Document sous embargo jusqu'au lundi 5 octobre 2026 à 17 h, heure de Paris

DOSSIER DE PRESSE · LIVRE BLANC 2026

Regards des entreprises sur la santé mentale au travail

des salariés aidants et des salariés en situation de handicap

Première enquête nationale
116 organisations · DRH, référents handicap, responsables RSE / DEI · juin–juillet 2026

ISES

Présentation des résultats
Mardi 6 octobre 2026 · 9 h – 10 h 50
La Sorbonne · Salle Décanale · 12 place du Panthéon, Paris 5e

INFO SERVICE
EMPLOYEURS ET SALARIÉS

SOMMAIRE

Contenu du dossier

01	Communiqué de presse	3
02	L'étude en bref : chiffres clés et méthodologie	5
03	Le paradoxe central : un risque perçu, une action jugée inefficace	6
04	Aidance et handicap : deux vitesses	7
05	Les freins : managers peu sensibilisés, salariés silencieux	8
06	Des dispositifs nombreux, mais génériques et rarement mesurés	9
07	Perception des employeurs et besoins réels	10
08	Le coût de l'inaction	11
09	Passer à l'action : trois leviers	12
10	Paroles de dirigeants et d'experts	13
11	Présentation du 6 octobre à la Sorbonne	14
12	À propos d'ISES, partenaires et comité de pilotage	15

CONDITIONS D'UTILISATION

Les informations contenues dans ce dossier sont **sous embargo jusqu'au lundi 5 octobre 2026 à 17 h, heure de Paris**. Toute citation de données, de résultats ou d'extraits doit mentionner la source : **« Livre blanc ISES — Santé mentale au travail : salariés aidants & salariés en situation de handicap »**.

01 · COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Santé mentale des salariés aidants : les entreprises voient le risque, mais jugent leur propre action inefficace

Paris, le 28 septembre 2026 — ISES (Info Service Employeurs et Salariés) rendra publique le lundi 5 octobre 2026 à 17 h la première enquête nationale consacrée au regard des employeurs sur la santé mentale des salariés aidants et des salariés en situation de handicap. Menée du 2 juin au 30 juillet 2026 auprès de DRH, référents handicap et responsables RSE / DEI de 116 organisations, cette enquête met au jour un paradoxe : les entreprises jugent les aidants nettement plus exposés, mais s'attribuent le plus mauvais score d'efficacité de toute l'étude.

Un risque identifié, une réponse jugée défaillante

Les répondants estiment que la santé mentale des salariés aidants est nettement plus menacée que celle des salariés en situation de handicap (score de risque perçu de **+32**, contre **−2**). Dans le même temps, ils évaluent l'efficacité de leur propre soutien aux aidants à **−49**, le score le plus bas de l'enquête (−29 pour le handicap). Pour ISES, cet aveu est aussi la meilleure raison d'agir : le diagnostic est déjà partagé en interne.

L'aidance accuse près de 40 ans de retard sur le handicap

Encadré depuis la loi du 10 juillet 1987 et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), le handicap est structuré dans la plupart des organisations : 72 % disposent d'un accord, 80 % d'un référent dédié, 75 % de managers formés. Pour l'aidance, ces taux tombent respectivement à **36 %**, **42 %** et **26 %**. La confiance perçue des aidants à se déclarer auprès de leur employeur est très dégradée (**−42**, contre −13 pour le handicap), et la priorité accordée par la direction reste faible (−30, contre −11).

Des salariés invisibles, des managers peu préparés

53 % des organisations n'ont aucune estimation du nombre de leurs salariés aidants. Le manque de sensibilisation des managers est le premier frein cité (**67 %**), devant la difficulté à identifier les salariés concernés (62 %). Côté salariés, la peur du jugement, la crainte pour la carrière et la méconnaissance des droits freinent la déclaration.

Beaucoup de dispositifs, peu de stratégie

Si **98 %** des organisations proposent au moins un dispositif d'accompagnement psychologique, seules 44 % ont une politique de santé mentale claire et formalisée, et à peine **4 %** une stratégie dédiée aux aidants (2 % pour le handicap). 27 % ne mesurent pas l'impact sur l'absentéisme, les arrêts ou le désengagement.

