

Hôtel Dieu - Toulouse

Rencontre FIPHFP Agefiph

Santé mentale & Emploi : Comprendre, prévenir, agir

Jeudi 09 octobre 2025

Rencontre labellisée





INTRODUCTION



Judith LE PAGE **Secrétaire Générale**



agefiph



INTRODUCTION



Valérie DAUDIGNY Déléguée régionale adjointe Agefiph

& Marc DE DUMAST Directeur territorial FIPHFP Occitanie



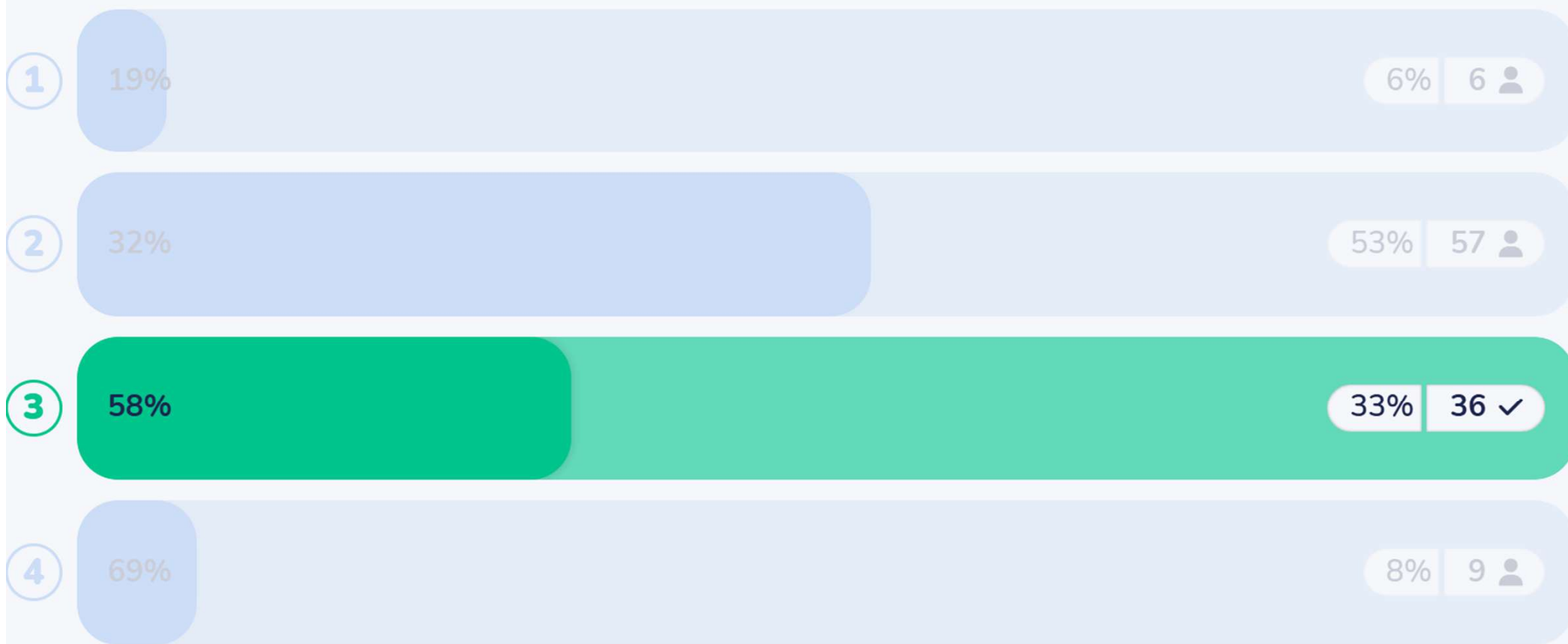
Testons vos connaissances sur la santé mentale...



La santé mentale se définit selon Santé Publique France comme :



Quelle est la part des travailleurs qui ressentent une fatigue intense ?



Une problématique de santé mentale peut-elle faire l'objet d'une RQTH ?

1

Oui

98% | 113 ✓

2

Non

2% | 2 👤

Quel est le numéro d'appel/écoute pour les personnes suicidaires ?

3114

95%

104 ✓

3615

4%

4 👤

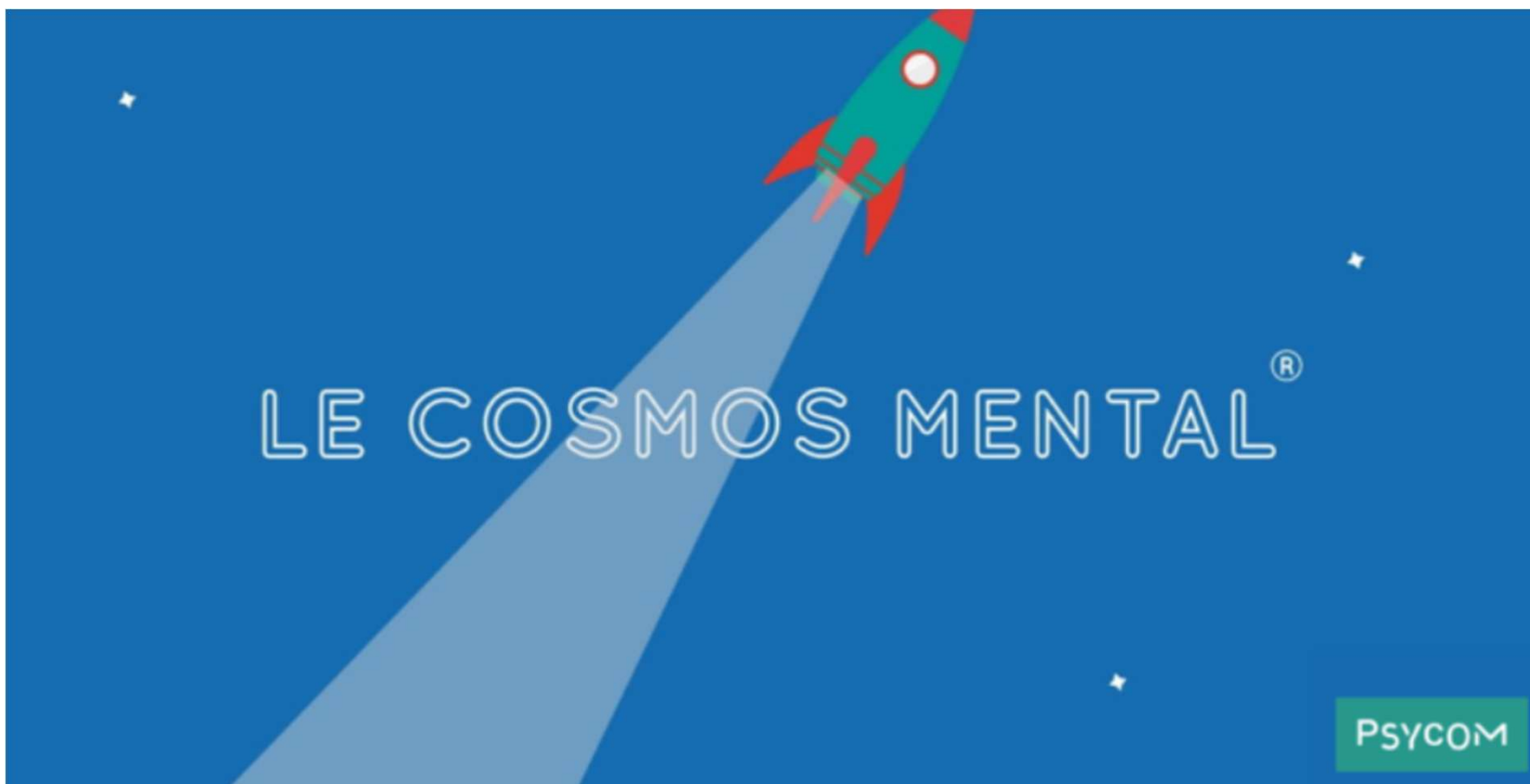
29934893809850495804985

1%

1 👤



Le Cosmos Mental® : Un clip Psycom pour comprendre la santé mentale et ce qui l'influence



agefiph



Les orientations gouvernementales

Nelly VILLANTI

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)



Santé mentale

Le travail, facteur de santé et de performance

9 octobre 2025

FIPHFP Agefiph- Toulouse

Nelly Villanti

Chargée de mission
Aract Occitanie

La délégation régionale de l'Anact

- Un établissement public administré par l'Etat et les partenaires sociaux
- Une mission de service public
- Composé d'un siège (**ANACT**) et de 16 agences régionales (**ARACT**)
- 265 agents sur tout le territoire dont 15 agents en Occitanie



Notre principale mission : produire des connaissances, concevoir et diffuser des outils et des méthodes et les mettre à la disposition de ceux qui peuvent s'en servir pour améliorer les conditions de travail.

Nos champs d'action

- La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- La promotion de la santé au travail
- L'accompagnement du changement (télétravail, écologie...)
- Le management du travail
- L'appui au dialogue social et au dialogue de travail
- La promotion de l'égalité intégrée

Nos interventions s'appuient sur une analyse du travail, des organisations et la prise en compte des caractéristiques des populations salariées. **Elles reposent sur quelques postulats** :

- ✓ De fond : l'organisation du travail est un déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail ;
- ✓ De méthode : le dialogue social est une des conditions de réussite du changement ;
- ✓ De résultat : le développement des personnes contribue à la performance des organisations.



Données occitanes - ORST

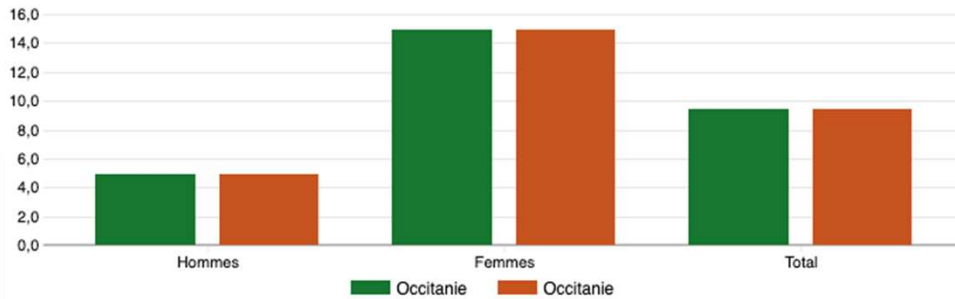


Données occitanes

Santé travail Occitanie – Les inaptitudes au travail

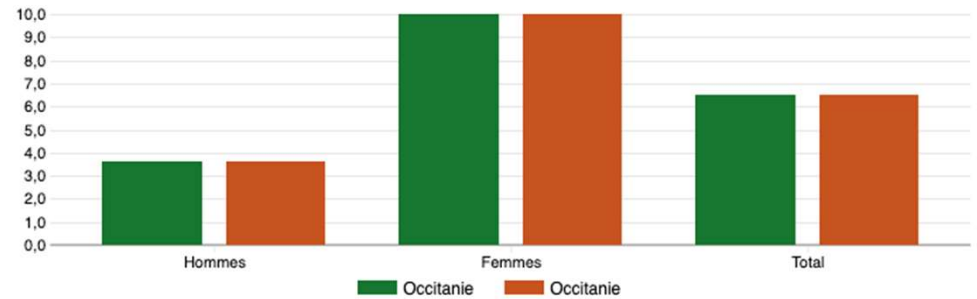
Source : Creai-ORS occitanie (Programme IODA) - 2019-2020

Proportion de salariés présentant un profil à risque d'inaptitude (%)
pour trouble mentaux ou du comportement



Source : Creai-ORS occitanie (Programme IODA) - 2019-2020

Proportion de salariés présentant un profil à risque d'inaptitude (%)
pour trouble musculosquelettique



Source : Creai-ORS occitanie (Programme IODA) - 2019-2020

Source : ORST

Santé mentale

Grande cause nationale 2025



Santé mentale : grande cause nationale 2025



Déstigmatisation des troubles psychiques

Prévention et repérage précoce dans toutes les sphères (entreprises)

Accompagnement global des personnes concernées (emploi)

