

Troubles psychiatriques et travail

Victor Pitron, MD PhD

victor.pitron@aphp.fr

La santé mentale des françaises et français

53%

déclarent avoir été **en souffrance psychique** au cours des douze derniers mois.

13 Millions

présentent un **trouble psychique** chaque année.

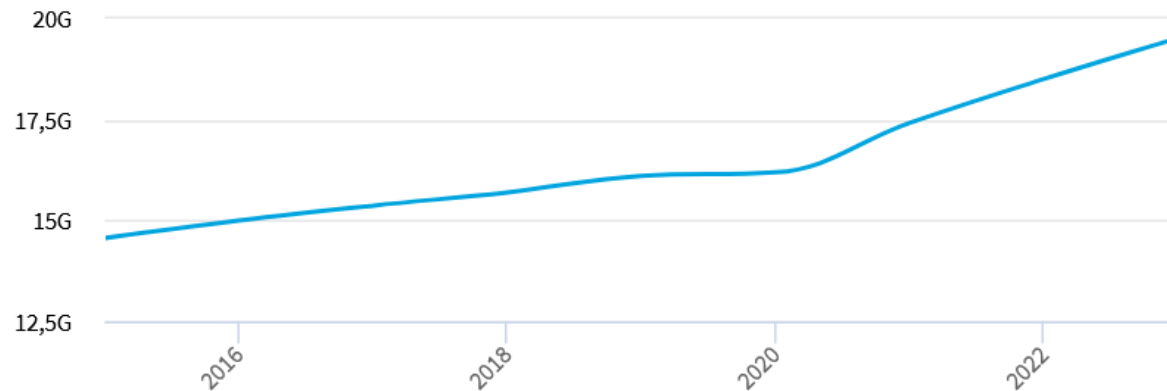
25%

consomment des **psychotropes** (1ere place mondiale).

3 Millions

présentent un **trouble psychique sévère** chaque année.

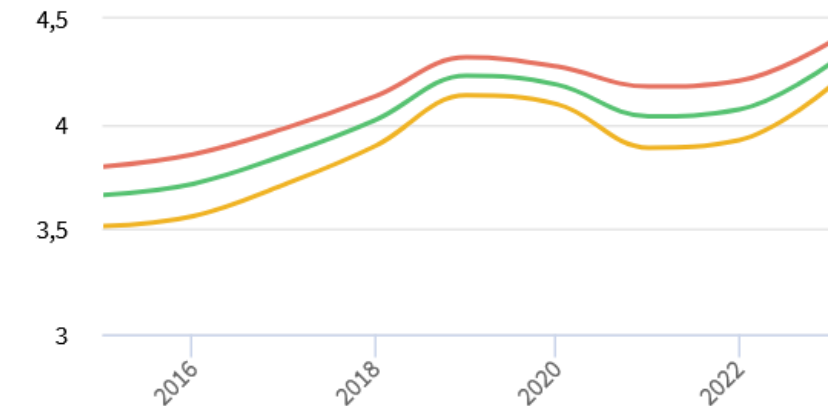
Evolution des troubles psychiatriques en France



Dépenses totales en 2023

19 520 millions €

14% du budget total de la Sécurité Sociale (2022)