Un coût caché supérieur au coût visible

Pour une entreprise type de 100 salariés dont 20 aidants, le coût caché de l'aidance est estimé à **171 000 € par an** (N. Chusseau, Université de Lille, 2023), soit davantage que la contribution OETH maximale en cas de non-conformité totale (environ 110 800 €). À l'échelle nationale, ce coût est évalué à 24 à 31 Md€ par an dans le secteur privé, et pourrait atteindre **30 à 39 Md€ d'ici 2030**, quand un salarié sur quatre sera aidant.

Trois leviers pour agir

Le livre blanc recommande de **former les managers** (besoin n°1 exprimé pour les deux populations), de **mesurer pour piloter** par des méthodes respectueuses du RGPD, et de **porter le sujet au plus haut niveau** avec un budget dédié et des indicateurs suivis par la direction générale, en traitant handicap et aidance ensemble plutôt qu'en silos. Premier pas, le moins coûteux : informer et orienter les salariés sur leurs droits, une solution plébiscitée par 79 % des aidants (OCIRP / Viavoice, 2024).

> *« La santé mentale des salariés aidants et en situation de handicap est un enjeu stratégique qui reste sous-investi malgré une prise de conscience croissante. »*
>
> **Jérôme Ripoll,** président d'ISES

+32 / −49
risque perçu pour les aidants / efficacité perçue de leur soutien

36 %
ont un accord aidants, contre 72 % pour le handicap

53 %
n'ont aucune estimation du nombre de leurs salariés aidants

171 k€
coût caché annuel de l'aidance pour 100 salariés dont 20 aidants

Les résultats seront présentés le mardi 6 octobre 2026, de 9 h à 10 h 50, à la Sorbonne (Salle Décanale, 12 place du Panthéon, Paris 5e), en présence de Jérôme Ripoll, de Stéphane Randretsa et de dirigeants et experts (programme en page **14**).

Méthodologie : enquête en ligne déclarative menée par ISES du 2 juin au 30 juillet 2026 auprès de 116 organisations françaises (56 % de 5 000 salariés et plus). Il ne s'agit pas d'un sondage représentatif : les résultats reflètent les perceptions d'employeurs, majoritairement de grands groupes. Scores de type NPS : part des notes 9-10 moins part des notes 0-6, de −100 à +100.

02 · L'ÉTUDE EN BREF

Une première nationale, menée auprès de 116 organisations

À la connaissance d'ISES, il s'agit de la première enquête nationale interrogeant spécifiquement les professionnels RH et RSE sur la santé mentale des salariés aidants et des salariés en situation de handicap, traités conjointement dans un même questionnaire.

116
organisations répondantes, de tous secteurs

56 %
emploient 5 000 salariés ou plus en France

2 mois
d'enquête en ligne, du 2 juin au 30 juillet 2026

2
populations comparées : salariés aidants et salariés en situation de handicap

Les chiffres clés

Indicateur	Aidants	Handicap
Accord formalisé	**36 %**	72 %
Référent interne dédié	**42 %**	80 %
Managers formés (spécifiquement ou de façon générale)	**26 %**	75 %
Risque perçu pour l'équilibre mental (NPS, positif = risque élevé)	**+32**	−2
Efficacité perçue du soutien (NPS)	**−49**	−29
Confiance des salariés à se déclarer (NPS)	**−42**	−13
Priorité accordée par la direction (NPS)	**−30**	−11
Stratégie santé mentale dédiée	**4 %**	2 %

COMMENT LIRE LES SCORES

Score NPS = part de promoteurs (notes de 9 à 10) moins part de détracteurs (notes de 0 à 6). Il va de −100 à +100 : un score négatif signifie plus de détracteurs que de promoteurs.

À GARDER EN TÊTE

Un panel dominé par de grands groupes : il photographie les pratiques les plus avancées, pas une moyenne nationale. Il s'agit de perceptions d'employeurs, et non de la parole des salariés concernés. Le secteur public n'est pas représenté.

Profil du panel : Services 40 %, Industrie 24 %, Autre 13 %, Commerce / Distribution 9 %, Santé / Médico-social 7 %, Association / ESS 7 %. Répondants : DRH / RRH, responsables RSE / QVCT, responsables Diversité & Inclusion, référents handicap et autres fonctions (direction générale, service social, relations sociales, santé au travail). Les pourcentages sont calculés sur les organisations ayant répondu à chaque question.

03 · LE PARADOXE CENTRAL

Les entreprises voient le risque… mais jugent leur propre action inefficace

RISQUE PERÇU POUR LES AIDANTS

+32

Les aidants sont jugés nettement plus exposés que les salariés en situation de handicap (–2).