Accès aux soins amélioré et accroissement du nombre de professionnels

Réglementation & obligations employeurs



Réglementation & obligations employeurs

Obligations de l'employeur

Article L 4121-1 du Code du Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



DUERP & Plan
d'action

ANI 2013 & 2020
QVT > QVCT

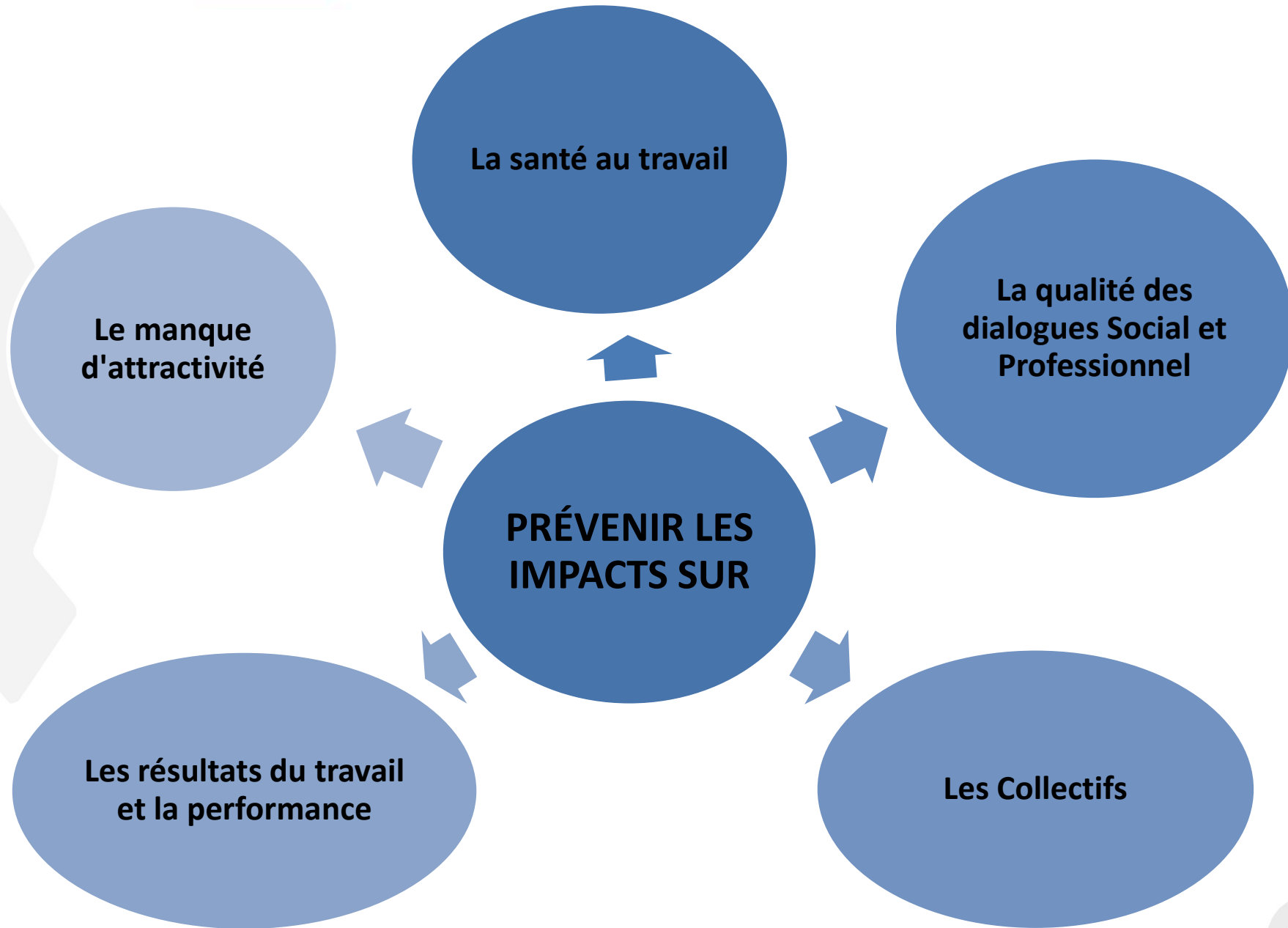


Négociations
Egalité Pro.
(QVCT, RPS)



Loi 2021
Santé au Travail

**Prendre en compte les caractéristiques des Populations au Travail :
en état de santé, en âge, en usure, ...**



Des principes d'amélioration des conditions de travail de toutes et tous

Politique de prévention

(Veille, alerte)

PRIMAIRE

- Combattre le risque à la source, agir sur les causes
- Améliorer durablement les conditions de travail et l'organisation
- Concevoir des situations de travail adaptées à l'homme

Politique de protection

(Enjeux de prise en charge des individus)

SECONDAIRE

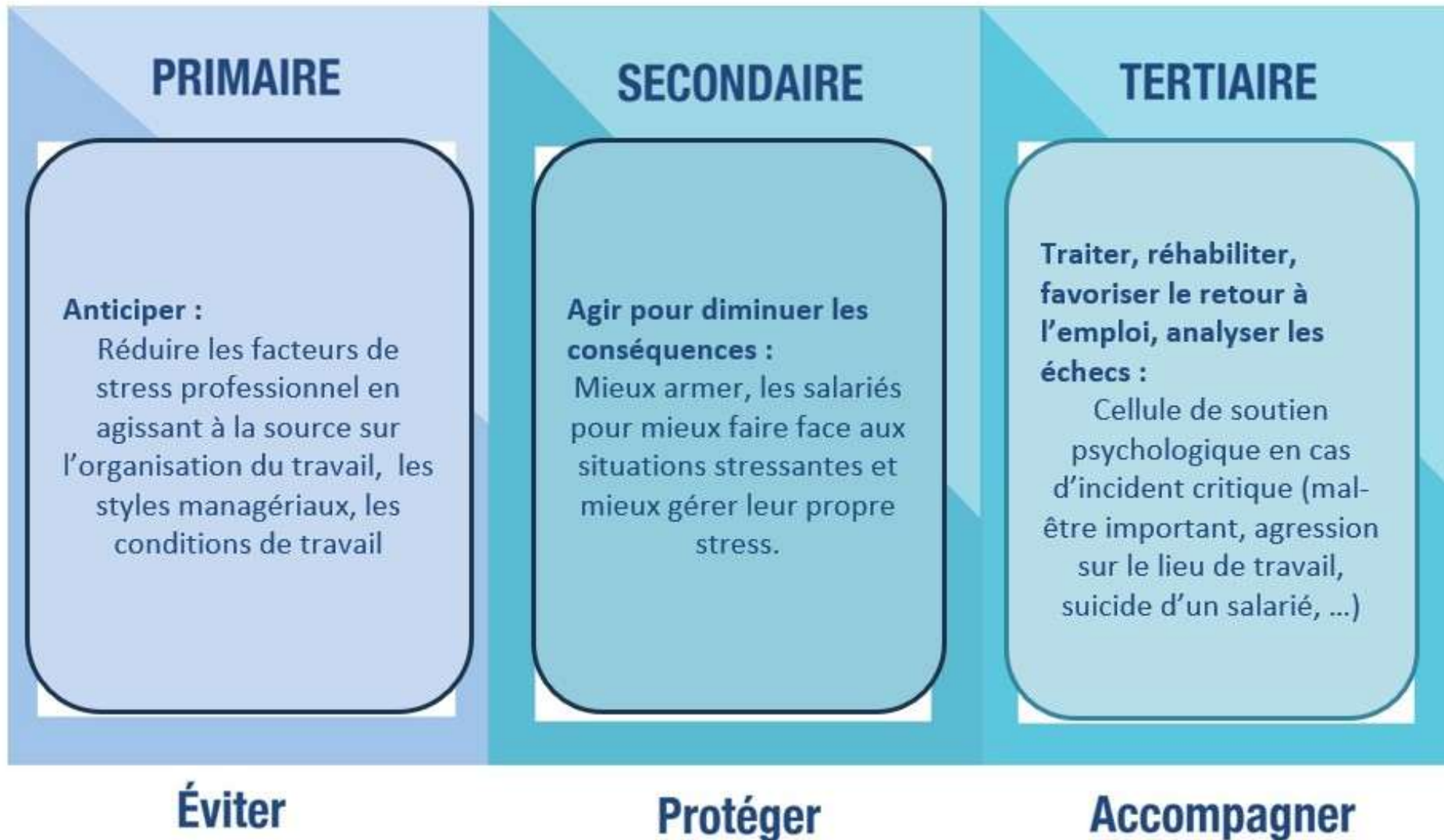
- Renforcer la capacité des individus et des collectifs à faire face aux situations à risque incompressibles
- Limiter les conséquences du risque sur la santé

Politique de réparation

TERTIAIRE

- Prendre en charge les salariés en souffrance
- Adapter leur situation de travail pour éviter que leur état de santé ne se dégrade davantage
- Prévoir une reprise du travail adaptée aux besoins de la personne

À partir du travail réel et des ressentis des salariés et des managers



Définition et approche RPS



Risques psychosociaux :

“Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental”. Rapport Gollac

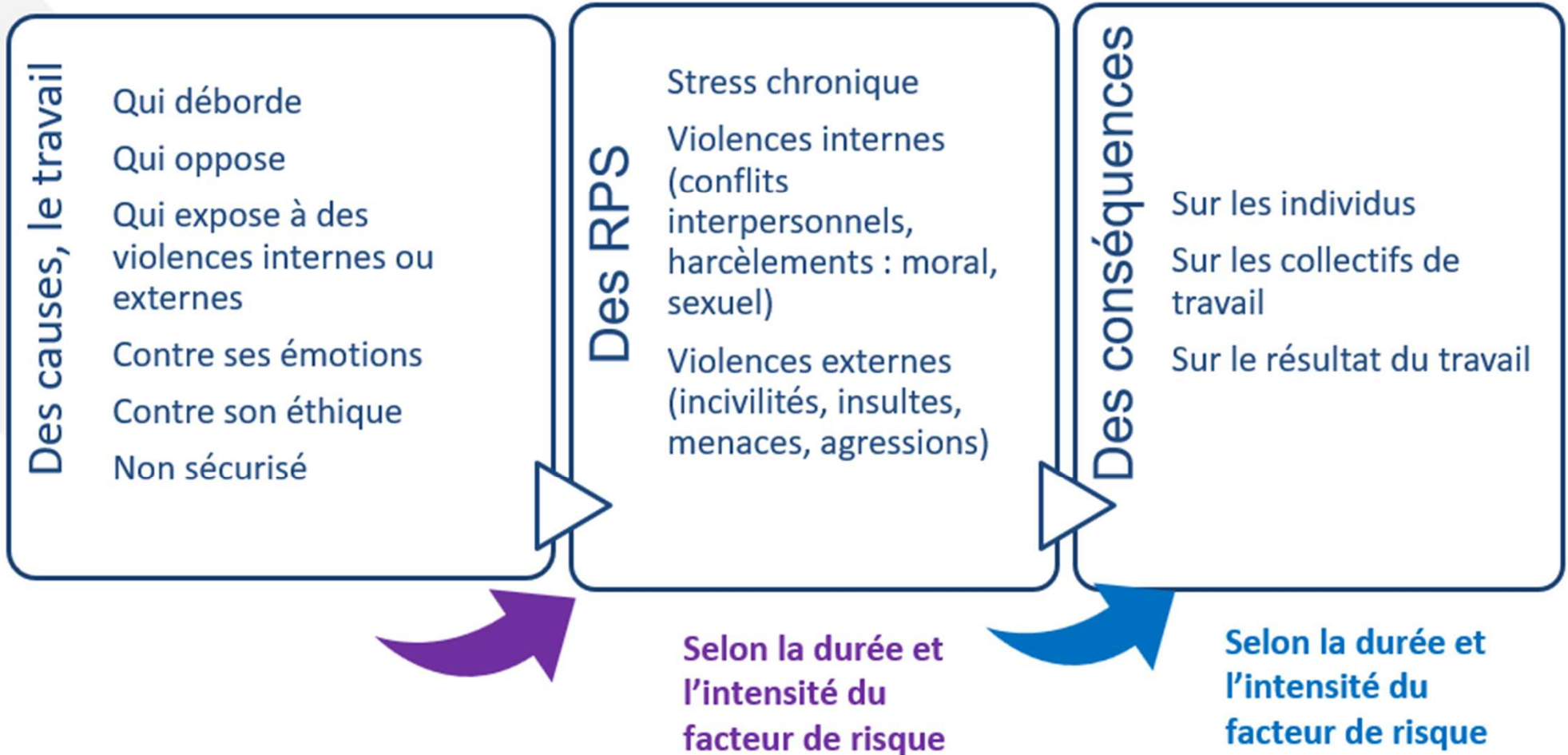
Déterminants individuels

- Histoire professionnelle
- Histoire personnelle
- Santé
- Position sociale

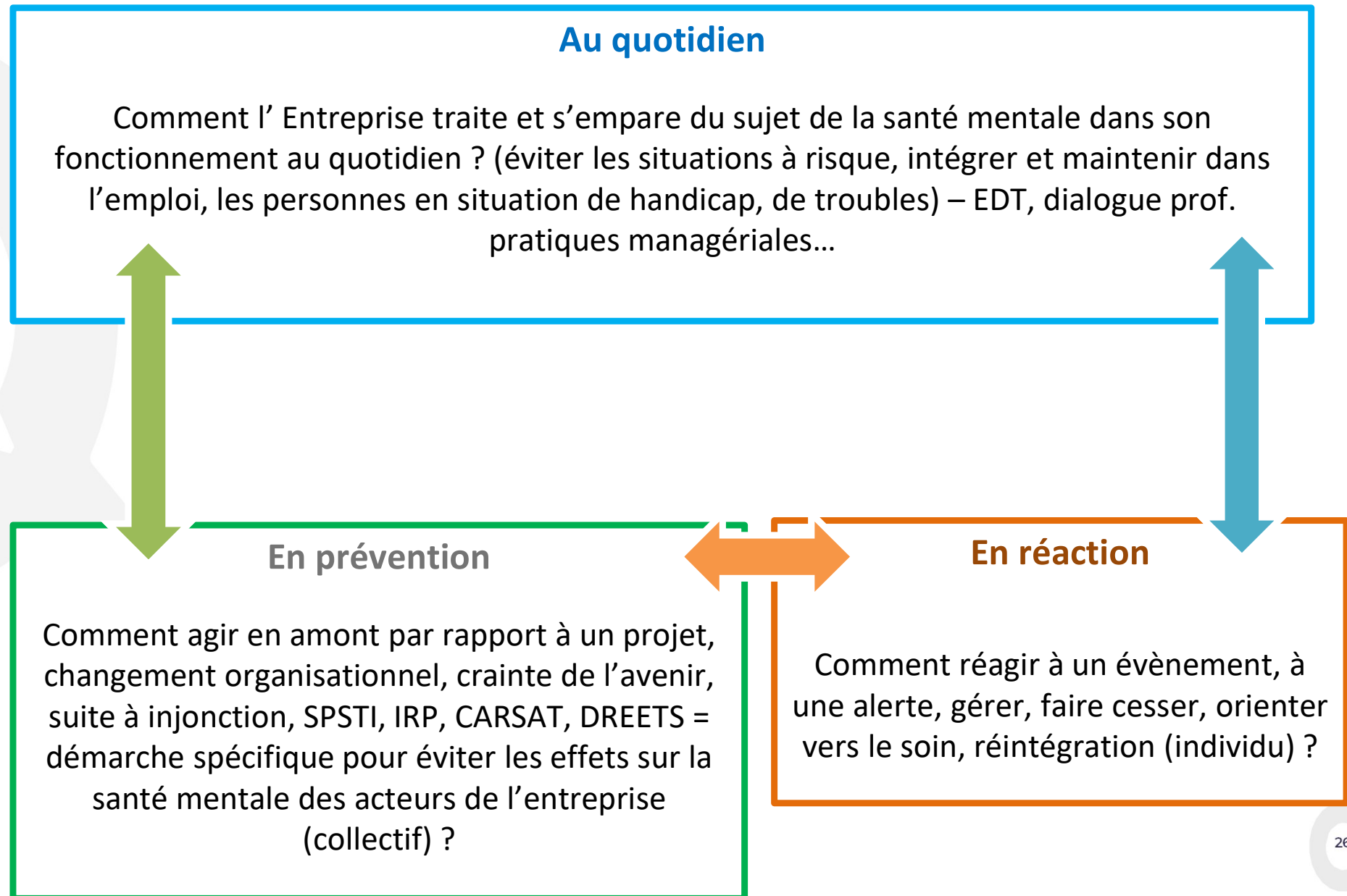
Déterminants organisationnels

- Répartition de la charge
- Relation entre collègues / manager
- Relation au public
- Soutien, reconnaissance
- Sens du travail
- Articulation des temps ...