Prévalence (%) en 2023

4,29%

— Total — Femmes — Hommes

Les troubles psychiatriques



SCHIZOPHRENIA



DEPRESSION



ANXIETY DISORDER



PERSONALITY DISORDER



TROUBLE DU
COMPORTEMENT
ALIMENTAIRE

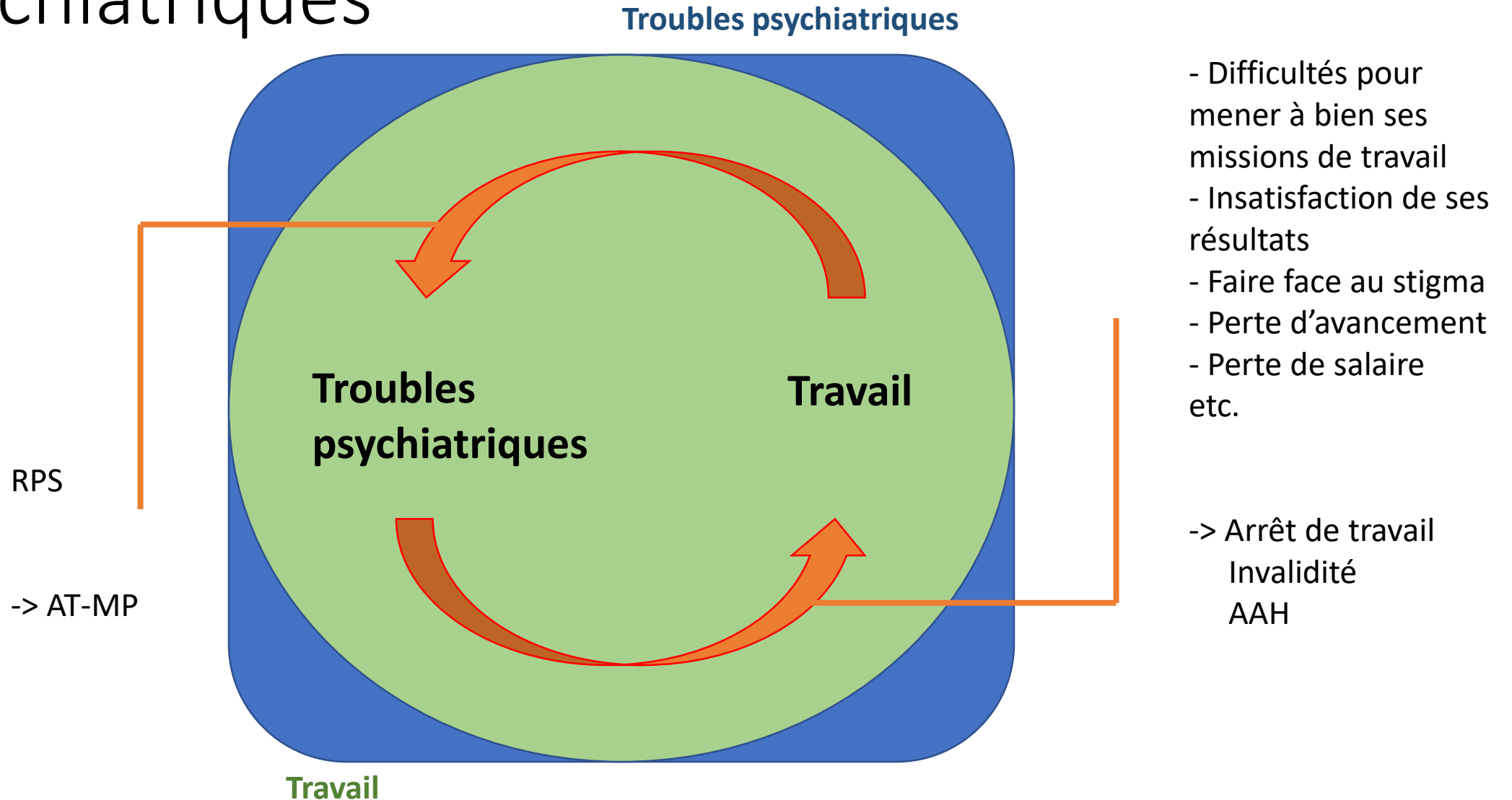


ADDICTION



SUICIDE

La place du travail dans les troubles psychiatriques



Impact des troubles psychiatriques sur le travail

Danemark

5 163 321 personnes

18-65 ans

Données de santé 1995-2016

Fichier national de santé

→ Les personnes qui vivent avec une **maladie mentale perdent 10.5 années de travail** en moyenne.