Ici, un score positif signale un risque élevé.

EFFICACITÉ PERÇUE DE LEUR SOUTIEN

–49

Le score le plus bas de l'enquête, que les organisations s'attribuent à elles-mêmes (handicap : –29).

Interrogés sur l'efficacité globale de leur organisation à soutenir la santé mentale de ces deux populations, les répondants livrent le bilan le plus sévère de toute l'enquête. Ce grand écart entre la conscience du problème et la capacité à y répondre constitue le signal d'alerte le plus fort du livre blanc, et son fil rouge.

Ce que disent les employeurs des arrêts maladie

Chez les salariés aidants, l'**épuisement psychique et la charge mentale** (64 %) et les **difficultés d'articulation vie professionnelle / vie personnelle** (62 %) dominent les causes d'arrêt perçues. Chez les salariés en situation de handicap, ce sont la fatigabilité liée au handicap ou à la maladie (69 %) et les douleurs physiques (56 %) qui arrivent en tête. Il s'agit d'appréciations des répondants, non de données mesurées.

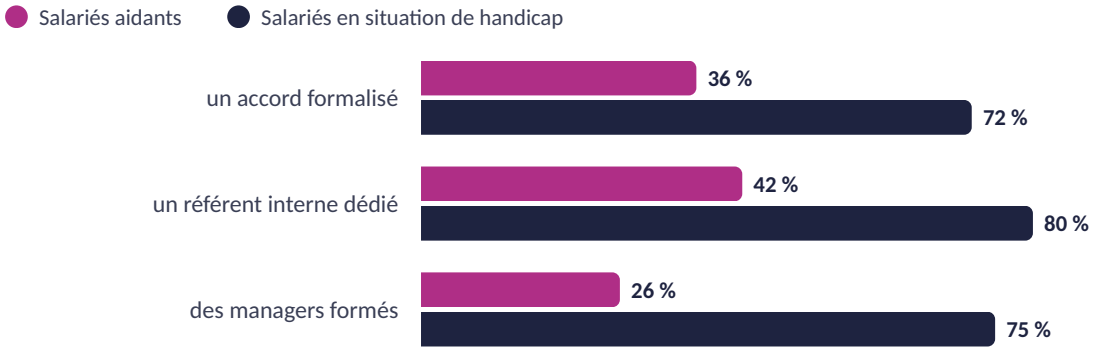
Le regard d'ISES — Que les organisations s'attribuent elles-mêmes un score d'efficacité de –49 sur un sujet qu'elles jugent prioritaire est un aveu rare, et la meilleure raison d'agir : le diagnostic est déjà partagé en interne.

04 · AIDANCE ET HANDICAP : DEUX VITESSES

Le handicap a près de 40 ans d'avance sur l'aidance

La reconnaissance du handicap est largement établie : 87 % des organisations le reconnaissent clairement et 72 % disposent d'un accord. La qualité d'aidant, statut plus récent et moins outillé, bénéficie d'une reconnaissance nettement moins aboutie : seules 29 % des organisations la reconnaissent de façon claire et formalisée, et 16 % pas du tout.

Part des organisations disposant de…



Confiance des salariés à se déclarer (NPS)

−42 aidants **−13** handicap

Priorité accordée par la direction (NPS)

−30 aidants **−11** handicap

Pourquoi cet écart ? La loi du 10 juillet 1987 impose l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : 6 % de travailleurs handicapés dès 20 salariés, sous peine de contribution à l'Agefiph. L'aidance n'est soumise à aucune obligation comparable, ni à un indicateur CSRD dédié : elle n'est couverte qu'indirectement, via les congés familiaux.

