emploi en général	49
9.2	Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap	49
9.3	La pré-orientation	50
9.4	Les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi	50
9.5	Les principaux types de mesures de compensation favorisant le maintien dans l'emploi	50
9.6	Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur privé	51
9.7	Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur public	55
9.8	Au sein de l'entreprise ou de l'administration, les nouveaux acteurs du maintien	59
9.8.1	Le référent handicap	59
9.8.2	Les cellules de maintien dans l'emploi	60
10	LES ACTEURS QUI PEUVENT VOUS APPORTER CONCRÈTEMENT DES AMÉNAGEMENTS ET COMPENSATIONS	
10.1	Les Établissements et Services de Pré-orientation (ESPO)	61
10.2	Les Établissements et services réadaptation professionnelle (ESRP)	61
10.3	Les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)	66
10.4	Les entreprises adaptées (EA)	68
10.4.1	Le nouveau cadre d'intervention défini en 2018	69
10.4.2	Le plan d'investissement dans les compétences (PIC)	70
10.4.3	Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)	70
10.4.4	Comment intégrer une entreprise adaptée accueillante au handicap psychique ?	70
10.5	Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)	71
10.6	Les Territoires Zéro Chômeurs Longue Durée (TZCLD)	72
10.7	Les opérateurs des Appuis Spécifiques (ex-PAS)	73
10.8	Les plateformes d'emploi accompagné	74



11 QUI SAISIR LORSQUE L'ON EST VICTIME D'UN NON-RESPECT DE SES DROIT AU TRAVAIL ET AUX COMPENSATIONS ?

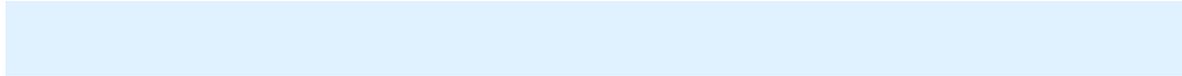
11.1	Recours praticables contre toute décision administrative	79
11.1.1	Recours Administratif Préalable Obligatoire (RAPO)	79
11.1.2	Recours devant le Tribunal Administratif (TA) :	79
11.2	Les institutions auprès desquelles déposer un recours	79
11.2.1	Le Défenseur des droits	79
11.2.2	Le Conseil de prud'hommes	80
11.2.3	Le Tribunal correctionnel	80
11.3	Une difficulté importante : la définition administrative restrictive du handicap	81
11.3.1	Le droit français est plus restrictif que le droit européen	81
11.3.2	La prévention des maladies professionnelles et accidents du travail, obligation légale, permet une approche plus large du handicap	82
11.3.3	La notion d'aménagement raisonnable élargit le champ des critères d'accès aux aménagements et compensations	83

12 COMMENT IDENTIFIER DES ENTREPRISES « HANDI-ACCUEILLANTES » 85

13 POST-FACE : LA CONSTRUCTION DE LA CATÉGORIE DU HANDICAP ET DU DROIT AU TRAVAIL, UN PROCESSUS LONG ET COMPLEXE 87



Merci à tous pour votre attention et
bienvenue à vos questions !



Pour comprendre vos enjeux et problématiques :

Sondage réalisé en séance auprès des SPSTI participants

☁ Quelle est la principale difficulté pour vous dans l'accompagnement de salariés présentant un trouble de la santé mentale ? (en un mot)



1/ Introduction : La santé mentale au cœur des enjeux nationaux : éléments de contexte

2/ Appuyer les SPST dans l'accompagnement des personnes présentant un trouble de santé mentale : zoom sur les acteurs ressources du territoire

3/ Accompagner des personnes présentant un ou des troubles de la santé mentale : retours d'expériences

4/ Conclusion et Evaluation

3/ Accompagner des personnes présentant un ou des troubles de la santé mentale : retours d'expériences



Timing du replay : 54:57



Mélanie Wallet Lheureux

Chargée de mission maintien dans
l'emploi

Cap emploi 78



L'agent

- ❖ Mme C, 50 ans, **assistante administrative**, niveau Bac Pro
- ❖ Recrutement dérogatoire sans concours en CDD en juin 2022 (article 352-4 du CGPF)
- ❖ Troubles auditifs + développement de troubles psychiques (stress, fatigabilité, concentration)

Signalement

- ❖ Par le **référént handicap** interne suite au constat de difficultés au poste et **risque d'une non-titularisation**. Conseil d'organiser une VM avec le médecin du travail.