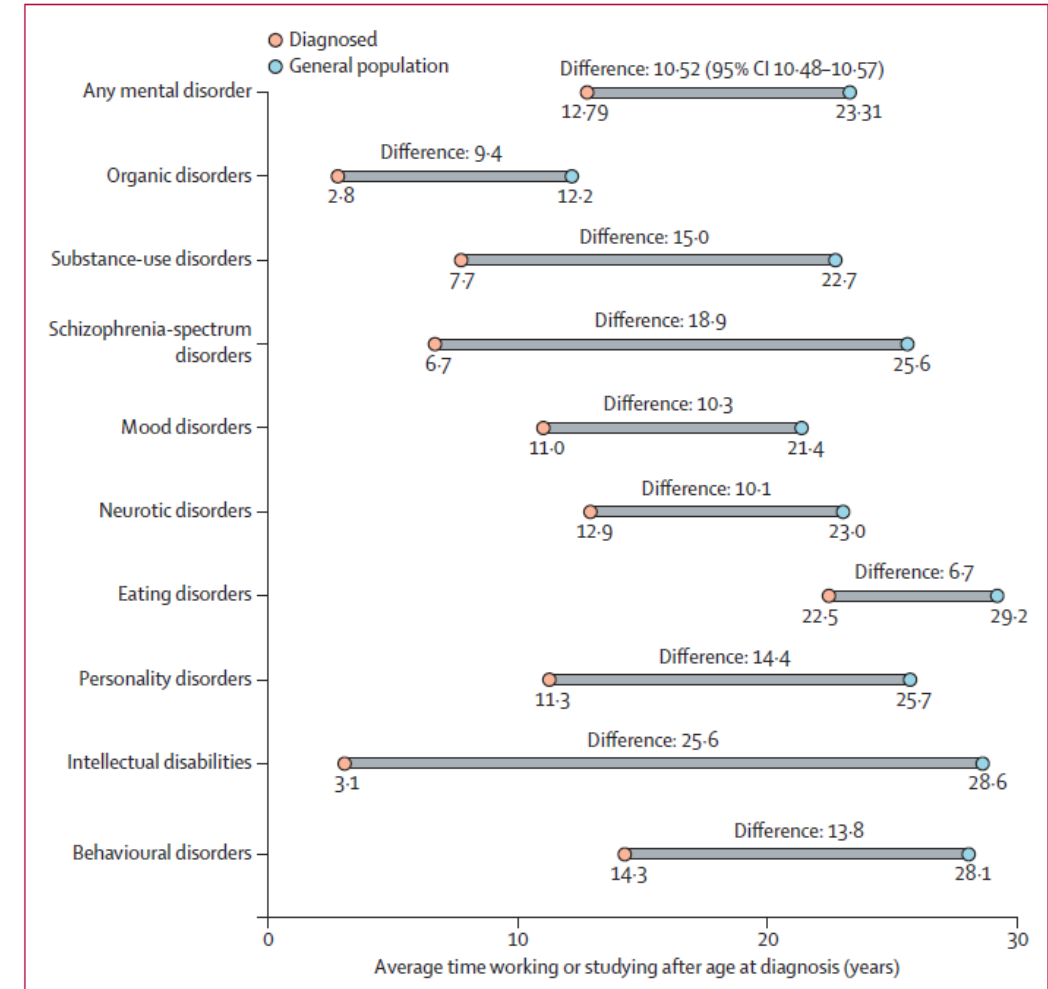


Figure 1: Average number of years working or studying after diagnosis with any mental disorder and broad categories of mental disorders compared with the general population
For the general population, we used the mean number of years working or studying for a group of people of the same sex and age corresponding to the age-of-onset distribution of those with the mental disorder. The estimate for developmental disorders was based on fewer than ten individuals after age 50 years and is not shown.

