



COMMENT INCLURE LES COLLABORATEUR.RICE.S EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE ?

UNE REFLEXION PARTAGÉE ENTRE ENTREPRISES, DEMANDEUR.SE.S D'EMPLOI ET EXPERTS.

Contact FACE Pays Catalan
face66@fondationface.org
06 60 53 54 46



LE PROJET

Soutenu par la Région Occitanie, les Clubs FACE Occitanie se sont réunis pour traiter la problématique de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

FACE Pays Catalan, en s'associant à Cohérence Réseau, s'est concentré sur les personnes en situation de handicap psychique : comment manager ? quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?

L'objectif était de déconstruire les idées reçues par l'information et la connaissance apportées via un webinar, tout en distillant des conseils pratiques compilés dans ce guide.

IDEE RECUE N°1

LE TRAVAIL EST INADAPTE AUX HANDICAPS PSYCHIQUES

Méconnaissance du sujet d'un côté et croyances limitantes de l'autre, cela ne fait pas bon ménage pour l'inclusion.

Voici quelques éléments de réponses :



" Les métiers de mon entreprise ? Non, le rythme est trop soutenu ce ne sera pas adapté ! "

" En plus les aménagements de poste coûtent bien trop chers ! "

" Je ne pourrais jamais faire ce métier, la pression est trop forte ! "

DES SOLUTIONS À COÛT 0 !



- Adéquation du poste à la **situation unique** de chaque individu : le métier et l'environnement de travail doivent correspondre à la personne. **Les mises en situation professionnelle** sont la clé pour tester un métier, des entreprises, des secteurs.
- Des aménagements oui certes... mais des **aménagements humains**, profitables au management général de l'entreprise. Les clés ? **La communication, la transparence et le management bienveillant.**
- **Désignation d'un.e tuteur.rice** , sur la base du volontariat.

SON RÔLE Former, accompagner, faire le lien avec la direction et/ou structure référente.
SON GAIN Valoriser ses compétences et évoluer sur son poste et ses pratiques.

Pour les demandeurs d'emploi : c'est à VOUS de communiquer sur vos besoins, vos capacités !
Quels sont mes besoins ? Quelles sont les conditions pour que je me sente le mieux et le plus performant ?

EXEMPLES Temps partiel, horaires réguliers (éviter les changements de dernière minute, pas de travail de nuit...) , feedback plus régulier avec le responsable direct, consignes écrites



Nous avons intégré un intérimaire depuis quelques temps déjà en horaires de jour. Quand nous avons besoin de quelqu'un pour la nuit, il se portait volontaire. Les retours des collègues étaient très mauvais, même inquiétants niveau sécurité (sommolence, difficultés d'élocution etc...). Comme nous le connaissions, quand les difficultés sont survenues, nous avons su nous poser les bonnes questions et nous adresser aux bonnes personnes. Nous l'avons maintenu en poste car c'était un très bon élément, mais il aurait pu perdre son travail dans une autre entreprise.



IDEE RECUE N°2

LA PEUR ET LE JUGEMENT

Les représentations négatives qui entourent le handicap psychique ont la peau dure.

Alors qu'en réalité le spectre est large et les manifestations exceptionnelles sont rares.



" C'est un handicap psychique ? Ah non, je ne m'y connais pas, je vais pas réussir à l'intégrer."

"Je ne sais jamais si je peux en parler à l'employeur, j'ai peur qu'il me juge"



1 PERSONNE SUR 4 EST SUSCEPTIBLE DE PRÉSENTER, AU COURS DE SA VIE, UN TROUBLE PSYCHIQUE.

- Pourtant, si l'on en croit une enquête réalisée sur le département des Pyrénées Orientales, **11 entreprises sur 16** en ont une représentation plutôt négative.

QUE FAIRE ?

- **Informé, sensibiliser et former** les RH, les dirigeant.e.s, et toutes personnes au sein de l'entreprise.
- Se rapprocher des structures compétentes : Cohérence Réseau, CAP Emploi, Médecine du Travail (PST).

Comment en parler en entretien ?

- Premièrement, il faut **en parler pour rassurer** l'employeur et vous éviter des situations problématiques par la suite. L'employeur se sentira en confiance si vous lui en parlez tout de suite.
- Aborder le sujet sous l'angle des **limites et capacités**. Face à une limite, **il y a une adaptation**. Adaptation qui vous permettra d'être au maximum de vos capacités.



