



LE HANDICAP PSYCHIQUE, LE CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !



Une production réalisée à l'occasion de la journée mondiale
des troubles bipolaires le 30 mars dans le cadre du réseau des
réfèrents handicap animé par l'  agefiph

activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** LE HANDICAP PSYCHIQUE, C'EST QUOI ?
- 4** MALADIE PSYCHIQUE ET HANDICAP PSYCHIQUE
- 6** DE LA SOUFFRANCE AU HANDICAP PSYCHIQUE
- 7** LES SIGNES QUI DOIVENT ALERTER
- 8** BIEN ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL
- 10** PETIT GUIDE DES BONNES ATTITUDES FACE AUX TROUBLES PSYCHIQUES
- 12** À CHACUN SON RÔLE
- 15** ASSOCIATIONS NATIONALES, RESSOURCES SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE

LE HANDICAP PSYCHIQUE, LE CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

Nous tenions à remercier tout particulièrement Étienne GIROD, Denis TONDUT (Association Pep71) et Lucie CAUBEL (Clubhouse France) pour leurs précieuses contributions et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

LE HANDICAP PSYCHIQUE, C'EST QUOI ?

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé mentale comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté. » Mais il arrive que certains événements peuvent venir perturber cet état d'équilibre.

La maladie mentale ne fait pas seulement référence à des pathologies graves mais aussi à des désordres courants tels que la dépression, l'anxiété, le stress au travail, ou l'épuisement professionnel.

Selon l'OMS, les troubles psychiques sont au 3ème rang des maladies les plus fréquentes après le cancer et les maladies cardiovasculaires. **Parmi les dix pathologies les plus préoccupantes du XXIe siècle, cinq concernent des troubles psychiques : la schizophrénie, les troubles bipolaires, les addictions, la dépression et les troubles obsessionnels compulsifs.**



12,8 %

des français ont souffert à un moment de leur vie de **troubles anxieux généralisés**



4,3 %

de la population française est concernée par des **troubles phobiques**



3,7 %

de la population française souffre de **troubles bipolaires**

Fréquents, les troubles psychiques n'en demeurent pas moins méconnus et font l'objet d'une forte stigmatisation. Souvent mal acceptés par les personnes qui en souffrent, ils peuvent également être une source de peur pour l'entourage. Un ensemble d'obstacles qui conduit trop souvent à une mauvaise prise en compte et à une mauvaise intégration dans l'entreprise.

MALADIE PSYCHIQUE ET HANDICAP PSYCHIQUE

Comprendre le handicap psychique est une étape essentielle pour permettre à ceux qui en souffrent de s'intégrer dans l'entreprise.

LA MALADIE PSYCHIQUE

se définit par des changements qui affectent la pensée, l'humeur ou le comportement d'une personne, et qui lui causent de la détresse ou de la souffrance.

LE HANDICAP PSYCHIQUE

est la **conséquence** d'une maladie psychique.

Il n'affecte pas directement les capacités intellectuelles mais leur mise en œuvre.

Il existe quatre grandes familles de troubles psychiques.

LA SCHIZOPHRÉNIE ET LES TROUBLES PSYCHOTIQUES

Ils se traduisent par des hallucinations et des délires dont la personne malade n'a pas conscience. Contrairement aux idées reçues, le schizophrène ne se prend pas pour un autre, mais il perçoit la réalité d'une manière très différente de ceux qui l'entourent.



LES TROUBLES DE L'HUMEUR

Les plus fréquents, sont :

- **Les troubles bipolaires** (autrefois appelés maladie maniaco-dépressive) qui se caractérisent par des phases d'hyperactivité, avec des comportements excessifs auxquelles succèdent des phases de très grande dépression.
- **Les troubles dépressifs majeurs** qui provoquent une tristesse intense et une douleur morale. La personne est extrêmement pessimiste, se dévalorise, culpabilise, etc.



MALADIE PSYCHIQUE ET HANDICAP PSYCHIQUE

LES TROUBLES ANXIEUX

regroupent des troubles divers dont :

- **Les phobies**, c'est-à-dire des peurs intenses, irraisonnées déclenchées par un objet, un animal ou une situation (être enfermé dans le cas de la **claustrophobie**, se trouver dans un lieu public avec **l'agoraphobie**...).
- **Les troubles obsessionnels compulsifs (TOC)** qui se traduisent par exemple par une obsession de la saleté, conduisant certaines personnes à se laver les mains plusieurs centaines de fois par jour.



LES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

concernent les personnes qui adoptent des conduites « déviantes » par rapport à ce qui est attendu dans la vie courante, et notamment en entreprise. C'est le cas par exemple des personnes paranoïaques qui font preuve de suspicions irrationnelles et d'une incapacité à croire les autres.