Impact des maladies psychiatriques sur le travail

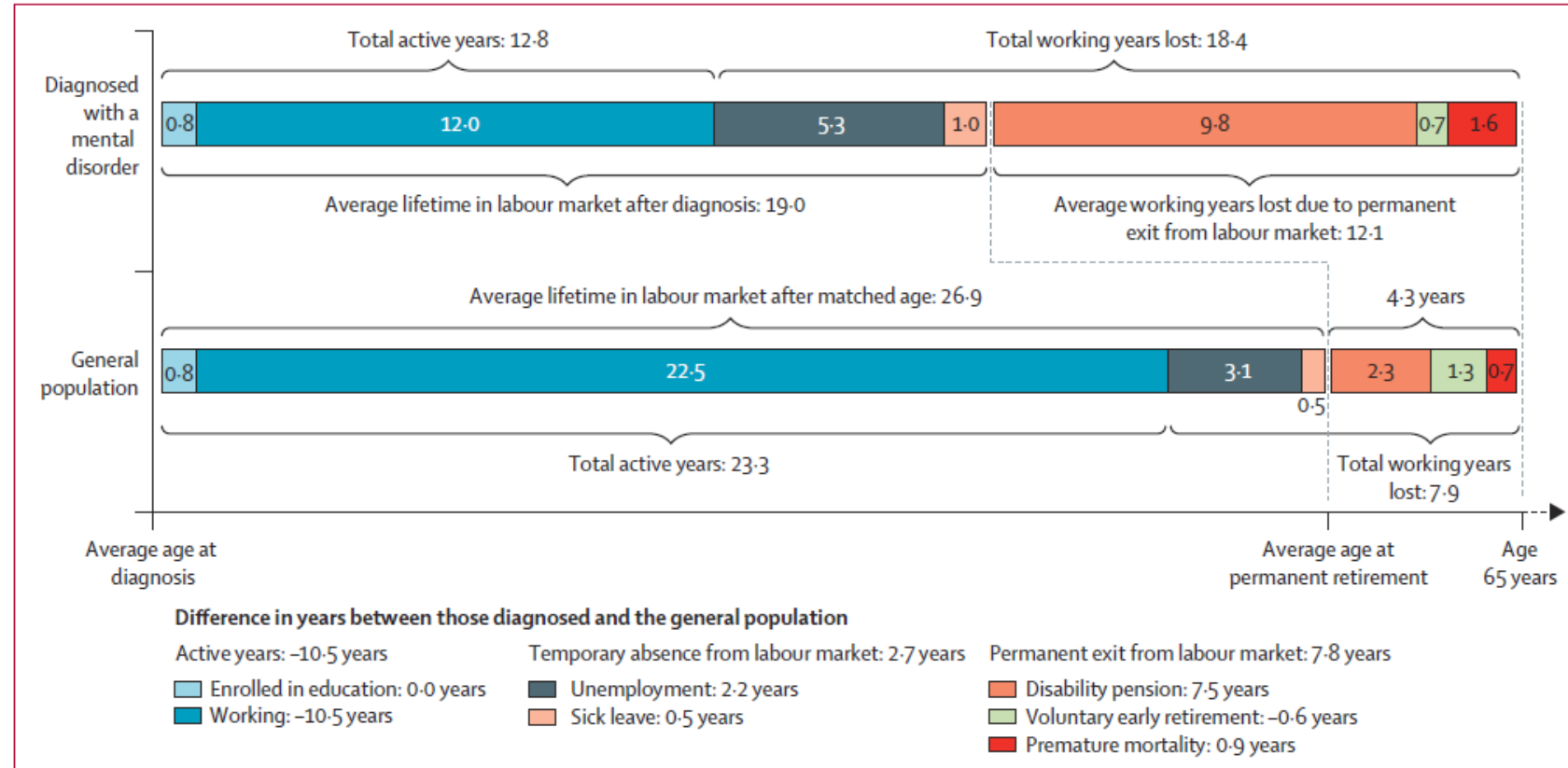
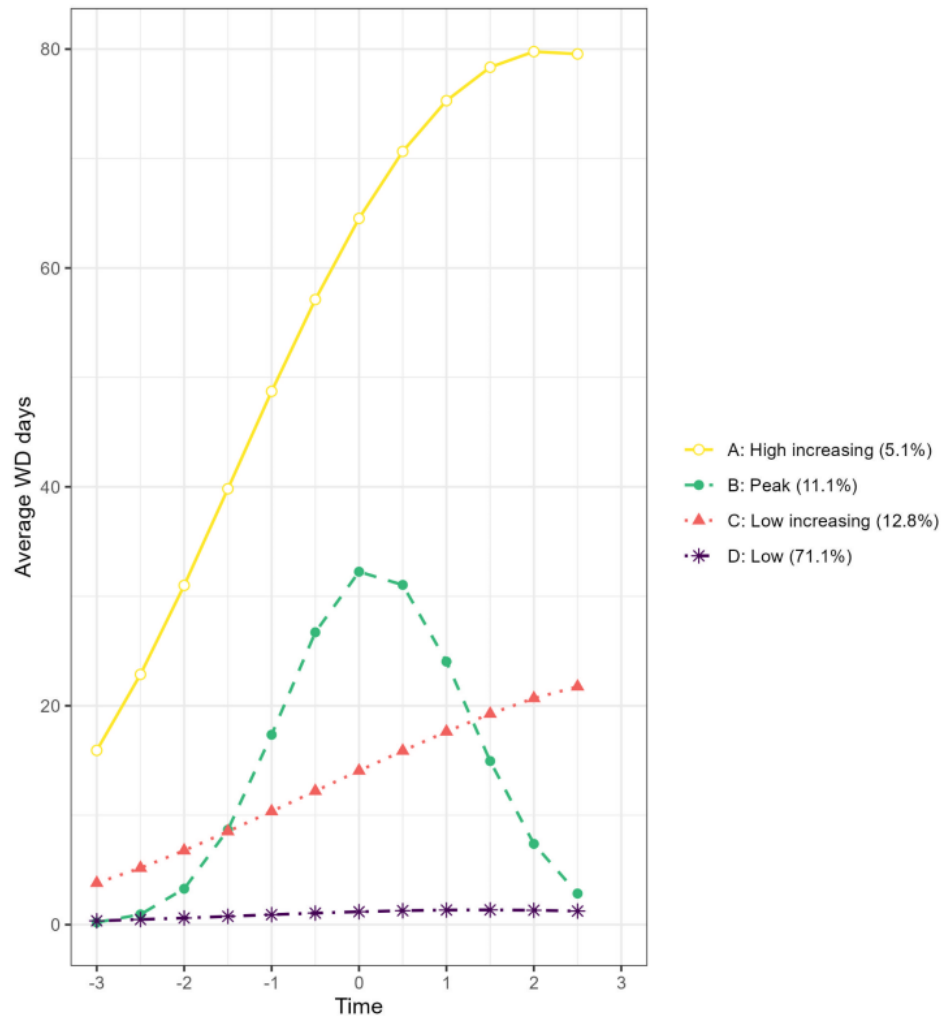