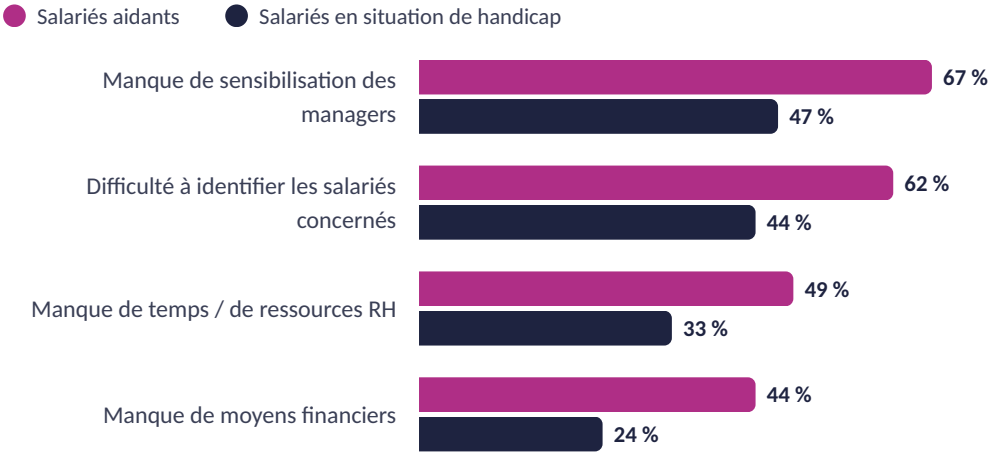
Les dispositifs existent, mais ils ont d'abord été pensés pour le handicap. Seul le don de jours de congés est davantage tourné vers les aidants (78 % contre 60 %). À l'inverse, 80 % des organisations communiquent leurs dispositifs psychologiques comme accessibles aux salariés en situation de handicap, contre 69 % pour les aidants.

Source : Livre blanc ISES — Santé mentale au travail : salariés aidants & salariés en situation de handicap (2026)

05 · LES FREINS

Deux verrous : managers peu sensibilisés, salariés silencieux

Côté organisation : freins cités à l'amélioration



Le manager de proximité est en première ligne (mobilisé dans 87 % des cas pour les deux populations), mais **51 % des organisations n'ont pas formé leurs managers à l'accompagnement des salariés aidants**, contre 20 % pour le handicap. Seules 4 % les ont formés spécifiquement à l'aidance.

Côté salariés : l'invisibilité

53 %

des organisations n'ont aucune estimation, même approximative, du nombre de leurs salariés aidants, alors qu'on en compte plus de 5 millions en France.

Ce qui freine la déclaration

- la peur du jugement et de la stigmatisation ;
- la crainte d'un impact sur la carrière ;
- la méconnaissance des droits et dispositifs ;
- la difficulté à se reconnaître aidant ;
- une culture de la pudeur autour de la sphère privée.

« La honte, le regard des autres, la croyance en un impact potentiel sur la carrière »
« Accepter de se considérer soi-même comme aidant, trouver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle »

Verbatims de répondants à l'enquête.

06 · DISPOSITIFS ET MESURE

Des dispositifs nombreux, mais génériques et rarement mesurés

98 %
proposent au moins un dispositif d'accompagnement psychologique

44 %
seulement ont une politique santé mentale claire et formalisée

≤ 4 %
ont une stratégie dédiée : 4 % pour les aidants, 2 % pour le handicap

27 %
ne mesurent pas l'impact (absentéisme, arrêts, désengagement)

Les actions de prévention généralistes sont largement déployées : sensibilisation et conférences sur la santé mentale (87 %), programmes de prévention du stress et des RPS (78 %), outils digitaux (72 %), évaluation régulière de la QVCT (69 %), formation des managers aux signaux faibles (62 %). Elles restent cependant rarement adaptées aux salariés aidants et aux salariés en situation de handicap.

Seule une minorité d'organisations fixe des objectifs mesurables et les suit régulièrement. Si 76 % intègrent le sujet à leur stratégie RSE ou RH, le livre blanc souligne que le vrai signal d'engagement, un budget dédié adossé à un indicateur suivi par la direction, reste rare.

MESURER SANS FICHER, C'EST POSSIBLE

Le statut d'aidant ou de handicap relève des données sensibles au sens de l'article 9 du RGPD : un employeur ne peut pas croiser individuellement ce statut avec l'absentéisme. Des leviers compatibles existent : déclaratif volontaire et révocable, baromètres anonymisés, indicateurs d'usage des dispositifs, collecte externalisée, analyse d'impact (AIPD) menée avec le DPO.

« Mon Soutien Psy » : un levier public sous-valorisé. Le dispositif de la CPAM est jugé peu pertinent par les employeurs comme levier de prévention des risques psychosociaux (score de **−48**). Son intégration plus explicite dans les politiques RH pourrait pourtant élargir l'accès à un soutien psychologique à moindre coût.