Définition et approche RPS

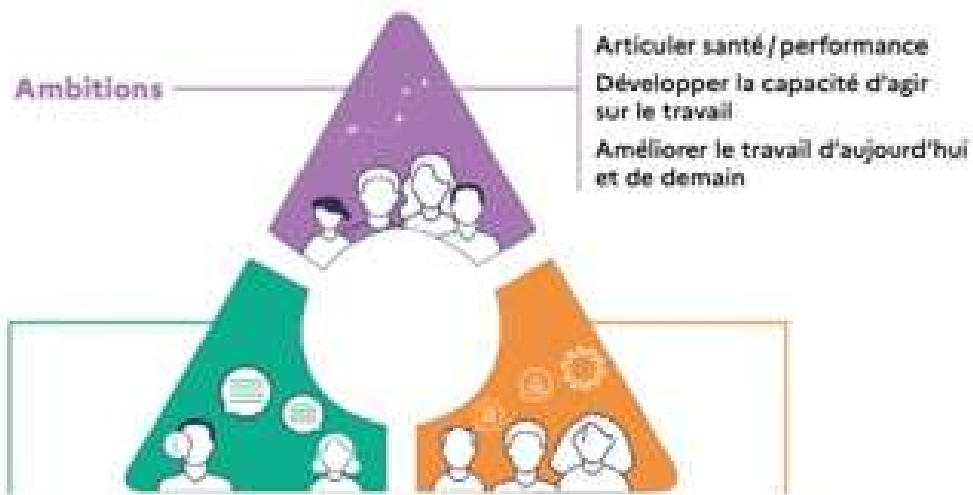


Santé mentale au travail, comment faire ?



QVCT : Un cadre structurant





Principes et méthodes

Démarche direction / représentants du personnel / salariés
 Discussion sur le travail
 Expérimentation
 Évaluation / valorisation

Sujets

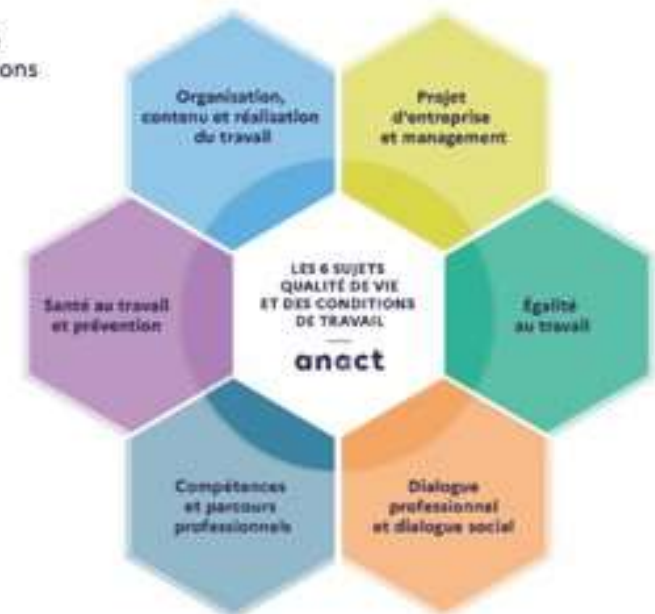
Travail et ses conditions de réalisation
 Conditions d'emploi

QVCT, cadre d'action structurant



« Cette démarche collective a pour objectif de permettre à toutes les parties concernées de **faire du travail de qualité dans de bonnes conditions.** »

Les 6 sujets Qualité de vie et des conditions de travail



Santé mentale au travail

Champs organisationnels







La santé mentale

Isabelle FAURIE

Professeure de Psychologie Sociale du Travail et des Organisations

MP1

Université Toulouse Jean Jaurès
Laboratoire Psychologie de la Socialisation - Développement et Travail



Diapositive 31

MP1

Elle ne se présente pas de la même manière ds la slide suivante, ne reste-t-on pas fidèle à ce qu'elle indique ?

Marine Poirel; 2025-10-07T12:19:20.133

Santé mentale et emploi :
comprendre, prévenir et agir
Toulouse, 9 octobre 2025



Isabelle FAURIE
Professeure de Psychologie sociale et du travail
Université de Toulouse

SANTÉ MENTALE, ENJEU DE SOCIÉTÉ

Parlons
santé
mentale!
GRANDE CAUSE NATIONALE

Zoom sur quelques points

- 1) Définition et enjeux de Santé Mentale dans le monde du travail
- 2) Un retour au Travail durable : quelles dimensions pour l'action ?
- 3) Quand les perceptions de soi freinent le retour au travail
- 4) Le rôle des représentations sociales dans l'accompagnement du retour au travail
- 5) Perspectives pour l'intervention : de nouveaux défis

Isabelle FAURIE
Professeure de
Psychologie Sociale, du
Travail & des
Organisations



[ACCUEIL](#) [À PROPOS](#) [AXES DU RÉSEAU](#) [PARTICIPEZ AU SONDAGE !](#) [ÉVÉNEMENTS](#) [RESSOURCES](#) [DEVENIR MEMBRE](#)

[CONNEXION](#) [COLLOQUE 2024](#)



AMÉRIQUE DU NORD



EUROPE

Définir la santé mentale

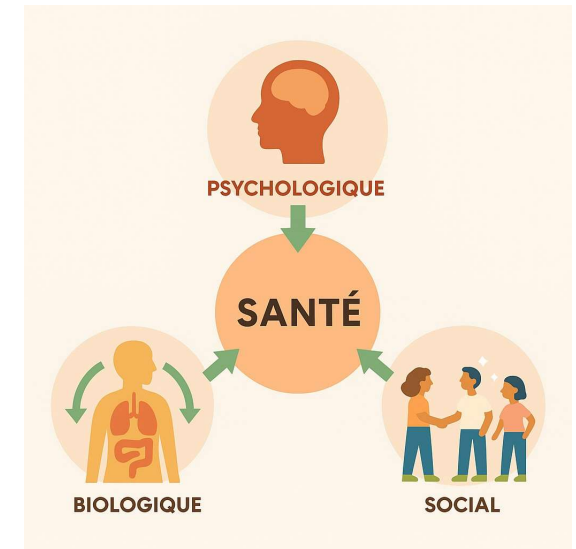


DÉFINIR LA SANTÉ MENTALE



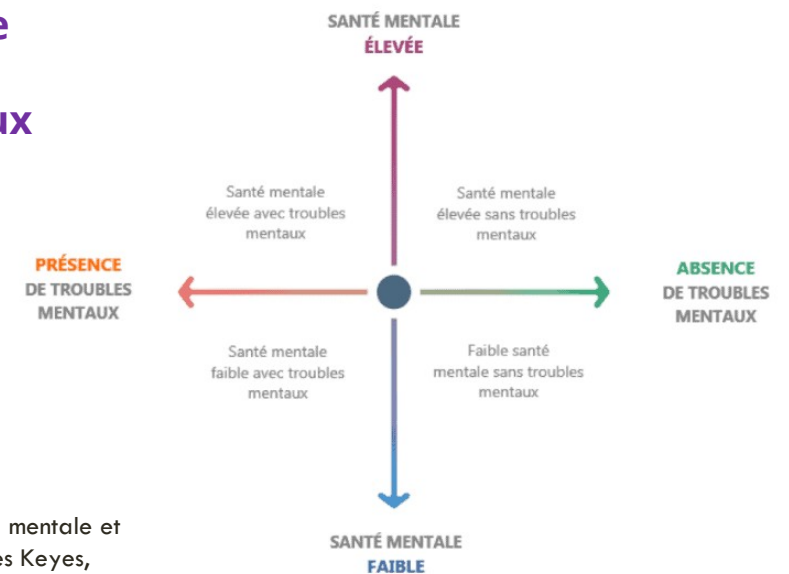
« La **santé mentale** correspond à un état de bien-être mental qui nous permet d'affronter les sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté. » (OMS, 2022).

- **Reconnaissance de la place de la santé mentale dans la santé**



Les trois dimensions de la santé

- **la santé mentale au-delà des troubles mentaux**



Le double continuum de la santé mentale et des troubles mentaux (d'après Keyes, 2002)



TROUBLES MENTAUX COURANTS (TMC)

Dépression
Troubles anxieux
Épuisement (burn-out)
Troubles de l'adaptation
Syndrome de stress post-traumatique
Etc;



TROUBLES MENTAUX SÉVÈRES

Schizophrénies
Trouble bipolaire
Dépression résistante
Etc.



Différentes
conceptions
de la santé
mentale



NORMALITÉ ET NORMATIVITÉ : DEUX MODÈLES POUR LA SANTÉ MENTALE



Deux grands types d'approches de la sante mentale :

- une approche biomédicale (causaliste, quantitative) : la santé mentale est mesurée en référence à une norme biologique
- une approche clinique (compréhensive, qualitative) : la santé mentale est la capacité à créer de nouvelles normes de vie



Ces modèles ont des conséquences sur les **modes d'accompagnement et d'intervention**



Le choix de telle ou telle approche dépend également de **la demande et de la spécialité du professionnel**

Enjeux de santé mentale au travail





Les TMC touchent environ 1 personne sur 6



Les TMC sont la principale cause d'absence pour raison de santé (OMS, 2019)

TMC : durée d'absence plus longue que pour d'autres problèmes de santé



Trajectoire des personnes avec un TMC (Corbière, 2017, 2020) :

25 à 30 % sont toujours en absence après 1 an

20 % quitteront définitivement leur emploi

Autour de 50% vont retourner à leurs postes dans les 6 mois suivants l'arrêt

Enjeu du Retour au Travail (RaT) durable :

Pour ceux qui retournent au travail, 20 à 50% risquent de faire une rechute (dans une période de 3 ans)

Retour au Travail durable* : quelles dimensions pour l'action ?



Un processus



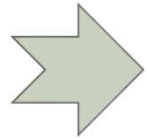
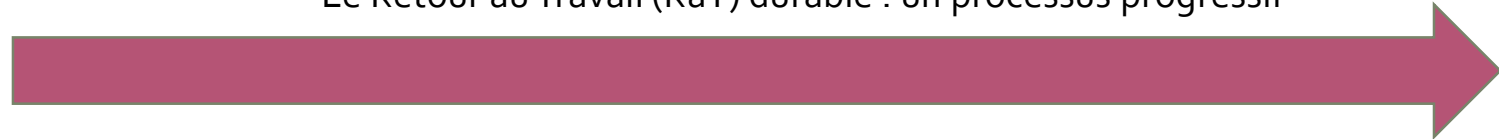
Une transition



Des facteurs clés

*Le Retour au Travail durable est généralement défini comme un retour stable, à temps plein ou à temps partiel, maintenu au moins six mois sans rechute après le retour

Le Retour au Travail (RaT) durable : un processus progressif

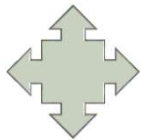


Un processus

Phase 1 :
L'absence
maladie

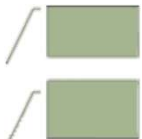
Phase 2 :
La préparation
du Retour au
Travail

Phase 3 :
La reprise de l'activité,
l'accompagnement et
le suivi du RaT



Une transition

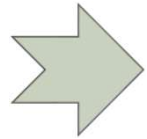
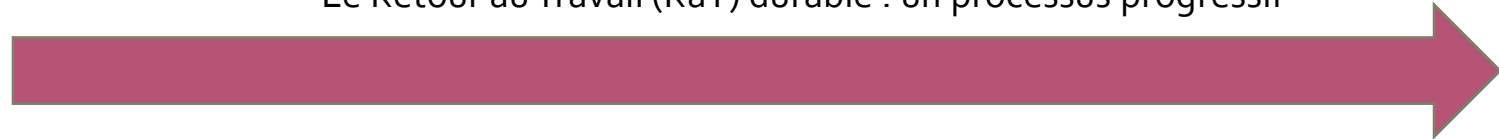
L'absence maladie de longue durée en raison d'un TMC est une véritable **transition psychosociale** dans le parcours de vie de la personne : toutes les sphères de vie sont impactées
Phase de désocialisation / dépersonnalisation / reconstruction / resocialisation



Des facteurs clés

1. la collaboration entre les acteurs du Retour au Travail (médecins, RH, conseillers emploi, référents handicap...)
2. la reconnaissance
3. le soutien du supérieur et des collègues et les pratiques d'accompagnement du manager
4. les aménagements du poste de travail
5. l'environnement de travail (forte demande et faible autonomie → facteur prédictif rechute) ;
6. le Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) à retourner au travail

Le Retour au Travail (RaT) durable : un processus progressif

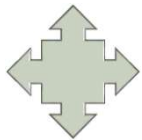


Un processus

Phase 1 :
L'absence
maladie

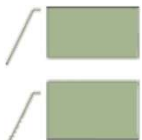
Phase 2 :
La préparation
du Retour au
Travail

Phase 3 :
La reprise de l'activité,
l'accompagnement et
le suivi du RaT



Une transition

L'absence maladie de longue durée en raison d'un TMC est une véritable **transition psychosociale** dans le parcours de vie de la personne : toutes les sphères de vie sont impactées
Phase de désocialisation / dépersonnalisation / reconstruction / resocialisation



Des facteurs clés

1. la collaboration entre les acteurs du Retour au Travail (médecins, RH, conseillers emploi, référents...)
2. la reconnaissance
3. le soutien du supérieur et des collègues et les pratiques d'accompagnement du manager
4. les aménagements du poste de travail
5. l'environnement de travail (forte demande et faible autonomie → facteur prédictif rechute) ;
6. le Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) à retourner au travail



Quand les
perceptions de
soi freinent le
Retour au Travail
après un TMC



Les sentiments d'efficacité personnelle

- Sentiments d'efficacité personnelle (SEP): croyances d'une personne en sa capacité à réussir dans une situation particulière

« Le SEP renvoie aux croyances de l'individu quant à ses capacités à organiser et à réaliser avec succès une tâche ou un ensemble de



Confiance +



Attentes +



Engagement +

- **Enjeux pour la recherche et l'intervention** : Quelles sont les appréhensions des personnes lors du RAT après un burnout (BO) ? Quel est leur SEP ?