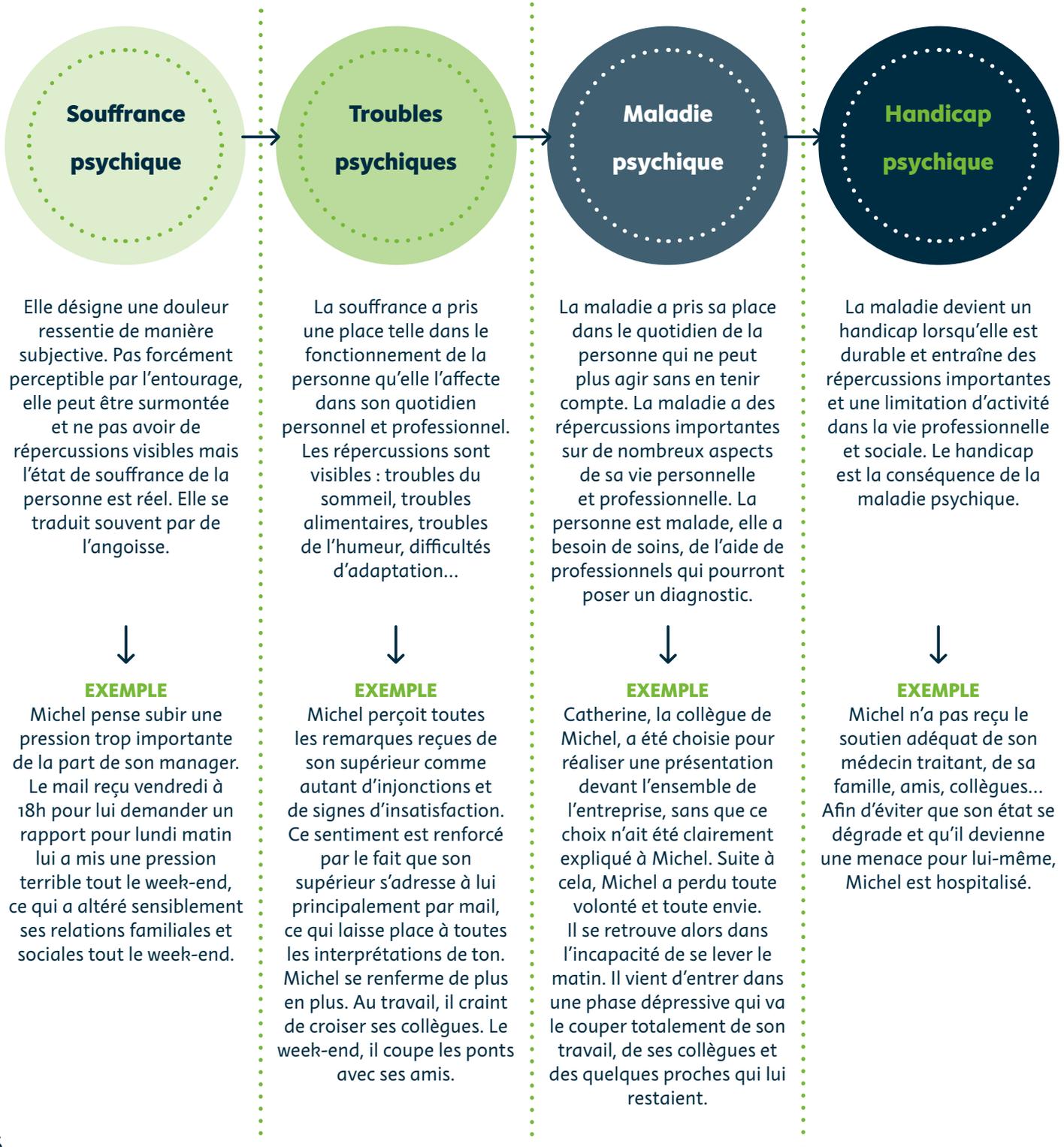
Ces définitions ne doivent pas cacher la diversité des situations individuelles. Il existe différentes formes d'un même trouble et des degrés de sévérité très larges selon les personnes. **Chaque cas est unique.**

Pour bien accompagner un collaborateur touché par des troubles psychiques, il est important de comprendre les différents degrés de la maladie, les signes précurseurs mais également les bonnes attitudes à adopter au quotidien.

DE LA SOUFFRANCE AU HANDICAP PSYCHIQUE

La maladie psychique présente des signes précurseurs et des stades d'évolution.

**STADE DE L'ALERTE ! LES SIGNES SONT LÀ,
IL FAUT RÉAGIR.**



LES SIGNES QUI DOIVENT ALERTER

Il est souvent difficile de découvrir et d'admettre qu'une personne est atteinte d'un trouble psychique, d'autant plus chez un collaborateur qui reste discret sur sa vie privée et que vous ne connaissiez pas bien. Parce que certains troubles peuvent nous sembler anodins ou conjoncturels « Elle vient de divorcer » ou « Il a toujours été bougon... c'est passager ». Ou bien que l'on minimise par peur d'approcher une réalité dérangeante « Il a toujours été un peu tête en l'air » ou « C'est un sanguin de caractère ...c'est comme ça ».