Figure 2: Mean time (years) in each workforce category and working years lost for people diagnosed with a mental disorder and the general population
 For individuals diagnosed with any mental disorder and the general population of same sex and age, mean number of years in the labour market after diagnosis and mean number of working years lost before age 65 years due to permanent exit from the labour market are shown. Time in the labour market was divided into active years (working or in education) and working years lost due to temporary absence from the labour market (unemployment and sick leave). Working years lost due to permanent exit from the labour market were divided into years lost due to disability pension, voluntary early retirement, and premature mortality. Total working years lost include working years lost due to permanent exit and temporary absence.

Facteurs de risque d'arrêt de travail



Suède, région de Stockholm.

11 304 travailleurs / travailleuses avec un épisode d'anxiété / trouble de l'humeur en 2017. 22-62 ans.

Facteurs significativement associés à la durée des arrêts de travail :

- Age croissant (OD 6.28 pour > 60 ans)
- Pays de naissance autre que la Suède (OD 1.24)
- Exercer un métier sans diplôme (OD 1.72)

Helgesson et al. 2024

Fig. 1 Trajectory groups of work disability around the year 2017 (t0) from 2014 (-3) to 2020 [3] divided into six-month intervals

Facteurs de risque d'arrêt de travail



UK. Services de psychiatrie de South London.
19 768 personnes vivant avec un trouble bipolaire
ou une schizophrénie, 2008-2020.

84,9% : période sans emploi, facteurs de risque
significativement associés :

- Trouble “non affectif” (OD 1.24)
- Consommations psychoactives (OD 2.02)
- Hospitalisation psychiatrique (OD 4.19)
- Durée d’hospitalisation (OD 7.79 si > 2.5 mois)
- Soins sous contrainte (OD 3.45)

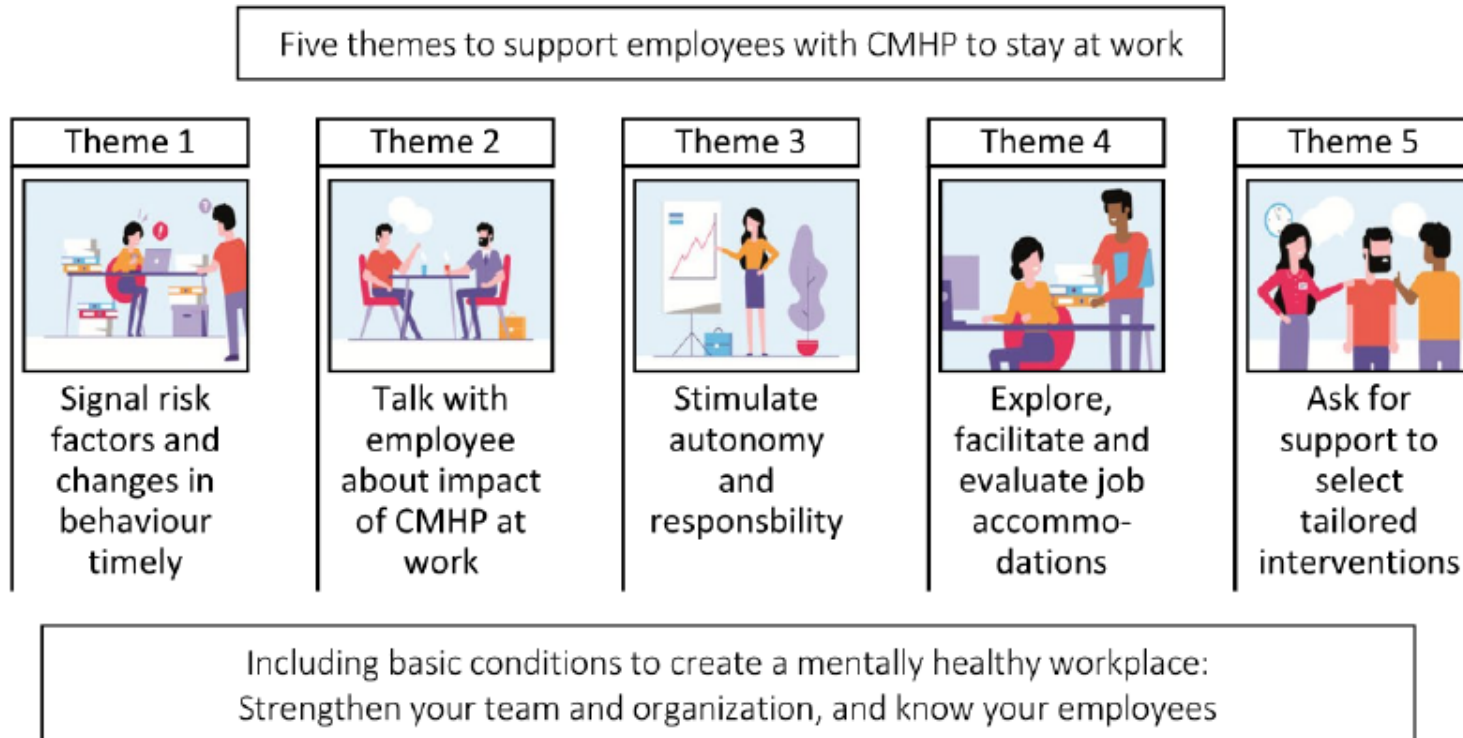
Comment les personnes avec un trouble psychiatrique s'adaptent au travail