Le retour au travail après un burn-out

Quels obstacles ? Quelles stratégies de faire face ?

Julien LEBLOND

Université Toulouse Jean Jaurès – Laboratoire Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (EA 1697)

Isabelle FAURIE

Université Toulouse Jean Jaurès – Laboratoire Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (EA 1697)

Marc CORBIERE

Université du Québec à Montréal (UQAM), Centre de recherche de l'Institut Universitaire en Santé Mentale de Montréal (CR-IUSMM)

Caractéristiques de l'échantillon

Nombre de participants : 51

Critères inclusion / exclusion :

1. Avoir été arrêté pour un BO
2. Avoir été en arrêt pendant au moins 1 mois
3. Avoir repris le travail (depuis moins de 3 ans)
4. Ne pas être la retraite

Profil :

Femmes (92.2%)

30 à 39 ans (33,3%) et 50 à 59 ans (37.3%).

Licence ou plus (60.8%)

En couple (60.8%), au moins un enfant (64,7%)

Avant l'arrêt :

Type d'entreprise : Privé (54.9%)

Taille de l'entreprise : 250 salarié au plus (49,0%)

Temps de travail : Temps plein (90.2%)

Statut : Cadre (35,3%)

Secteurs d'activité : Santé (25.5%),

Enseignement (15.7%)

Industrie (15.7%)

Action sociale (11,8%)

Durée Arrêt : M = 9 mois (ET : 7.8) (Min. : 1 ; Max. : 30)

Reprise :

Durée moy. reprise : 8 mois (ET : 9.2) (Min. : 1 ; Max. : 36)

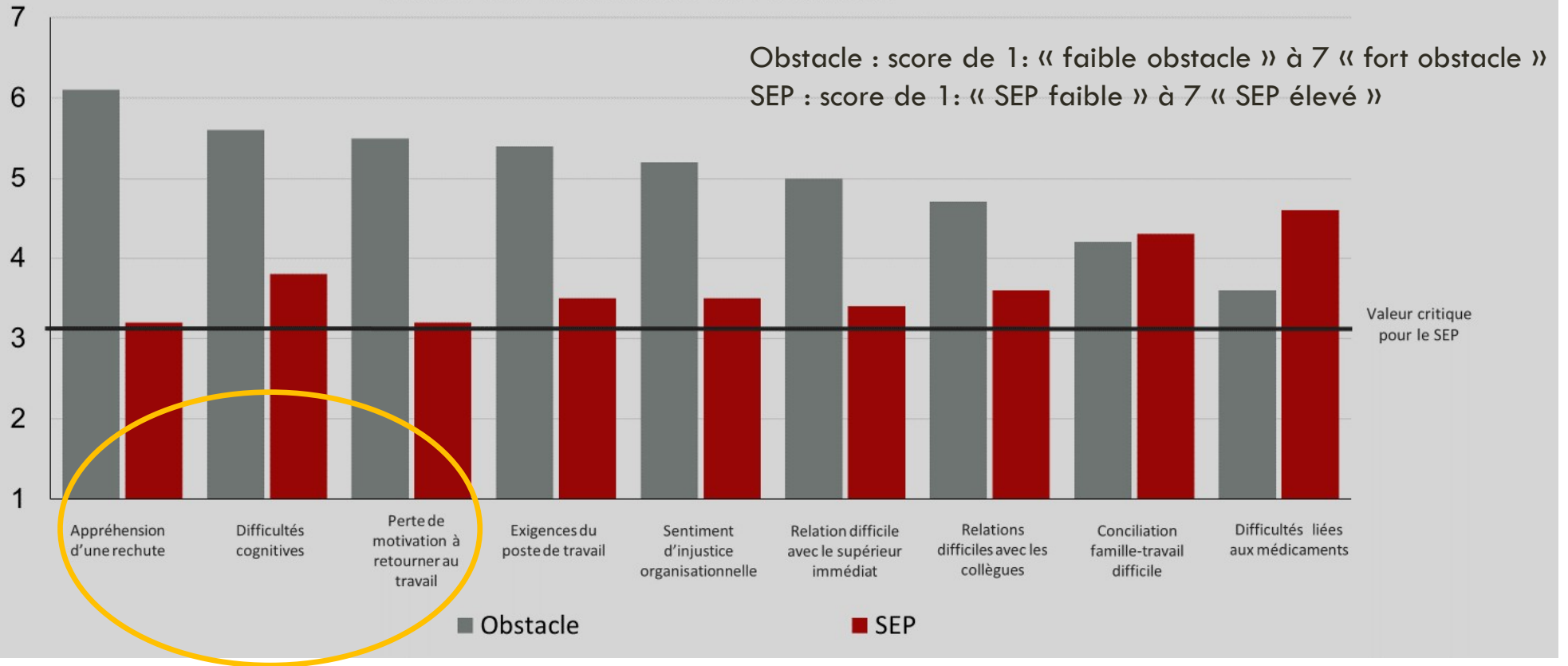
Même entreprise : Oui (70,6%).

Même poste : Oui (83,3%)

Résultats

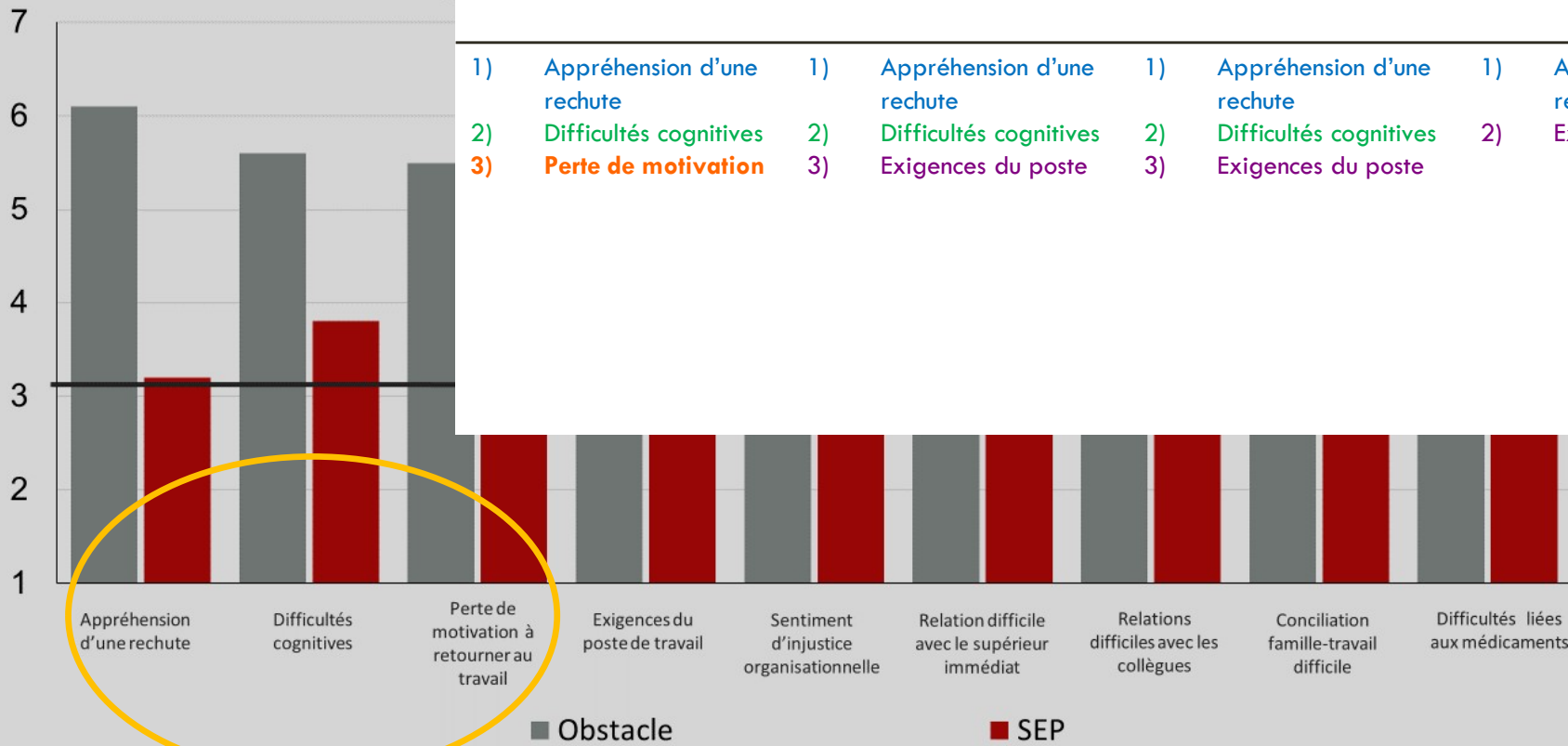
Obstacles et Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) à surmonter ces obstacles lors du **RAT après un burnout**

Scores aux dimensions de l'ORTESES



Résultats

Obstacles et Sentiment d'Effi
burnout



Obstacles les plus importants lors du RAT selon le type de pathologie

RAT après un **burnout**
 (Leblond et al., 2024)

RAT après une **dépression**
 (Corbière et al., 2016)

RAT après un **cancer du sein**
 (Corbière et al., 2024)

RAT après un **TMS**
 (Corbière et al., 2016)

- 1) Appréhension d'une rechute
- 2) Difficultés cognitives
- 3) Perte de motivation

- 1) Appréhension d'une rechute
- 2) Difficultés cognitives
- 3) Exigences du poste

- 1) Appréhension d'une rechute
- 2) Difficultés cognitives
- 3) Exigences du poste

- 1) Appréhension d'une rechute
- 2) Exigences du poste

Intensité des obstacles perçus et Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP)

Intensité des obstacles perçus et niveau de SEP à les surmonter

	RAT après un burnout (Leblond et al., 2024)	RAT après une dépression (Corbière et al., 2016)	RAT après un cancer du sein (Corbière et al., 2024)	RAT après un TMS (Corbière et al., 2016)
Appréhension d'une rechute	Obstacle M = 6,1 SEP M = 3,2	Obstacle M = 4,7 SEP M = 3,4	Obstacle M = 2,7 SEP M = 5,7	Obstacle M = 3,2 SEP M = 4,8
Difficultés cognitives	Obstacle M = 5,6 SEP M = 3,8	Obstacle M = 4,7 SEP M = 3,7	Obstacle M = 3,6 SEP M = 5,1	Obstacle M = 1,6 SEP M = 5,0
Perte de motivation	Obstacle M = 5,5 SEP M = 3,2	Obstacle M = 3,3 SEP M = 4,0	Obstacle M = 2,3 SEP M = 6,2	Obstacle M = 1,6 SEP M = 4,9

Obstacle : score de 1: « faible obstacle » à 7 « fort obstacle »
SEP : score de 1: « SEP faible » à 7 « SEP élevé »

RAT après un burnout :

- chaque type d'obstacle est ressenti **deux ou trois fois plus intensément** que chez les personnes arrêtées pour un TMS ou un cancer du sein. **OBSTACLES +**
- les sentiments d'efficacité personnelle pour faire face aux obstacles perçus sont **beaucoup moins élevés** qu'après d'autres types de pathologies. **SEP -**



Après un burnout :

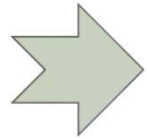
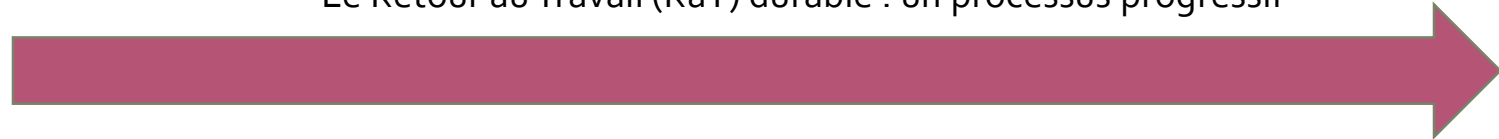
- les obstacles au retour au travail sont beaucoup plus intensément ressentis qu'après toute autre pathologie, même après une dépression
- les travailleurs estiment avoir moins de ressources mobilisables pour faire face aux obstacles rencontrés = **auto-stigmatisation**

Double fragilisation perçue :

- la **sphère conative** est particulièrement fragilisée, avec une perte de motivation au travail très forte, assez spécifique au burnout
- La **sphère cognitive** est également impactée (perte de mémoire, oublis, difficultés à se concentrer, etc.), comme après un TMC ou un cancer du sein

Retour au
Travail après
un burnout,
que retenir ?

