

# NOTE AUX SYNDICATS

**Note :** 25NSY0399

**Diffusion :** SDK/DISCRI/BF/DSC/SF

**Auteur :** SH

**Date :** Jeudi 24 avril 2025

---

## DISCRI – Guide des droits au travail des personnes vivant avec des troubles psychiques

---

Un guide des droits au travail des personnes vivant avec des troubles psychiques » a été édité par l'Unafam (Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques) :

Il vise à informer et orienter les personnes vivant avec des troubles psychiques et leurs proches sur les droits, dispositifs et ressources permettant l'accès et le maintien dans l'emploi.

### 1. Contexte général

L'emploi peut favoriser le rétablissement personnel des personnes vivant avec des troubles psychiques.

De nombreux dispositifs d'insertion et réformes législatives se sont multipliés ces dernières années, rendant le système complexe.

Le guide propose une photographie de l'écosystème de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, en 2024.

### 2. Cadre juridique

Les principales lois récentes sont :

- Loi Travail (2016) : création du dispositif d'emploi accompagné.
- Loi Avenir professionnel (2018) : simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- Loi de transformation de la fonction publique (2019) : mesures de titularisation, référents handicap, accès facilité aux concours.
- Loi Plein Emploi (2023) : transformation de Pôle Emploi en France Travail, automatisation de certaines reconnaissances de handicap, création du "passport compétences".

### 3. Reconnaissance administrative du handicap

Deux principales reconnaissances :

- RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) via les MDPH.
- BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), incluant pensionnés et invalides.
- Certaines aides (ESAT, emploi accompagné) nécessitent une RQTH, mais la loi de 2023 a élargi l'accès à certains dispositifs pour les BOETH non RQTH.

### 4. Aides financières et cumul avec revenus

L'AAH (Allocation Adulte Handicapé) dépend du taux d'incapacité :

- $\geq 80$  % : accès direct (AAH type 1)
- 50-79 % : AAH sous condition de RSDAE (Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi)

La pension d'invalidité est une alternative possible (souvent plus avantageuse pour ceux ayant travaillé).

Cumul possible avec un emploi, selon des règles précises (abattements, plafonds...).

### 5. Déclarer ou non son handicap à l'employeur

Dilemme fréquent, surtout avec les troubles psychiques (handicap invisible).

La déclaration permet d'obtenir des aménagements et des compensations, mais la peur de stigmatisation et discrimination est fréquente.

29 % des salariés osent en parler à leur employeur.

### 6. Organismes et aides

- France Travail, Cap Emploi, Missions Locales
- MDPH, Agefiph, FIPHFP
- Divers dispositifs : emploi accompagné, ESAT, entreprises adaptées, SIAE, Duodays, etc.

### 7. Jeunes et emploi

Des programmes spécifiques existent :

Soins-études, Prépa-apprentissage, Service civique, Contrat d'Engagement Jeune, etc.

### 8. Maintien dans l'emploi

Outils comme l'aménagement de poste, la période de mise en situation, ou le projet de transition professionnelle.

Les secteurs public et privé ont leurs propres dispositifs.

### 9. En cas de non-respect des droits

- Recours possibles : Défenseur des droits, Conseil de prud'hommes, Tribunal administratif.
- Problèmes fréquents : reconnaissance trop restrictive, manque d'aménagements raisonnables.

## 10. Reconnaître un employeur handi-accueillant

Critères : présence de référents handicap, aménagements, collaboration avec Cap Emploi, ESAT, etc.

## 11. Historique du droit au travail des personnes handicapées

De la loi de 1898 (accidents du travail) à la loi de 2005, jusqu'aux conventions internationales (ONU 2006), le droit a évolué vers plus d'inclusion.

Un glossaire utile pour comprendre les nombreux acronymes et sigles.

**Ce guide met en lumière à la fois les avancées importantes et les complexités persistantes liées à l'emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques. Grâce à une évolution législative continue et à la mobilisation de nombreux acteurs publics et associatifs, un véritable écosystème d'accompagnement s'est progressivement structuré. Il permet aujourd'hui à de nombreuses personnes concernées de retrouver une place active dans la société, par le biais du travail.**

---

*Cependant, des obstacles demeurent : stigmatisation persistante, complexité administrative, difficulté d'accès à certains droits, et inégalités territoriales. La reconnaissance du handicap, en particulier psychique, reste un enjeu sensible, tant sur le plan personnel que professionnel.*

*Le guide insiste sur l'importance d'un accompagnement global, individualisé et durable, en lien avec le concept de rétablissement, qui redonne aux personnes concernées pouvoir d'agir, espoir, et projet de vie. Il souligne également la nécessité d'un changement de regard de la société et des employeurs, pour que le handicap psychique cesse d'être un frein, et devienne au contraire un levier d'innovation sociale et d'inclusion.*

---

## ANNEXE

- 25NSY0399A\_DISCRI\_Guide\_Droit\_Personnes\_Avec\_Un\_Trouble\_Psychique

## CONTACTS

- Franck HERRMANN – Secrétaire National – [fherrmann@f3c.cfdt.fr](mailto:fherrmann@f3c.cfdt.fr)
- Stève DUPUIS – Secrétaire Fédéral – [sdupuis@f3c.cfdt.fr](mailto:sdupuis@f3c.cfdt.fr)
- Stéphanie HARCHÉ – Secrétaire Fédérale Discriminations – [sharche@f3c.cfdt.fr](mailto:sharche@f3c.cfdt.fr)
- Céline CABRERA – Assistante – [ccabrera@f3c.cfdt.fr](mailto:ccabrera@f3c.cfdt.fr)