07 · PERCEPTION ET BESOINS RÉELS

L'angle mort : la réponse la moins coûteuse est sous-estimée

L'enquête interroge des employeurs, et non les salariés eux-mêmes. Le livre blanc confronte donc leurs perceptions aux enquêtes menées directement auprès des personnes concernées.

Thème	Perçu par les employeurs (ISES 2026)	Exprimé par les aidants (OCIRP / Viavoice)
Besoin prioritaire	Solutions de répit en tête (31 %) ; soutien psychologique et assistance administrative à 27 %	**79 %** favorables à une plateforme d'information et d'orientation sur leurs droits (2024)
Santé mentale	Risque jugé plus élevé pour les aidants (+32)	**44 %** se déclarent en difficulté sur le plan de la santé mentale (2025)
Déclaration	Confiance perçue à se déclarer très faible (−42)	**34 %** seulement ont informé leur employeur (2025)

CÔTÉ AIDANTS

Les employeurs voient juste sur le risque et le silence des salariés, mais sous-estiment le besoin d'information et d'orientation : la brique la moins coûteuse.

CÔTÉ HANDICAP

Pour les salariés en situation de handicap, l'aide aux démarches MDPH domine (33 %). Mais l'effort se concentre sur l'aménagement physique du poste, alors que 80 % des handicaps sont invisibles et que 16 % seulement des dirigeants jugent le handicap psychique facile à intégrer (Agefiph-Ifop, 2025).

Trois réflexes pour ne pas se tromper de diagnostic

- Ne pas confondre ce qui est visible ou médiatisé avec ce qui est prioritaire pour les personnes concernées.
- Croiser la perception managériale interne avec des données externes fiables (baromètres nationaux, associations).
- Mesurer directement auprès des populations concernées plutôt que de raisonner par procuration.

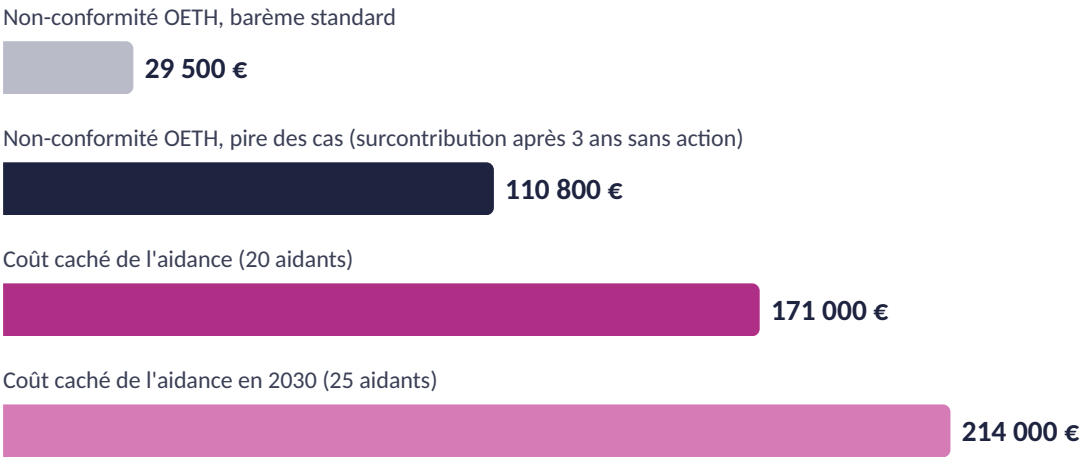
Sources : Livre blanc ISES (2026) ; Observatoire OCIRP / Viavoice Salariés aidants, éditions 2024 et 2025 ; Baromètre Agefiph-Ifop, 8e édition (septembre 2025). Catégories et échantillons différents d'une enquête à l'autre : la comparaison fait apparaître des tendances, non une équivalence statistique.

08 · LE COÛT DE L'INACTION

Le coût invisible de l'aidance dépasse le coût visible du handicap

Les entreprises consacrent une attention prioritaire à la contribution OETH parce qu'elle est visible, prélevée par l'Urssaf à date fixe et calculable à l'avance. Le coût de l'aidance, lui, est diffus (absentéisme, présentéisme, départs) et n'apparaît sur aucune ligne budgétaire.

Entreprise type de 100 salariés : coût annuel



À L'ÉCHELLE NATIONALE

30–39 Md€

de coût caché par an d'ici 2030, quand un salarié sur quatre sera aidant (24 à 31 Md€ aujourd'hui, secteur privé).