Le Retour au Travail (RaT) durable : un processus progressif

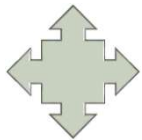


Un processus

Phase 1 :
L'absence
maladie

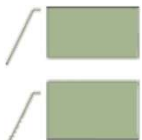
Phase 2 :
La préparation
du Retour au
Travail

Phase 3 :
La reprise de l'activité,
l'accompagnement et
le suivi du RaT



Une transition

L'absence maladie de longue durée en raison d'un TMC est une véritable **transition psychosociale** dans le parcours de vie de la personne : toutes les sphères de vie sont impactées
Phase de désocialisation / dépersonnalisation / reconstruction / resocialisation



Des facteurs clés

1. la collaboration entre les acteurs du Retour au Travail (médecins, RH, conseillers emploi, référents...)
2. la reconnaissance
3. le soutien du supérieur et des collègues et les **pratiques d'accompagnement du manager**
4. les aménagements du poste de travail
5. l'environnement de travail (forte demande et faible autonomie → facteur prédictif rechute) ;
6. le **Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) à retourner au travail**

Managers de proximité et retour au travail : Représentations du burnout et pratiques d'accompagnement

Isabelle FAURIE, Université Toulouse – Jean Jaurès
Sandrine CORTE, Université Toulouse – Jean Jaurès
Sandrine CROITY-BELZ, Université Toulouse – Jean Jaurès



→ Ce que dit la recherche : le rôle clé du manager de proximité

- Les attitudes et les comportements des supérieurs immédiats figurent parmi les facteurs identifiés par les personnes comme les plus déterminants pour la réussite du RAT (Corbière et al., 2018 ; Etuknwa et al., 2019)
- **Peu de travaux décrivant les pratiques d'accompagnement du RAT effectivement mises en œuvre par les managers après un BO (Kärkkäinen et al., 2018 ; Karlson et al., 2014)**





Objectifs de la recherche

1. Décrire les **pratiques d'accompagnement** du RaT après un burnout mises en place par des managers de proximité
2. Repérer les **représentations** que les managers ont du burnout
3. Examiner les relations entre **représentations** du burnout et **pratiques d'accompagnement** du RaT

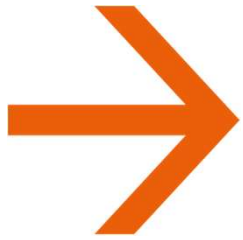


RESULTATS DE LA RECHERCHE

(Croity-Belz, Corte, Faurie, 2025)



Les pratiques d'accompagnement du RaT mises en place par les managers de proximité



Quatre types de pratiques d'accompagnement du RaT après un burnout :

- ✓ Accompagnement de type « **laisser faire** »
- ✓ Accompagnement individuel **centré sur l'affect**
- ✓ Accompagnement individuel **centré sur le travail**
- ✓ Accompagnement **collectif** inscrit dans la durée



PERSPECTIVES POUR L'INTERVENTION

Intervention au niveau de la **formation des managers** pour :

- ✓ Mieux comprendre le burn-out , ses causes et ses conséquences sur le R.A.T
- ✓ Savoir gérer l'affect inhérent à la relation d'accompagnement (protection du manager)



Intervention au niveau de l'**accompagnement des organisations de travail** pour :

- ✓ Développer et institutionnaliser des procédures et des dispositifs collectifs et collaboratifs d'accompagnement du RAT pour réduire les risques de stigmatisation, de mise à l'écart et favoriser l'inclusion
- ✓ De nouveaux défis : accompagner la neurodiversité

Merci

isabelle.faurie@univ-tlse2.fr





Prévenir la santé mentale

Caroline GERNIGON

Centre Régional des Pathologies Professionnelles et
Environnementales





Les 3 temps de la prévention de la santé mentale en emploi

L'épuisement professionnel

Docteur Caroline GERNIGON

Jeudi 9 octobre 2025

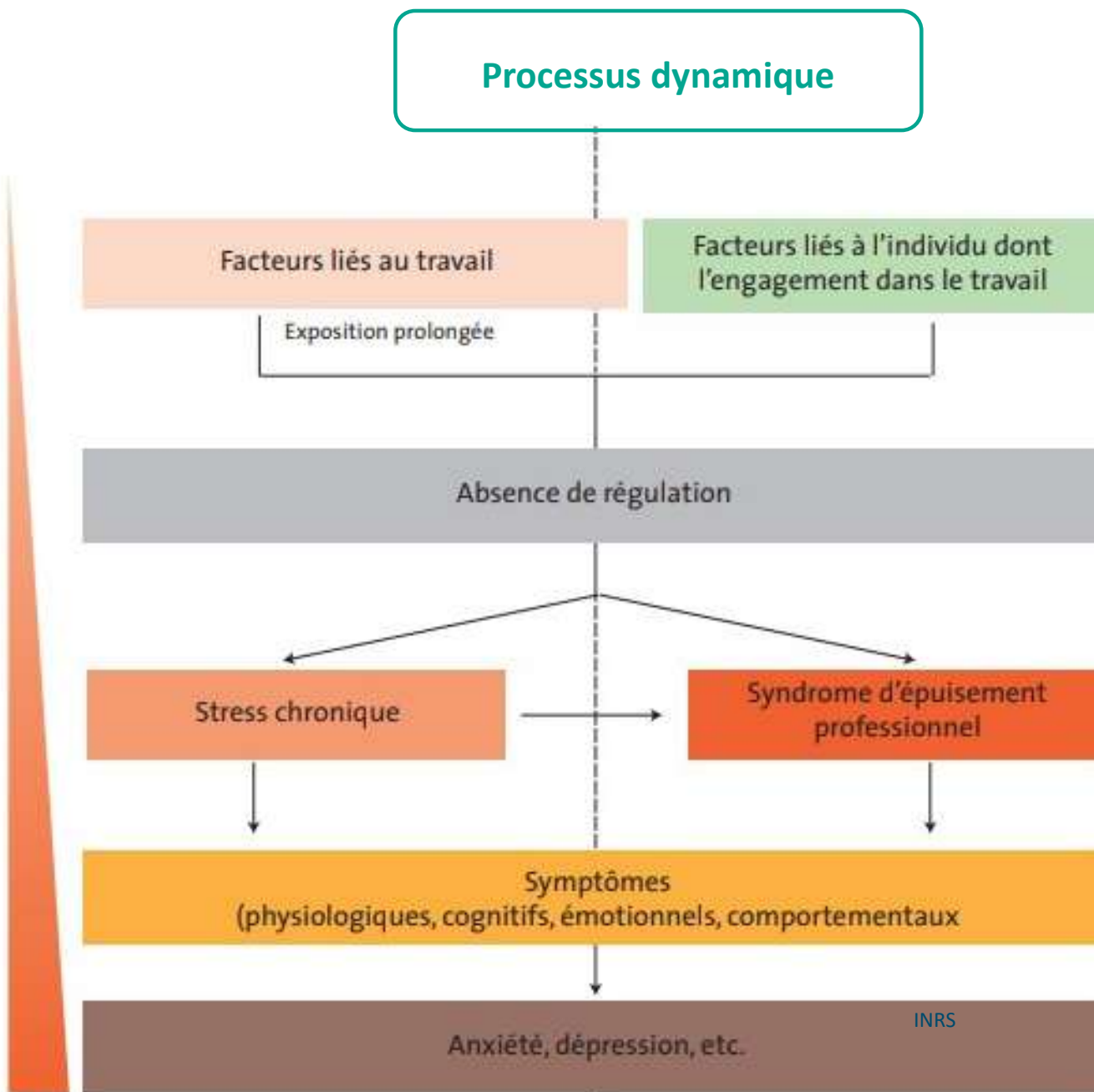


L'épuisement professionnel

Ensemble de réactions consécutives à des **situations de stress professionnel chronique** dans lesquelles la dimension de **l'engagement est prédominante**. Il se caractérise par 3 dimensions :

- ❑ **l'épuisement émotionnel** (physique et psychique): sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles,
- ❑ **la dépersonnalisation ou le cynisme**: insensibilité au monde environnant, déshumanisation de la relation à l'autre (les usagers, clients ou patients deviennent des objets), vision négative des autres et du travail,
- ❑ **le sentiment de non-accomplissement personnel au travail** : sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, dépréciation de ses résultats, sentiment de gâchis...

L'épuisement professionnel

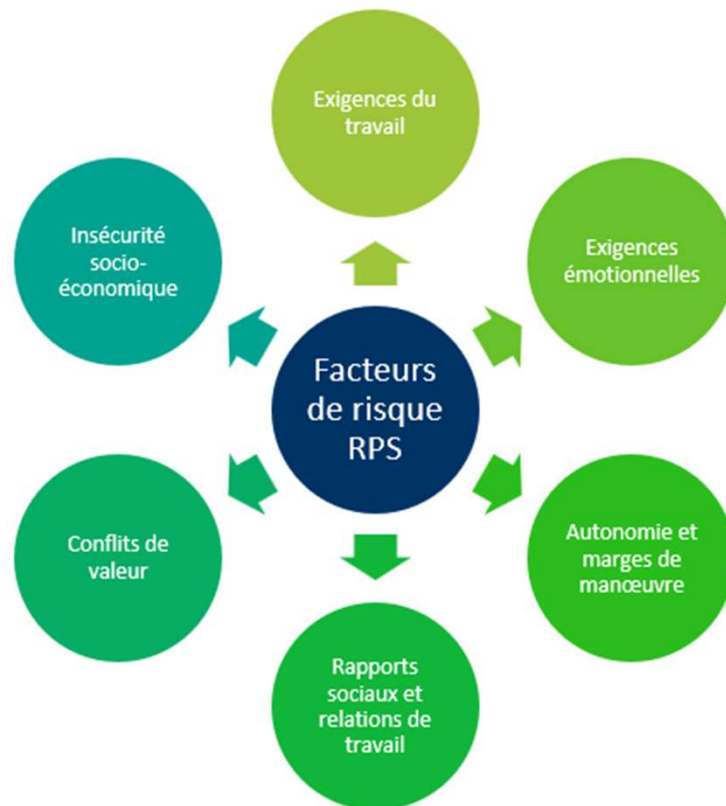


Facteurs de risques

Organisationnels

Michel GOLLAC: sociologue

Référentiel de lecture des facteurs de l'environnement pouvant faire émerger des RPS



Personnels

Rapport subjectif au travail

Le travail comme moyen de se dépasser
Sens élevé du devoir et de l'engagement
Conscience professionnelle élevée

Traits de personnalité

Perfectionnisme
Manque d'estime de soi / affirmation
Difficulté à poser ses limites

Histoire de vie

Traumatismes
Passé professionnel
Déséquilibre des sphères de vie

Prise en charge

- ✓ **L'arrêt maladie**
 - Plusieurs mois
 - Attention à la reprise précoce
- ✓ **Psychothérapie**
- ✓ **Traitement anti-dépresseur**

Restauration de l'énergie et des capacités d'agir
Réinvestissement spatio-temporel
Réappropriation d'un temps pour soi/à soi
Mise à distance de l'espace de travail

Retentissement psychosocial

- Remise en question de l'identité professionnelle
- Rupture dans la trajectoire professionnelle (reconversion)
- Parfois crise identitaire globale

Le temps de la reprise est venu

Une reprise progressive et accompagnée est nécessaire :

- Troubles cognitifs encore présents (mémoire, capacité de concentration)
- Un seuil de tolérance au stress et à la charge mentale plus bas

Retour à l'emploi:

- Visite de pré-reprise
- Reprise progressive (TPT)
- Sensibilisation de l'encadrement (aménagement poste/horaire, réorientation de l'activité, revoir charge de travail, changement de poste dans l'entreprise...)
- Action sur l'environnement professionnel
- Respect du secret médical

Les leviers à disposition

Le secteur du soin

- **Médecin traitant** : interlocuteur privilégié dans le cadre de l'orientation et du suivi
- **Prise en charge pluridisciplinaire:**
 - Orientation vers spécialistes si besoin:
 - psychiatre
 - Psychologue
 - médecin du travail
 - Identifier le rôle du travail dans la problématique de santé
 - Intervenir le plus tôt possible pour éviter l'arrêt de travail, mais l'arrêt de travail peut être thérapeutique

Les leviers à disposition

Le médecin du travail

La visite de pré reprise (pendant un arrêt de travail)

Demandée par :

- Salarié/patient
- Médecin traitant
- Médecin conseil de la sécurité sociale
- Médecin du travail

NB: Employeur (rdv de liaison)

Permet d'évaluer la situation professionnelle et anticiper la reprise:

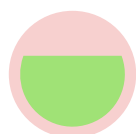
- aménagement de poste
- temps partiel thérapeutique
- reclassement
- inaptitude

Actions aux temps de la prévention



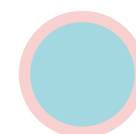
Primaire

Information/formation spécifique sur les caractéristiques de l'épuisement professionnel et comment s'en prémunir



Secondaire

Prise en charge pluridisciplinaire spécifique des cas d'épuisement professionnel installé ou en cours d'installation



Tertiaire

Accompagnement au retour à l'emploi (maintien ou réorientation après un épuisement professionnel)

Actions aux temps de la prévention

Primaire

Information/formation spécifique sur les caractéristiques de l'épuisement professionnel et comment s'en prémunir

Modalités

Sensibilisations des professionnels

Repérer les personnalités à risques:

- Tempérament perfectionniste
- Difficulté à poser ses limites
- Manque d'estime de soi / affirmation
- Engagement fort

Service de santé au travail

Actions aux temps de la prévention

Secondaire

Prise en charge pluridisciplinaire des cas d'épuisement professionnel installé ou en cours d'installation

Modalités

Repérer les premiers signes

Orienter vers le service de santé au travail

- Visite à la demande de l'employeur

Vigilance sur le déni

Actions aux temps de la prévention

Tertiaire

Accompagnement au retour à l'emploi

Modalités

Rdv de liaison

Lien avec le médecin du travail (aménagement, reclassement)