Constats lors du diagnostic croisé (entretiens, réunion sur site)

- Poste **multi-tâches**, nombreux **imprévus**
- **Productivité ralentie** (40% des attendus) → l'agent doute de ses capacités cognitives / la responsable est démunie
- **Bureau partagé** → bruits environnants impactant la concentration
- **Forte motivation** de l'agent à **rester** dans cette administration (proche domicile, recherche stabilité)
- **Compétences relationnelles solides** et curiosité intellectuelle forte
- L'administration souhaite lui donner une **2^{ème} chance** – CDD renouvelé 1 an sur autre poste → **besoin d'éclairage sur ses capacités et adaptations**



Actions et Solutions:

- **Prescription d'un appui spécifique:** bilan des capacités cognitives et psychiques, restitution, audit de poste, tutorat, atelier de gestion de stress et appui dans la préparation de l'examen oral en vue de la titularisation
- **Changement de poste et de service:** organisation plus structurée, moins d'imprévus, compétences relationnelles développées: organisation d'évènements, gestion logistique et alimentation de tableaux statistiques.
- **Bureau individuel** pour limiter les distractions sonores
- **Tutorat externe** pour soutien méthodologique **et interne** pour montée en compétences
- **Suivis réguliers** médecin du travail / référent handicap interne / Cap Emploi

Résultats:

- ✓ Meilleure compréhension de ses capacités (c'est surtout le stress qui impacte sa concentration), autonomie et épanouissement de l'agent dans ses nouvelles missions
- ✓ Bon relationnel avec la nouvelle équipe, productivité satisfaisante
- ✓ **Titularisation obtenue en juillet 2024**



L'agent

- ❖ Mr R, 48 ans, Maîtrise de biologie en 1997
- ❖ Suite agression, sans activité de 1998 à 2008, avec AAH
- ❖ Remobilisation avec formation d'un an en ESRP en 2008
- ❖ A intégré l'institut en 2009 en qualité de **technicien de laboratoire**

Signalement

- ❖ Par le **médecin du travail** suite au constat de difficultés relationnelles dans l'équipe et le cumul d'arrêts maladie. Ne communique plus avec son responsable direct. En arrêt au moment du signalement. Préco: à l'abri de stress professionnel.

Constats lors du diagnostic croisé

- Changement de hiérarchie et d'organisation du travail (effectif réduit, polyvalence) : Monsieur a déployé des efforts invisibles considérables pour s'adapter à sa situation depuis 2008: « je dois sortir de ma routine, tous mes repères s'effondrent et personne n'imagine à quel point c'est difficile pour moi».
- Peur de l'impact de notre intervention, crainte d'une confrontation avec son responsable, plusieurs entretiens pour nouer lien de confiance avant d'organiser une réunion sur site



 **Actions et Solutions:**

- **Prescription d'un appui spécifique:** évaluation des capacités psychiques de l'agent, audit de poste, première médiation avec l'équipe et sensibilisation du manager
- **Reprise progressive à Temps partiel thérapeutique**
- **Prescription de l'emploi accompagné** pour un suivi renforcé dans l'emploi sans limite de durée pour sécuriser le maintien

 **Résultats:**

- ✓ Situation apaisée, **communication rétablie** avec son responsable
- ✓ Il forme aujourd'hui 2 nouveaux agents suite au départ à la retraite de collègues et se sent **valorisé dans cette mission de transmission de compétences**
- ✓ Remobilisé, il a obtenu son **permis de conduire**, qu'il n'avait jamais osé passer, sécurisant ainsi son employabilité

Vos ressources de terrain :

Sondage réalisé en séance auprès des SPSTI participants

☁️ Quels acteurs sollicitez-vous pour vous appuyer dans l'accompagnement de salariés présentant des troubles de la santé mentale ? ✕



Total envoyé : 42



1/ Introduction : La santé mentale au cœur des enjeux nationaux : éléments de contexte

2/ Appuyer les SPST dans l'accompagnement des personnes présentant un trouble de santé mentale : zoom sur les acteurs ressources du territoire

3/ Accompagner des personnes présentant un ou des troubles de la santé mentale : retours d'expériences

4/ Conclusion et Evaluation

Pour nous faire part de votre retour concernant l'atelier, rendez-vous sur le lien suivant :

Le lien : [PRITH IDF - Santé mentale - 24/06/2025 - Beekast](#)

Merci pour votre attention !