Etude qualitative, 21 personnes vivant avec un trouble bipolaire (type I) et 15 collègues de travail :

- Autonomie dans la réorganisation des missions de travail (horaires, télétravail, charge de travail)
- Utiliser les phases hypomaniaques
- Demander de l'aide au travail : SPST > collègues > employeur (pour cela, parler de son trouble partiellement et à certaines personnes seulement)
- Réfléchir à la place du travail dans la vie / son trouble.
 - autonomie, flexibilité, non-discrimination, équilibre vie pro/perso

Accompagnement des employeurs



Méthodologie qualitative avec :

- 18 salariés avec un trouble psychiatrique
- 17 employeurs
- 14 professionnels en prévention et santé au travail

L'intervention semble efficace pour mieux accompagner les salariés avec un trouble psychiatrique (auto-évaluation des employeurs).

Chartre santé mentale pour les entreprise



Engagement

L'activité professionnelle constitue un cadre privilégié d'accomplissement et de socialisation. En cela, le travail est un déterminant positif de la santé mentale, **telles que définies par l'Organisation Mondiale de la Santé**^[1].

Aujourd'hui, **un quart des salariés se déclare en mauvaise santé mentale**^[2] et les troubles psychologiques sont la première cause des arrêts maladie de longue durée^[3]. Si l'on observe une **dégradation globale de la santé mentale** dans l'ensemble de la société, les travailleurs peuvent être exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à certains **risques susceptibles d'altérer leur santé mentale**.

S'engager en faveur de la santé mentale au travail est, au-delà de l'obligation légale de santé et sécurité de l'employeur, un moyen pour les entreprises de **renforcer leur démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail**, leur **attractivité** et leur **performance sociale et économique**. Il s'agit d'un engagement contribuant à une politique de ressources humaines responsable valorisant et renforçant les bénéfices que le travail peut apporter à la santé des salariés.

Consciente de l'importance stratégique du sujet, l'entreprise signataire s'engage pour la santé mentale au travail en mettant en œuvre les actions suivantes dans un délai de trois ans :

- 1 Sensibiliser pour démystifier le sujet de la santé mentale.
- 2 Mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail.
- 3 Favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.
- 4 Accompagner les situations individuelles.

L'entreprise signataire assurera un **suivi et une évaluation régulière des actions menées afin d'en mesurer les effets et de renforcer en continu son engagement en faveur de la santé mentale au travail**. Elle transmettra à l'Alliance pour la Santé Mentale des éléments de suivi pour favoriser les échanges de bonnes pratiques au sein du réseau des entreprises signataires.

Date : _____

Signature : _____

Cachet de l'organisation : _____

ALLIANCE POUR
LA SANTÉ MENTALE

En
partenariat
avec

 **GOUVERNEMENT**
Ministère de la Santé
Solidarité et
Égalité

**Parlons
santé
mentale!**
ALLIANCE POUR LA SANTÉ MENTALE

Merci de votre attention

victor.pitron@aphp.fr