Vigilance troubles cognitifs

Avant/après

Orienter vers le service de santé au travail

- Visite à la demande de l'employeur

Vigilance sur le déni



Centre PEPSS

Prévention de l'Épuisement des
Professionnels de la Santé et
autres Secteurs



Prise en charge

Collective

Information et sensibilisation sur l'épuisement professionnel

Affirmation de soi

Développer ses ressources pour faire face à l'épuisement professionnel

Réfléchir à son avenir professionnel

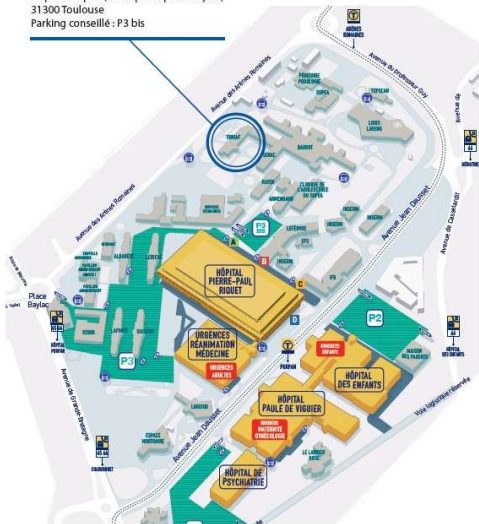
Organisations du travail actuelles et travail de soin

Individuelle

Médecins
Psychologue clinicien
Psychologue du travail
Psychologue spécialisée dans
l'accompagnement
professionnel

Centre PEPSS (05.61.77.21.90) - HDJ

Centre de Prévention de l'Épuisement Professionnel des Soignants (PEPSS)
Pavillon Turiaf (rez-de-chaussée)
Hôpital Purpan (accès par la place Baylac)
31300 Toulouse
Parking conseillé : P3 bis



Conception : Equipe du Centre de Prévention de l'Épuisement Professionnel des Soignants / Direction de la communication
Création graphique : Direction de la communication (avr. 2023)
Crédit photos : iStock - FreePress
Impression : Centre de reprographie du CHU de Toulouse
CHU Toulouse - 2, rue Viguerie - TSA 80035 - 31059 Toulouse Cedex 9
Code : 497 637



Scanner le QR code pour toutes informations sur l'accès au site Purpan

PÔLE SANTÉ PUBLIQUE ET MÉDECINE SOCIALE



Centre de Prévention de l'Épuisement Professionnel des Soignants (PEPSS)

Centre régional des pathologies professionnelles et environnementales

Prévenir l'épuisement professionnel pour :
• les personnels des établissements publics ou privés de soins, sanitaires et médico-sociaux
• les professionnels soignants libéraux

Code : 407 437



Dans un contexte particulier, amplifié par les difficultés d'effectif de soignants et l'absence de structures de prise en charge spécifique, le CHU de Toulouse propose une nouvelle offre de soin aux médecins du travail des structures sanitaires, de soin et médico-social et aux professionnels de santé confrontés à des personnes à risque ou en épuisement professionnel.

Le Centre de Prévention de l'Épuisement Professionnel des Soignants, nouvellement créé par le CHU de Toulouse et porté par le Pr Fabrice Hérin au sein du centre régional des pathologies professionnelles et environnementales, a vocation à :

- accueillir les personnels des établissements de soins publics ou privés, sanitaires et médico-sociaux ainsi que les professionnels soignants libéraux ;
- proposer une prise en charge spécialisée et pluridisciplinaire (individuelle et/ou collective) afin de prévenir l'épuisement professionnel.

LE BURN OUT (OU ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL)

C'est un état d'épuisement physique, émotionnel et mental lié à une dégradation du rapport d'une personne à son travail. Il touche tous les métiers, mais a initialement été observé chez les soignants. Il concerne particulièrement les professionnels très engagés dans le travail. L'épuisement professionnel est de plus en plus fréquent, et tout particulièrement chez les soignants, comme en attestent différentes études récentes.

50% à 66% des soignants sont concernés, surtout depuis la période COVID.

LES TEMPS DE LA PRÉVENTION

- Primaire : l'accompagnement du professionnel à risque d'épuisement professionnel du fait de son activité et de ses caractéristiques personnelles.
- Secondaire : la prise en charge de l'épuisement professionnel.
- Tertiaire : accompagnement des professionnels ayant connu un épuisement professionnel afin d'éviter la rechute et permettre le maintien dans l'emploi.

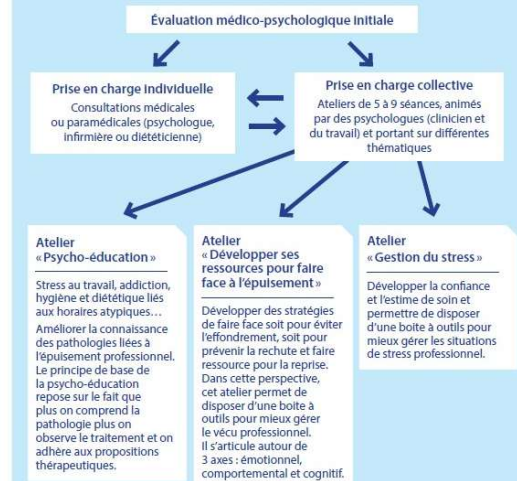
Ouvert 6 jours sur 7, du lundi au samedi
Prise de rendez-vous
Tél. 05 61 77 21 90

Informations

- Pr Fabrice HERIN
herin.f@chu-toulouse.fr
- Dr Caroline GERNIGNON
gernignon.c@chu-toulouse.fr

LA PRISE EN CHARGE PROPOSÉE

Elle est spécifique et se fait par une évaluation médico-psychologique initiale puis une éventuelle orientation sur différents dispositifs individuels ou collectifs par atelier.



Ce centre est animé par des médecins spécialistes des pathologies professionnelles et environnementales, des psychologues (clinicienne et du travail), des infirmières, des addictologues et des psychiatres.



Témoignage

Chrystel GOUTTEBROZE
Assistante de Service Social

Direction Générale de l'Aviation Civile



L'établissement, en quelques mots

La DGAC La Direction générale de l'Aviation civile (DGAC)

- l'administration, rattachée au ministère de la Transition écologique
- mission de garantir la sécurité et la sûreté du transport aérien en plaçant la logique du développement durable au cœur de son action.

Le Secrétariat Inter-Régional SIR SUD, fonction support : RH, pôle médico social et prévention, logistique, gestion financière, la communication...

L'assistante sociale est également référente handicap – C Gouttebroze

L'agent

- 35 ans- Adjoint administratif
- Recruté en 2014, sortie ENAC, voie contractuelle
- Première prise de poste difficile : renouvellement de stage, changement de poste et d'affectation
- Le projet : rejoindre le Secrétariat Inter-Régional SIR SUD, la gestion financière, par la voie de la mutation.

La mutation, comme contexte de prise en charge

- La référente handicap locale, associée à une réunion préparatoire
- Handicap psychique « à demi-mots »
- Inquiétudes – handicap – référents (national et local)
- Proposition de soutien - Le support au Support

Action de sensibilisation



Direction Générale de l'Aviation Civile

La construction de l'action

- Cap emploi 31 : définition du besoin
- L'adhésion : agent/hiérarchie
- Mobilisation des équipes
- Choix avant l'arrivée de l'agent/délais

La matinée de sensibilisation

- Familiarisation au handicap mental/psychique...
- Inquiétudes, et son contraire
- Echanges riches, écoute

Bilan



Direction Générale de l'Aviation civile

- L'agent : réussite, s'épanouit
- Les professionnels : des manquements dans la coordination
- L'équipe : bienveillance mesurée



Témoignage

Julie CUISINIER

CGI



Mental Health Champions (MHC)



Prendre soin de soi et de celles et ceux qui nous entourent

Rôle du MHC

Identifier

- Détecte les signaux faibles
- **Ouvre la discussion**

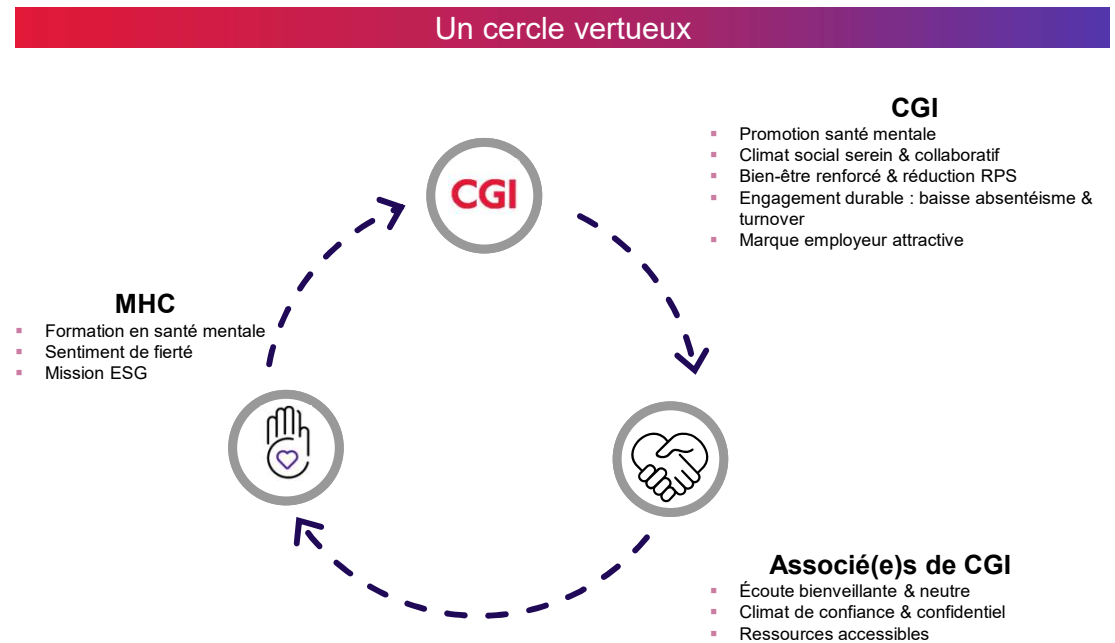
Orienter

- Accompagne vers les ressources et acteurs internes
- Aiguille vers les professionnels de santé internes ou externes

Promouvoir

- Met en visibilité les ressources CGI
- Valorise les événements bien être et santé mentale

Le MHC n'est réseau **pas professionnel de santé**



Outils à votre disposition



Fresque de la santé mentale

développé par Psycom



Développé par **Nightline** en partenariat avec **Psycom**

La Fresque de la Santé Mentale® est un **atelier d'intelligence collective pour tous**.

Via différentes techniques d'animation et une trentaine de cartes illustrées, l'atelier permet d'aborder les questions suivantes :

- **Qu'est-ce que la santé mentale ?**
- **Qu'est-ce qui l'influence ?**
- **Quelles sont les stratégies pour prendre soin de sa santé mentale ?**
- **En conclusion, des pistes d'engagement collectif sont proposées aux participants**





Premiers secours en Santé Mentale

Paul FAIL





Premiers Secours en Santé Mentale France

APPRENDRE À AIDER

avec le soutien financier de





Objectifs



**Premiers Secours
en Santé Mentale
France**

APPRENDRE À AIDER

- Intervention précoce
- Repérer les principaux troubles
- Adopter un comportement adapté
- Informer sur les ressources disponibles
- Encourager à aller vers des professionnels

→ **DESTIGMATISATION**





**Premiers Secours
en Santé Mentale
France**

APPRENDRE À AIDER

10 millions de secouristes dans **24 pays**

En France : **195 000** secouristes

Objectif : **750 000** en 2030





**Premiers Secours
en Santé Mentale
France**

APPRENDRE À AIDER

Troubles fréquents abordés

Dépression

Troubles anxieux

Troubles psychotiques

Troubles liés à l'usage de substances





**Premiers Secours
en Santé Mentale
France**

APPRENDRE À AIDER

Situations de crise

Crise suicidaire

Attaque de panique

Crise psychotique sévère

Crise liée à un évènement traumatique

Conduites agressives

Intoxications

Urgences médicales





Via PSY

Lenaïg KERMARREC





UN NOUVEL OUTIL D'AIDE À L'ORIENTATION EN SANTÉ MENTALE

Via Psy
Suivez le guide !

SITE D'AIDE À L'ORIENTATION EN SANTÉ MENTALE

Répertoire pédagogique qui regroupe les dispositifs et les professionnels qui font des propositions de soins, d'accompagnement, ou d'entraide dans le domaine de la santé mentale. L'objectif est de créer un support d'aide à l'orientation en santé mentale, sous la forme d'un site internet.



Le **site internet** a été pensé comme support d'aide à l'orientation pour :

- les **particuliers** : personnes qui présentent une souffrance psychique, familles et proches d'utilisateurs, etc.
- les **professionnels** : en santé mentale, mais aussi d'autres filières comme le social, l'éducation, etc.

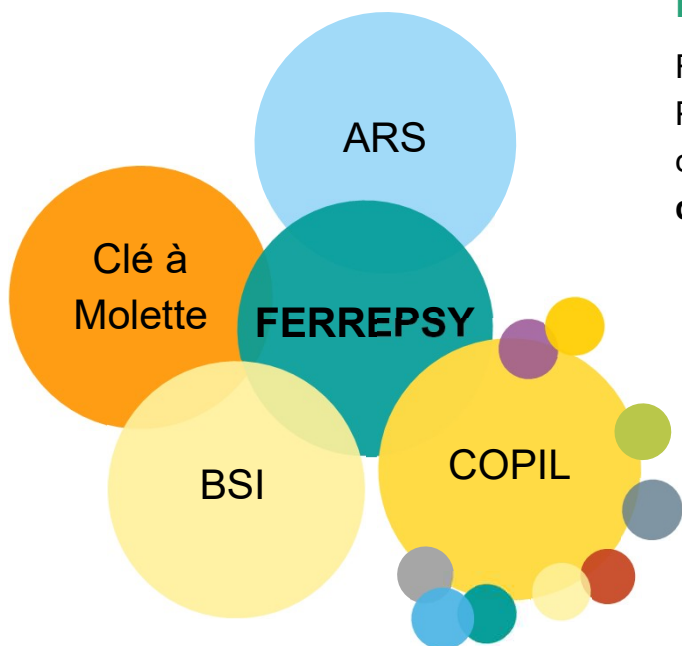
ACTEURS STRATÉGIQUES

ARS : Financement et Soutien

Financement réalisé dans le cadre d'un **CPOM** (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens).