Deux logiques : le handicap dispose d'un mécanisme de compensation (Agefiph), l'aidance d'aucun. L'entreprise en absorbe seule le coût.

La sur-exposition des aidants à l'arrêt maladie représenterait de l'ordre de **10 à 11 millions de journées de travail par an** (ordre de grandeur illustratif).

Sources : N. Chusseau, Université de Lille (2023) ; barème OETH 2026 (Agefiph), coefficient 400 × SMIC horaire (entreprises de 20 à 249 salariés) et surcontribution 1 500 × SMIC horaire, pour 6 bénéficiaires manquants, SMIC à 12,31 € ; Baromètre Absentéisme Malakoff Humanis ; Observatoire de la performance sociale 2026 (Diot-Siaci / Ipsos). Les montants sont de nature différente (contribution légale évitable d'un côté, estimation de pertes de productivité de l'autre) : leur rapprochement est illustratif. Projections 2030 par extrapolation simple, non des prévisions économétriques. Montants arrondis.

09 · PASSER À L'ACTION

Trois leviers, chacun répondant à un verrou

01

Former les managers

Verrou : frein n°1 cité (67 %)

Un plan de formation unique pour les deux populations : c'est le besoin n°1 exprimé, pour les aidants comme pour le handicap.

02

Mesurer pour piloter

Verrou : 53 % sans estimation

Identifier sans exposer : baromètres anonymes, déclaratif volontaire, collecte externalisée.

03

Porter au plus haut niveau

Verrou : priorité direction à −30

Un budget dédié, adossé à des indicateurs suivis par la direction générale.

Décloisonner. Mêmes verrous, mêmes réponses : traiter handicap et aidance ensemble plutôt qu'en silos, en s'appuyant sur les acquis du handicap.

Premier pas, le moins coûteux : informer et orienter les salariés sur leurs droits, une solution plébiscitée par 79 % des aidants (OCIRP / Viavoice, 2024).

Ce que les organisations prévoient pour les 12 prochains mois

- des formations spécifiques des managers à l'accompagnement des aidants ;
- des groupes de pairs et espaces d'échange entre salariés aidants ;
- le renforcement de la communication interne sur les dispositifs existants ;
- la création de baromètres dédiés pour mesurer l'impact des actions ;
- l'élargissement des dispositifs de don de jours de congés ;
- une sensibilisation ciblée sur les impacts du handicap sur la santé mentale.

Trois scénarios à horizon 2030

Scénario	Effet attendu
Inaction	Coût caché de l'aidance en hausse d'environ 25 %, contribution OETH intégrale pour les non-conformes, efficacité perçue stagnante, risque d'attrition accru.
Action minimale	Amélioration partielle et non mesurée ; l'écart de maturité aidance / handicap persiste faute d'ancrage directionnel.
Action structurée	Réduction de l'écart de confiance et d'efficacité, ratio coût de l'inaction / coût de l'action nettement favorable, meilleure résilience face au renforcement du cadre réglementaire (CSRD).

10 · PAROLES DE DIRIGEANTS ET D'EXPERTS

Ils témoignent dans le livre blanc

> *« La santé mentale des salariés aidants et en situation de handicap est un enjeu stratégique qui reste sous-investi malgré une prise de conscience croissante. »*
>
> **Jérôme Ripoll,** président d'ISES (Info Service Employeurs et Salariés)

> *« Contrairement au handicap, structuré par quatre décennies de lois et de réglementations, l'accompagnement des salariés aidants demeure trop souvent sous les radars des employeurs. [...] Pour relever ce défi, le sujet ne doit plus être tabou et les organisations doivent sortir les aidants de l'invisibilité. »*
>
> **Bertrand Delignon,** Directeur Ressources Humaines et Durabilité, Aéma Groupe

> *« Après plusieurs décennies d'engagement en faveur des personnes en situation de handicap, nous sommes convaincus que l'accompagnement des salariés proches aidants constitue aujourd'hui l'un des nouveaux défis majeurs des entreprises responsables. [...] L'aidance ne peut plus être considérée comme un sujet individuel relevant uniquement de la sphère privée. »*
>
> **Michael Fossat,** Directeur des Ressources Humaines France, Schneider Electric