Libre à vous, en fonction du poste et du contexte, de juger à quel point vos limites sont un handicap et peuvent amener des difficultés dans le poste. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez aussi décider de ne pas en parler.



Une entreprise vous conseille sur un entretien :

" Si je viens travailler en temps partiel, je serai totalement opérationnel trois jours, là où une semaine sera délétère pour mon travail "

" Je n'ai pas travaillé pendant longtemps car j'avais besoin de ce temps pour prendre soin de ma santé. Aujourd'hui, si je reviens sur le marché de l'emploi c'est que je suis complètement disposé.e à travailler"

Témoignage de A. , participant au groupe de travail :

" Pendant ma formation, j'ai décidé finalement d'en parler à mes collègues. J'ai été surpris de leur réaction. Ils m'ont dit qu'ils ne l'auraient pas forcément remarqué. Et leur comportement n'a pas changé "



IDEE RECUE N°3

LES DIFFICULTES



" Entre les arrêts maladies et les conflits avec l'équipe, on va pas s'en sortir ! "

FAUX

- Il n'y a aucune raison qu'une personne suivie et accompagnée soit moins performante ou plus en arrêt qu'une autre.
- Mais vous pouvez y être confrontés avec des personnes dont les troubles surviennent et ne sont pas identifiés.
- **C'est une question générale de santé mentale et de bien-être au travail.**

Un arrêt maladie de longue durée ne va pas arriver du jour au lendemain.

Il y a des **signes précurseurs**, un "effet cocotte-minute".

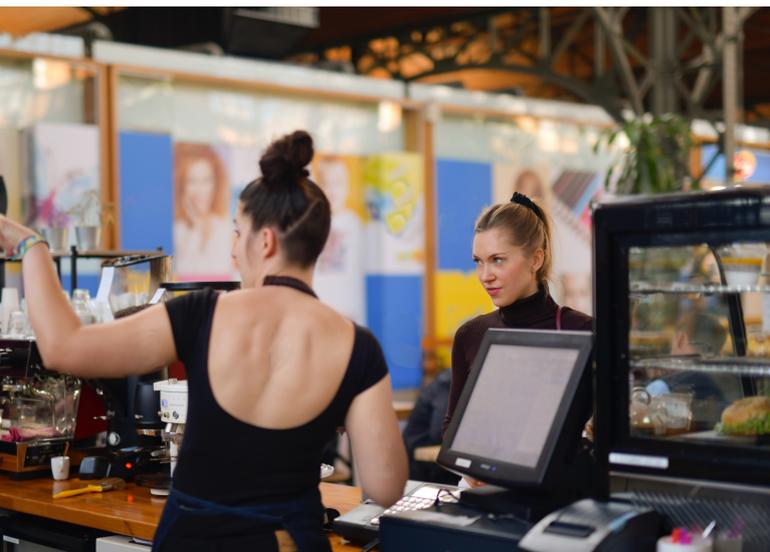


QUELLES SOLUTIONS ?

- **Développer sa politique RPS (Risques Psychosociaux) et QVT (Qualité de Vie au Travail)** de manière générale pour développer un environnement de travail qui favorise le bien-être et l'équilibre.
- **Les structures référentes** précédemment évoquées restent des interlocutrices privilégiées pour vous aider dans le repérage et la prévention.



Le **travail est un facteur de rétablissement** pour les personnes en situation de handicap : elles se montrent d'autant plus **loyales, investies et reconnaissantes** envers l'entreprise qui les accueille et où elles se sentent bien.



IDEE RECUE N°4

AUCUNE PLUS VALUE
POUR L'ENTREPRISE



"Et moi dans tout ça, j'y
gagne quoi ? "

DES BENEFICES MULTIPLES

- **Respect de la législation** : quota des **6%**. Vous pouvez même prendre les devants si vous n'y êtes pas soumis.
- Des **aides au recrutement** : des **aides financières** au recrutement, maintien, formation des personnes en situation de handicap avec **AGEFIPH**, **contrat PEC**, **contrat en alternance**.
- **Culture interne** : création de **sens au travail**, autour d'un **but commun**, du renforcement des " **soft skills** " et de l'**esprit d'équipe**. Le sens au travail est un facteur essentiel d'engagement et de motivation.
- **Marque employeur** : affirmation de l'entreprise comme inclusive ; figure d'innovation et de développement social.
 - Intégrer la politique inclusion et handicap à la **démarche RSE** de l'entreprise

COMMENT ?