FERREPSY

Fédération Régionale de Recherche en Psychiatrie et santé mentale en Occitanie, cellule de coordination, avec **une équipe dédiée pour l'outil ViaPsY**



BSI : Le pilier informatique

BSI : entreprise informatique accompagne ViaPsY, par des services essentiels :

- l'hébergement
- la **gestion de la base de données**
- le développement du site internet
- l'interopérabilité avec le **ROR** (Répertoire national de l'Offre et des Ressources en santé et accompagnement médico-social)

Clé à Molette : Expertise en communication et Optimisation

- Création de l'**identité visuelle** et des outils de communication
- **Optimisation du positionnement** sur les moteurs de recherche

COPIL : Les Comités de Pilotage

Dans **chaque département**, ViaPsY s'appuie sur un **comité de pilotage mis en place par la coordinatrice ou le coordinateur PTSM**, et composé d'**acteurs en santé mentale** (professionnels du sanitaire, médico-social, social, coordonnateur CLS/CLSM, associatif, acteurs de l'action publique, usagers, familles d'usagers et leurs représentants).

Ressources implémentées :



Psychiatres
(offre libérale)



Psychologues
Psychothérapeutes
(offre libérale)



Associations d'aide :
UNAFAM, GEM, etc



Ressources en addictologie :
CAARUD, CSAPA, groupe de
parole, etc. Structures médico-
sociales : IME, ITEP, etc.



Structures sanitaires de psychiatrie :
publics, privés à but non lucratif,
privées



Lignes d'écoutes

MERCI POUR VOTRE ECOUTE ET VOTRE ATTENTION !



Equipe ViaPsy :

Dr Nicolas Navarro : nicolas.navarro@ferrepsy.fr

Naëma Bellahssan : naema.bellahssan@ferrepsy.fr

Lenaïg Kermarrec : l.kermarrec@ferrepsy.fr

Viapsy : viapsy@ferrepsy.fr



Observatoire Régional de la Santé Mentale

Inca RUIZ / Estelle DELLAPINA





Partenaire des acteurs du territoire pour améliorer la connaissance en santé mentale et en psychiatrie

L'ORSM Occitanie est co-porté par le CREAI-ORS Occitanie et la FERREPSY Occitanie, avec le soutien financier de l'ARS



ORMS Occitanie



NOTRE ÉQUIPE



François Olivier

Président Directeur FERREPSY



Philippe Raynaud de Prigny

Co-Directeur FERREPSY



Agnès Kabantchenko

Directrice CREAi-ORS



Alexandrine Salis

Chargée de mission ORSM
(FERREPSY)



Estelle Dellapina

Chargée de mission ORSM
(FERREPSY)



Inca Ruiz

Statisticienne CREAi-ORS

En savoir plus :

<https://orsm-occitanie.fr>



Observatoire Régional Santé Mentale
Occitanie

Partenaire des acteurs du territoire
pour améliorer la connaissance
en santé mentale et en psychiatrie



Informier Approfondir Valoriser Expertise Contact

Nous contacter :



orsm-occitanie@ferrepsy.fr

Un observatoire en santé mentale : Pourquoi ?

Constats

“ Accès à un volume important de données brutes mais difficiles à interpréter / analyser ”

“ Nombreux chiffres très disparates d’une source à l’autre ”

“ Peu de chiffres infra-départementaux ”

“ Difficile de centraliser, interpréter et analyser les données ”

Besoins exprimés

“ Disposer de données actualisées, synthétiques et maîtrisables par tou.s.tes ”

“ Avoir accès à ces données via un outil dynamique ”



Création de l'ORSM pour répondre à ces besoins



18 janvier 2022

Les objectifs et missions de l'ORSM Occitanie

Faciliter l'accès aux informations sur la santé mentale et ses déterminants

Suivre des indicateurs de la santé mentale et de ses déterminants

Soutenir les acteurs territoriaux

Participer à l'animation du territoire

En pratique ?



Mis à disposition d'un outil de cartographie dynamique => suivi annuel d'indicateurs socles

<https://cartopsy.orsm-occitanie.fr/#c=home>

CartoPsy
Occitanie



Production de synthèses « chiffres clés » et mise en ligne sur le site

<https://orsm-occitanie.fr/>



Les objectifs et missions de l'ORSM Occitanie

En pratique ?

Faciliter l'accès aux informations sur la santé mentale et ses déterminants

Suivre des indicateurs de la santé mentale et de ses déterminants

Soutenir les acteurs territoriaux

Participer à l'animation du territoire



Accompagnement dans la réflexion sur les enjeux de santé mentale et dans la réalisation de diagnostics territoriaux.



Quelques exemples :

- Parcours de soin des personnes hospitalisées 72h en établissements psychiatriques
- Redécoupage de la sectorisation de la psychiatrie
- Fourniture d'indicateurs pour le diagnostic de différents territoires (PTSM, CLS/CLSM)

Les objectifs et missions de l'ORSM Occitanie

Faciliter l'accès aux informations sur la santé mentale et ses déterminants

Suivre des indicateurs de la santé mentale et de ses déterminants

Soutenir les acteurs territoriaux

Participer à l'animation du territoire

En pratique ?

- **Prévention Suicide** (partenariat avec SpFrance Cellule Occitanie)
 - ✓ Journées départementales et régionales
- **Parentalité et santé mentale**
 - ✓ Journée départementale organisée par le Conseil départemental de l'AUDE et la PMI (13/11)
 - ✓ Partenariat en cours avec le réseau périnatalité Occitanie (RPO)
- **Emploi et santé mentale**
 - ✓ Atelier régional organisé par FIPHFP et Agefiph (09/10)

Les objectifs et missions de l'ORSM Occitanie

Faciliter l'accès aux informations sur la santé mentale et ses déterminants

Suivre des indicateurs de la santé mentale et de ses déterminants

Soutenir les acteurs territoriaux

Participer à l'animation du territoire

Pour qui ?

L'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués dans l'organisation de la santé mentale :



Instances publiques (PTSM, CLS/CLSM, DDARS, ...)



Institutionnels



Professionnels de santé au sens large de l'OMS



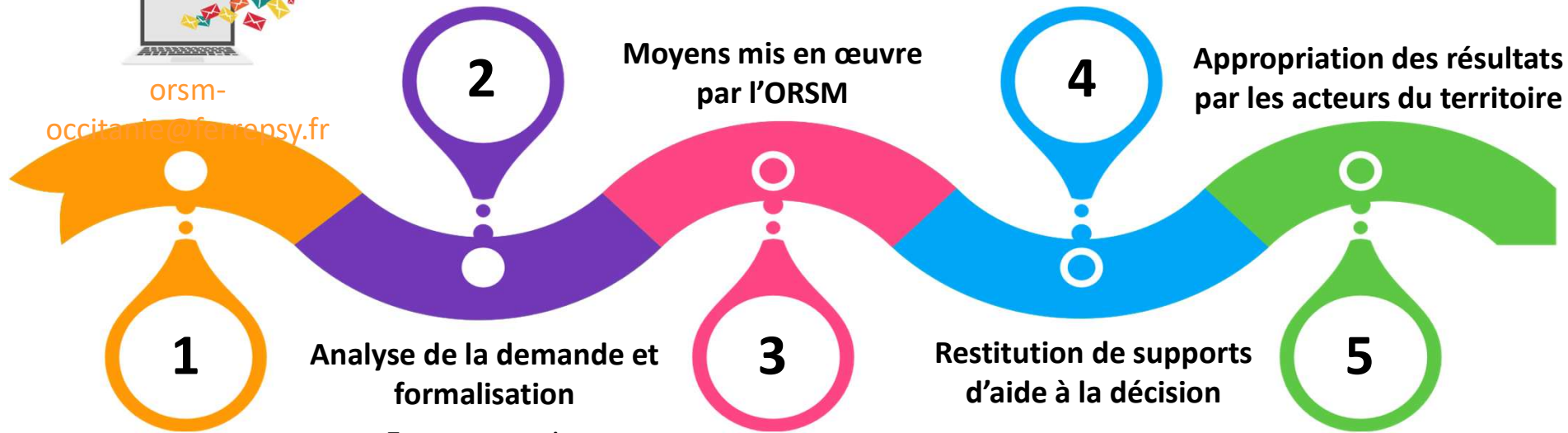
Représentants d'utilisateurs



**Acteurs du territoire :
Besoin d'éclairage**



or-sm-
occitanie@ferrepsy.fr



1

Analyse de la demande et formalisation

En concertation avec les acteurs

2

Moyens mis en œuvre par l'ORSM

3

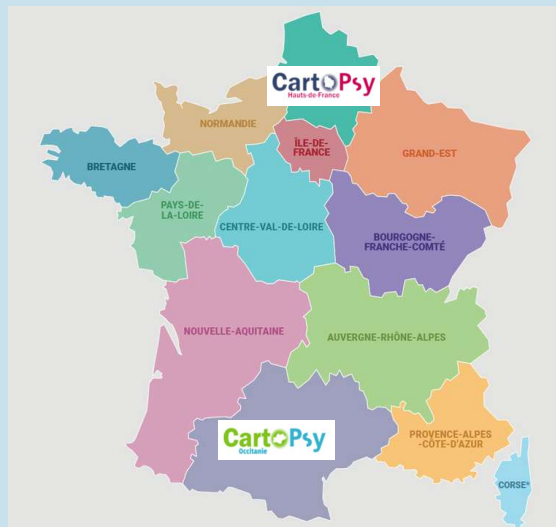
Restitution de supports d'aide à la décision

4

Appropriation des résultats par les acteurs du territoire

5





Focus CARTOPSY®

Un outil de l'ORSM Occitanie
pour améliorer la connaissance en santé
mentale et en psychiatrie

Ses fonctionnalités

<https://cartopsy.orsm-occitanie.fr>

The screenshot shows the CartoPsy website interface. At the top, there is a navigation menu with the following items: INDICATEURS, RAPPORTS, ZONAGES, DONNÉES EXTERNES, and À PROPOS... A search icon is also present. Below the navigation menu is a large banner image of a cable-stayed bridge with the text "Améliorer la connaissance en santé mentale". Below the banner are four main functional areas, each with a green circular icon and a brief description:

- Indicateurs : cartes, données et graphiques**
Je visualise des indicateurs sur une problématique donnée
- Rapports : éditer un portrait sur mesure**
Je sélectionne un territoire et j'obtiens des rapports détaillés
- Zonages : visualiser et comparer**
Je cartographie un vaste éventail de découpages, j'analyse leur composition
- Charger des données externes**
J'importe des données pour les cartographier et les croiser avec d'autres

At the bottom of the screenshot, there is a footer section with the text: "L'ORSM Occitanie est coporté par le CREAI-ORS Occitanie et la FERREPSY Occitanie, avec le soutien financier de l'ARS Occitanie". Below this text are three logos: CREAI-ORS OCCITANIE, ARS (Agence Régionale de Santé Occitanie), and FERREPSY OCCITANIE.

➤ Outil interactif en ligne de visualisation géographique

➤ Accès libre à l'échelon départemental



Echelons infra départementaux : possibilité d'ouverture d'accès spécifique



or-sm-occitanie@ferrepsy.fr

Exemple de visualisation des indicateurs

Indicateurs : cartes, données et graphiques

CHOISIR DES INDICATEURS

Chercher... OK Effacer Autres filtres ▾

SITUATION DÉMOGRAPHIQUE	244
OFFRE DE SOINS	58
OFFRE MÉDICO-SOCIALE	26
RECOURS À LA PSYCHIATRIE	19
RECOURS AUX MÉDICAMENTS PSYCHOTROPES	12
AFFECTIONS PSYCHIATRIQUES DE LONGUE DURÉE	4
MORBI-MORTALITÉ	15

CARTE 1 CARTE 2

Mes indicateurs

Arrière-plan (aplats de couleurs)

Taux de personnes allocataires de l'AAH

CHANGER LE DÉCOUPAGE GÉOGRAPHIQUE

CARTE 1 CARTE 2

Niveau Département ▾

Lier les 2 cartes (même cadrage géographique)

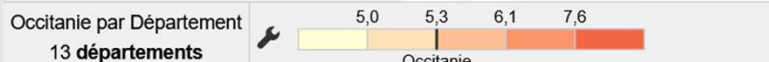
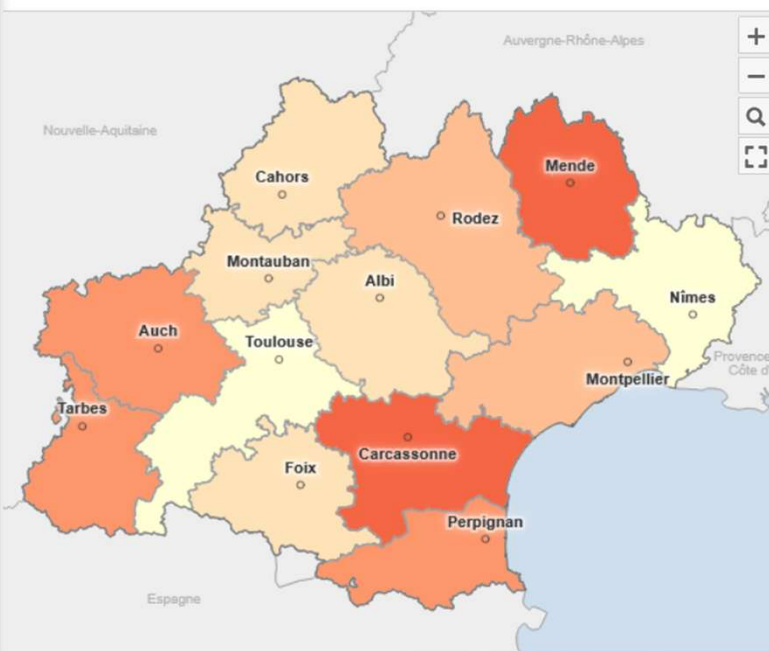
Rechercher un territoire