> *« L'entreprise peut jouer un rôle dans plusieurs domaines. Tout d'abord en créant des environnements de travail sains, notamment par la formation de ses managers. Mais aussi en sensibilisant les équipes à ces enjeux, afin de favoriser, pour ces maladies souvent mal comprises, une prise en charge précoce. »*
>
> **Philippe d'Ornano,** Président de Sisley, coprésident du Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI)

> *« La charge mentale ne s'arrête pas à la porte du bureau. [...] Mon parcours m'a appris que rien ne change durablement sans trois choses. Mesurer, d'abord : non pour ficher, mais pour piloter. Former les managers, ensuite. Porter le sujet au plus haut niveau, enfin : un engagement qui reste sur le papier n'est qu'une intention. »*
>
> **Houria Mezemate,** ancienne directrice générale de la Fondation Eméis

11 · PRÉSENTATION OFFICIELLE

Mardi 6 octobre 2026 · 9 h – 10 h 50 · La Sorbonne

La Sorbonne · Salle Décanale
12 place du Panthéon, 75005 Paris
Café d'accueil à partir de 8 h 30, offert par l'IAE Paris-Sorbonne. Une pièce d'identité est obligatoire pour accéder à la Sorbonne.

9 h 00	Ouverture par le Professeur **Éric Lamarque**, directeur de l'IAE Paris-Sorbonne
9 h 10	Intervention de **Stéphane Roussel**, chairman de l'Hôpital Américain, président de Les entreprises pour la Cité
9 h 20	Présentation des résultats du livre blanc par **Jérôme Ripoll**, président d'ISES, et **Stéphane Randretsa**, ancien DRH France du groupe Equans
9 h 40	Témoignages de **Benoit Serre** (Partner & Director HR People Strategy BCG, co-président du cercle Humania) et de **Bertrand Delignon** (Directeur Ressources Humaines et Durabilité du Groupe Aéma)
10 h 00	Intervention du Professeur **Pierre Krolak-Salmon**, neurologue spécialisé dans les maladies neuro-dégénératives
10 h 15	**Hamou Bouakkaz**, ancien adjoint au maire de Paris chargé du handicap : retour sur la Conférence nationale du handicap du 4 septembre 2026
10 h 25	Pour un engagement renforcé des entreprises envers leurs salariés aidants : **Madany Lias**, CEO d'Endel
10 h 35	Échanges avec la salle
10 h 50	Clôture par **Marion Varin**, Executive Secretary, Direction juridique de Renault Group

Accréditation presse : Florence Ollagnier, **follagnier@ises.fr**, avant le vendredi 2 octobre 2026. Une pièce d'identité est obligatoire à l'entrée de la Sorbonne. Demandes d'interview auprès du même contact.

ISES, Info Service Employeurs et Salariés

Acteur engagé depuis 2014 dans l'accompagnement des salariés aidants et des salariés en situation de handicap, ISES porte ce livre blanc avec le soutien d'un écosystème de partenaires institutionnels, académiques et mutualistes. L'enquête bénéficie également des retours d'expérience des entreprises titulaires du Label Aidant-Handicap, dont la devise est « Osez le dire pour être soutenu ».

Partenaires

Comité de pilotage

Jean-Georges Malcor, ancien dirigeant de grandes entreprises	**Pr Éric Lamarque**, directeur de l'IAE Paris-Sorbonne Business School
Bertrand Delignon, directeur Ressources Humaines et Durabilité, Groupe Aéma	**Dr Frédéric Bizard**, président fondateur de l'Institut Santé
Yann Tanguy, délégué général, Les entreprises pour la Cité	**Hamou Bouakkaz**, ancien adjoint au maire de Paris chargé du handicap
Houria Mezemate, ancienne directrice générale de la Fondation Eméis	**Stéphane Randretsa**, ancien DRH France du groupe Equans
Alexandra Thialon, directrice des opérations France, Groupe Emera	**Stéphanie Kerbarh**, vice-présidente CAF Paris – MEDEF
Benjamin Brion, co-fondateur de Moodwork	**Florence Ollagnier**, responsable DEI, ISES

CONTACTS PRESSE

ISES · 38 rue de Berri, 75008 Paris
contact@ises.fr · 01 88 335 334
Accréditations avant le 2 octobre :
follagnier@ises.fr

MENTION OBLIGATOIRE

Toute citation doit mentionner la source : « Livre blanc ISES — Santé mentale au travail : salariés aidants & salariés en situation de handicap ». Livre blanc complet et synthèse disponibles sur demande.