- **Communiquer en interne et en externe** : réseaux sociaux, site internet, événements...

EXEMPLES *Témoignages, DuoDay, Journée Mondiale...*

On a vraiment vu une différence. L'intégration de B. a vraiment apporté de la communication entre eux, un état de solidarité, une amélioration du travail d'équipe. La tutrice est passée d'un discours très négatif à un discours positif et de réussite, tout cela dans un climat de bienveillance.



LES STRUCTURES RESSOURCES

- **Pôle Santé Travail 66** : la médecine du travail

1 Rue Ibn Sinaï dit Avicenne, 66330 Cabestany

04 68 35 73 80

polesantetravail66.fr



- **ADRH - CAP Emploi** concernant le maintien dans l'emploi

3 Rue Pierre Becquerel BP 408, Mas Guerido, 66334 Cabestany

04 68 66 60 60

www.capemploi-66.com



- **Cohérence Réseau** accompagne vers l'emploi et dans le maintien à l'emploi ; sensibilise les entreprises au sujet du handicap psychique.

27 Rue Mailly, 66000 Perpignan

04 68 66 82 12

coherencereseau.fr



COHÉRENCE RÉSEAU
vers une vie autonome par le rétablissement psychique

- **AGEFIPH**

www.agefiph.fr



- **Le contrat RH par la Région Occitanie** : appui à la structuration de la stratégie RH.

www.laregion.fr/contrat-RH



C O N C L U S I O N

L' i n c l u s i o n c o m m e u n e o p p o r t u n i t é

Au-delà de limiter le risque juridique et donc financier au sujet des discriminations, c'est une réelle opportunité pour les entreprises de rayonner sur leur territoire et d'affirmer des valeurs sociales attendues aujourd'hui par les collaborateur.rice.s , partenaires, clients, fournisseurs...

La RSE est de plus en plus présente dans la stratégie des entreprises et les politiques d'inclusion en font partie.

25% des personnes son concernées au moins une fois au cours de leur vie. On ne peut exclure 25% de la population du travail sans en comprendre les enjeux. D'autant plus quand on sait que 80% des handicaps sont invisibles.

L'inclusion du handicap psychique permet à l'entreprise de questionner ses pratiques quotidiennes d'organisation et de management. Une réflexion qui peut profiter à tout.e.s collaborateur.rice.s : des temps de travail adaptés, du volontariat, une attention portée à la communication. Autant de sujets permettant à l'entreprise d'évoluer et de s'adapter.

POUR ALLER PLUS LOIN

Voici quelques sources

- Site de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé)

<https://www.who.int/fr>

- Site de l'INSEE (Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques)

<https://www.insee.fr/fr/accueil>

- Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique, AGEFIPH

https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/379/agefiph_-_recruter_et_accompagner_un_collaborateur_handicapes_psychique.pdf

- Troubles psychique et emploi, Guide pratique pour les managers, CCAH

<https://www.ccah.fr/CCAH/Articles/Troubles-psychiques-et-emploi-Guide-pour-les-managers>

- Guide pour mieux appréhender le handicap psychique dans l'entreprise, ClubHouse France

<https://www.slideshare.net/GroupeRandstadFrance/guide-pour-mieux-apprehender-le-handicap-psychique-en-entreprise>

- Le pouvoir social des employeurs, Société Québécoise de la Schizophrénie

<https://www.schizophrenie.qc.ca/documents-sqs>

- La problématique de l'insertion professionnelle des personnes présentant un handicap psychique (...), Revue Française des affaires sociales

<https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2009-1-page-257.html>

- Les enjeux de l'emploi pour les personnes handicapées psychiques, L'information psychiatrique

<https://www.cairn.info/revue-l-information-psychiatrique-2008-9-page-835.html>

- Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique (...), Revue française des affaires sociales

<https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2009-1-page-301.htm>

Nous pouvons vous fournir les différents documents présentés en format PDF, à votre demande.