ALLER PLUS LOIN

<< CARTE + TABLEAU SYNTHÈSE

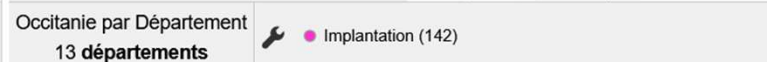
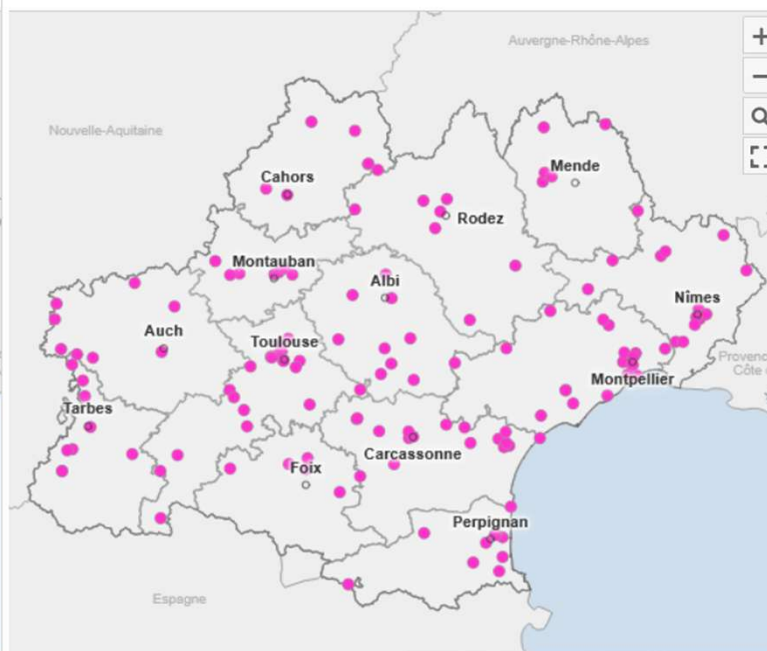
1 Taux de personnes allocataires de l'AAH 2023 ▼

ACTIONS ⚙



1 Implantation des ESAT - Mise à jour septembre 2024

ACTIONS ⚙



<https://cartopsy.orsm-occitanie.fr>

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Estelle Dellapina (FERREPSY Occitanie) : estelle.dellapina@ferrepsy.fr
Inca Ruiz (CREAI-ORS Occitanie) : i.ruiz@creaiors-occitanie.fr



Outils ARACT

Nelly VILLANTI



Aract Occitanie et PRST 4

Ancrage territorial



Actions PRST 4	Objectifs - Ressources
QVCT, sans oublier les conditions de travail	Promouvoir la QVCT auprès des TPE/PME Sensibiliser & outiller les SPSTI Animer Réseau Intervenants QVCT
Priorité RPS	Former, sensibiliser, outiller les acteurs des entreprises à la prévention des RPS et à la gestion des situations de crise Atelier et mallette RPS, outils simplifiés pour dirigeants et encadrants
Diagnostic territorial pour mieux cibler les actions	Faire du diagnostic territorial un outil au service du PRST et de son public Expérimenter l'ouverture de données en santé travail Héberger la commission épidémiologie Occitanie (IODA) (Inaptitudes en Occitanie : Diagnostics et Analyses) Observatoire Santé Travail alimentant des diagnostics ciblés et datés
Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle	Prendre en compte les populations au travail qlq soit les caractéristiques. Les MCE dont affections psychiatriques. Comment favoriser le MDE ? Les travailleurs expérimentés...
L'entreprise face à l'addiction	Prévenir les conduites addictives en milieu professionnels – Comprendre, évaluer, agir



Ressources disponibles





Ressources disponibles

Mallette RPS



ORST https://sante-travail-occitanie.atlasante.fr/index.php?obs=st_occ#c=home



QUALI'OCC RH : un outil d'autodiagnostic permettant d'évaluer la qualité de vie et les conditions de travail dans son entreprise.

<https://www.laregion.fr/Autodiagnostic-Quali-Occ-RH-pour-evaluer-la-QVCT-Agence-regionale-pour-l>

TEAM RH : faciliter et simplifier l'accès aux services d'appui RH en permettant aux entreprises et notamment aux TPE et PME d'Occitanie de trouver rapidement et simplement une réponse et un accompagnement adaptés à leurs questions et difficultés de gestion de leurs ressources humaines.

<https://www.teamrh-occitanie.fr/>

ARESO : Les « relations sociales », en tant qu'objet de travail en
<https://www.laregion.fr/ARESO-dispositif-d-appui-aux-relations-regionale>



[entreprise-Agence-](#)

Ressources disponibles



Assises du travail : *Reconsidérer, c'est observer de nouveau avec attention ; c'est prendre en compte sous un nouvel angle ; c'est respecter et avoir de l'estime pour quelque chose. Dans notre société en pleine transformation, reconsidérer le travail, c'est le replacer au cœur du débat public, comme il l'est souvent au cœur de nos vies quotidiennes...*

<https://conseil-refondation.fr/thematiques/travail/>

Ressources Anact, des ressources utiles pour vos projets : Kits pédagogiques, webinaires, fiches pratiques... pour mieux comprendre les conditions de travail et passer à l'action.

<https://www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail>

Santé mentale et travail | Boîte à outils





Santé mentale

Faire du travail un facteur de santé

9 octobre 2025

FIPHFP Agefiph- Toulouse



anact.fr/occitanie



Outils Agefiph

Marine POIREL



**1 PERSONNE SUR 2
SERA TOUCHÉE
PAR UN TROUBLE
PSYCHIQUE AU
COURS DE SA VIE.**



©Agefiph - Agence Bird - Crédit photographique : www.oddbestock.com - Octobre 2025

Activ box « Santé mentale »

Affiches, dépliant, guide
pratique, téléchargez-la :
<https://www.activateurdeprogres.fr/sensibiliser/246>



Appui à la Professionnalisation

Développer ses compétences pour un monde
du travail plus inclusif



Un module ouvert à toutes
et à tous, visant à mieux
comprendre les enjeux,
s'informer sur les dispositifs
d'accompagnement existants
et favoriser une prise de
conscience personnelle pour
encourager des actions
concrètes.



Un module à destination des
entreprises pour
déconstruire les idées reçues
sur la santé mentale au
travail, comprendre son
impact sur le bien-être et la
performance, analyser les
sources de risques
psychosociaux, et identifier
des leviers d'action concrets
pour accompagner les
collaborateurs.

Plateforme d'appui à la professionnalisation

<https://appuipro.agefiph.fr/>

Appuis spécifiques Agefiph et FIPHFP

Ce service propose l'intervention d'un expert pour :

- évaluer les conséquences du handicap de la personne au regard de son projet professionnel ou de son emploi,
- identifier des solutions concrètes et adaptées pour compenser le handicap,
- faciliter, si nécessaire, la mise en œuvre des solutions.

Et ce, en fonction de la typologie de handicap.

infosas.occitanie@agefiph.asso.fr





Mon soutien psy

Marine POIREL





Mon soutien psy

Dispositif national d'accompagnement psychologique

Qu'est-ce que c'est ?

- Programme national de soutien psychologique remboursé par l'Assurance Maladie
- Pour souffrances légères à modérées : angoisse, dépression, stress, troubles du comportement alimentaire, addictions ponctuelles

60%

Remboursement

Par l'Assurance Maladie

12

Séances maximum

Par an et par personne

50€

Tarif par séance

Avec psychologue conventionné

Accès simplifié

Pas de prescription médicale nécessaire
Contact direct avec le psychologue

Flexibilité

Séances en présentiel (obligatoire pour la 1^{ère} séance) ou à distance
S'adapte aux contraintes professionnelles

Pour tous

Tous les salariés et agents dès 18 ans
Enfants de 3 à 17 ans inclus

Plus d'informations sur monparcourshandicap.gouv.fr - Mon soutien psy





CONCLUSION & ACTUALITES



agefiph



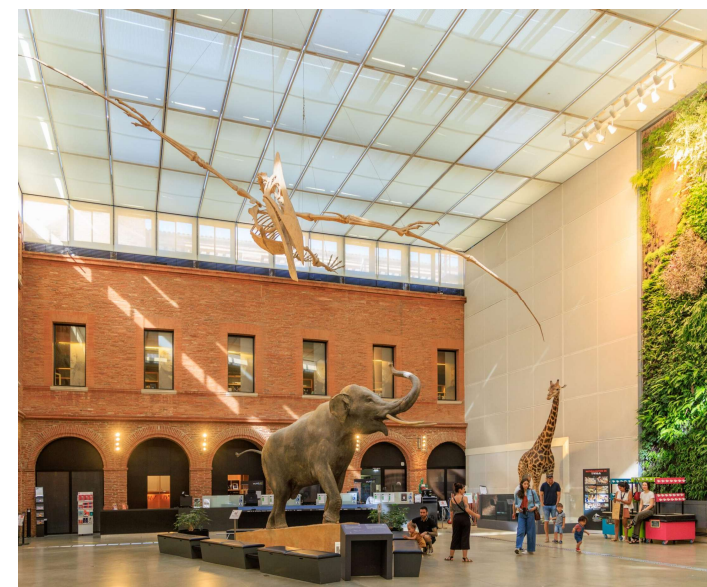
Zoom : les 20 ans du FIPHFP à Toulouse ! 4 novembre 2025 au muséum de Toulouse



Une matinée au cours de laquelle il est prévu :

- Trois tables rondes : **1) L'impact du FIPHFP sur l'emploi dans la Fonction Publique 2) La place du FIPHFP dans son écosystème » 3) L'impact du FIPHFP sur les employeurs publics et leurs agents**
- Trois signatures de convention : **1) ISAE-SUPAERO, 2) CDG 82, 3) Appui transversal au PRITH**

A l'occasion des 20 ans du FIPHFP, un **concours** est organisé : « **Les Trophées Emploi public et Handicap** ». Ils se composent de **4 catégories**



Recrutement/Apprentissage,

Maintien dans l'emploi/Parcours professionnel,

Accessibilité numérique,

Communication, sensibilisation et partenariat.



Les actualités du FIPHFP



- **Une nouvelle COG : 2025-2029**
- **Comité National du 16 octobre / à l'ordre du jour :** 1) Nouveau modèle de convention avec les employeurs publics, 2) évolutions du catalogue au 1er janvier 2026
- **Partenariat FHF :** Le partenariat 2025-2029, deux nouveaux Référents Handicap Mutualisé Est et Ouest, avec le CH de Béziers et le CHU de Toulouse
- **Outil d'Autodiagnostic en ligne :** commun FIPHFP-Agefiph, présentation à l'occasion de la SEEPH 2025
- **Comité des usagers du FIPHFP :** 2 personnes issues d'Occitanie (Frederic Lacaze - Mairie de Toulouse / Clément LAFITTE - Direction des Sapeurs-pompiers du Gers)
- **Production de trois nouveaux guides à portées nationales avec le Handi-Pacte Occitanie :**
 - Guide de la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique,
 - Guide du reclassement des agents en situation de handicap,
 - Guide du Handi-Pacte : bâtir et mettre en œuvre une politique handicap,



Les actualités du FIPHFP

Programmation



- **Atelier d'échanges entre pairs FPH (Codev) : 14 octobre 2025 (distanciel)**
- **Club des employeurs conventionnés - 18 novembre 2025**
- **Webinaire national - Les nouvelles conventions FIPHFP et présentation du guide du Handi-Pacte « bâtir et mettre en œuvre une politique handicap » - 16 décembre 2025**
- **Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France – les rencontres de l'innovation - 18 décembre 2025**

Les actualités de l'Agefiph



Programme du RRH en Occitanie 2025 Instantanés RRH en distanciel Atelier en distanciel Atelier en présentiel
 En route avec le Réseau des Référents Handicap

Mardi 16 septembre
"Handicap et RSE"

Jeudi 09 octobre
(Toulouse)
Évènement
RRH/HANDIPACTE
"santé mentale"

Jeudi 16 octobre
(Graulhières)
Rencontre
"RSE et Handicap"

Mardi 9 décembre
IA et
recrutement inclusif

Mardi 23 septembre
SEEPH 2025,
des idées innovantes

Mardi 25 novembre
Atelier
"Handicap et Cancer"

Reporté en 2026
Atelier
"Dialogue social"

Inscrivez vos salariés au
HANDI CHALLENGE
 pendant la SEEPH
 du 17 au 21 novembre

Réseau des Référents Handicap

entreprises.occitanie@agefiph.asso.fr

agefiph

Soirées ciné-débat autour du film Soyons Fous !
 18/11 : Cinéma Gaumont Comédie de Montpellier
 19/11 : Cinéma Pathé Wilson de Toulouse
 Plus d'informations à venir !





Les actualités de l'Agefiph

ENTREPRISES
SERVICES ET AIDES FINANCIÈRES

Engagez votre entreprise pour une inclusion durable !



 ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Dans le cadre de notre accompagnement des entreprises, les conventions de développement de l'emploi ont été renouvelées, elles sont un levier concret et efficace pour votre politique handicap.



Une sensibilisation innovante et coopérative sur le handicap au travail.
Un moment unique, presque comme en présentiel !

Participez au Handi Challenge durant la SEEPH, une sensibilisation ludique en équipe !



Un grand merci pour votre participation !

Rencontre labellisée