Pourtant, les signes habituels de détresse sont connus :

- débordements émotionnels non provoqués
- changements marqués de la personnalité
- incapacité de faire face aux problèmes et aux activités quotidiennes
- perte d'intérêt à l'égard des activités et retrait social
- problèmes de concentration, de mémoire et difficulté à prendre des décisions
- changements importants dans les habitudes alimentaires et de sommeil
- négligence de son apparence (tenue vestimentaire, hygiène...)
- anxiété extrême
- consommation de drogues ou d'alcool
- fausses croyances, délire ou hallucinations



Si vous décelez ces signes chez un collaborateur, ne les ignorez pas. Cela pourrait priver cette personne du soutien et des soins dont il a besoin dès maintenant.

BIEN ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL

La plupart des entreprises ne sont pas préparées à gérer des situations de handicap psychique. Dans la plupart des cas, par manque d'information, les maladies psychiques constituent un obstacle à l'intégration professionnelle.

Pour réussir cette intégration, plusieurs éléments sont essentiels :

1

Mettre en place une équipe pluridisciplinaire

associant le médecin du travail, le référent handicap, le responsable des ressources humaines, un consultant ou psychologue externe et le manager de la personne concernée. Selon les situations, toute ou partie de cette équipe peuvent être mobilisés pour trouver des solutions.

2

Mener des actions de communication internes

destinées à sensibiliser les salariés à diverses questions : quels sont les signaux d'alerte ? Qu'est-ce que le handicap psychique ? En quoi est-ce différent du handicap mental ? Quelles formes peut-il prendre ? Quel comportement adopter avec une personne fragilisée par un trouble psychique ?

3

Susciter une prise de conscience chez les

managers de proximité. Grâce à une formation adaptée et une sensibilisation, les managers peuvent jouer un rôle clé dans le suivi des salariés en situation de handicap psychique. En identifiant les signes avant-coureurs, ils peuvent engager le dialogue et mettre en place des aménagements adaptés visant à empêcher une aggravation de la situation.

4

Accompagner au quotidien les salariés

concernés : mettre en place des conditions de travail adaptées, établir une relation de confiance, rester bienveillant, maintenir des échanges réguliers...



BIEN ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Quelques règles pour établir une relation de confiance :

- **Être à l'écoute** : accepter la part de vie personnelle dans les échanges avec la personne, prendre le temps de l'échange sans brusquer, faire des points réguliers.
- **Établir de la stabilité** : bien définir le cadre de travail, les missions, l'environnement, les horaires...
- **Accompagner tous changements**, même anodins, de matériel, d'horaires ou de composition d'équipe.
- **Être clair et précis** dans les demandes et les consignes. Écrites, elles peuvent constituer des points de repères rassurants.
- **Rester vigilant** à ne pas accroître la charge de travail, même lorsque le salarié est dans une période de stabilité et que son travail donne satisfaction.
- **Prévoir** des points très réguliers avec le collaborateur.

Focus

Les troubles psychiques au travail

Les troubles psychiques touchent un salarié sur cinq. Ils se sont accrus avec l'évolution des conditions de travail : accélération des rythmes de vie, nécessité d'être polyvalent... Ces exigences peuvent avoir des conséquences négatives importantes si elles sont mal gérées et peuvent provoquer un stress chronique, des troubles anxieux, des symptômes dépressifs, un épuisement émotionnel ou encore un burn-out. Le travail est aussi un espace de reconnaissance sociale et une source d'autonomie qui joue un rôle essentiel dans le rétablissement des personnes concernées par le handicap psychique.

PETIT GUIDE DES BONNES ATTITUDES FACE AUX TROUBLES PSYCHIQUES

FACE AUX PERSONNES...

...qui s'isolent

ÉVITEZ DE
vous sentir affecté et couper la relation.

EFFORCEZ-VOUS DE
comprendre que son isolement est une forme
de lutte contre l'anxiété et organiser un réseau
bienveillant autour d'elle.



...qui semblent être ailleurs ou ralenties

ÉVITEZ DE
faire preuve d'agacement ou donner
l'impression d'être pressé.

EFFORCEZ-VOUS DE
reconnaître que la personne ne met pas de la
mauvaise volonté, faire preuve de patience et
de respect, fixer des repères via des mémos, un
agenda, des listes...



...qui ont une perception altérée de la réalité

ÉVITEZ DE
contredire brutalement votre interlocuteur,
dénigrer sa façon de voir et imposer votre
interprétation.

EFFORCEZ-VOUS DE
respecter le rythme de compréhension et de
réflexion de la personne, faire une réponse du
type « vous êtes en droit de penser cela » ou
« sur ce point, je vois les choses différemment »
et continuer à faire des propositions sans les
imposer.



PETIT GUIDE DES BONNES ATTITUDES FACE AUX TROUBLES PSYCHIQUES

FACE AUX PERSONNES...

...qui ont des idées noires ou qui manifestent de l'angoisse

ÉVITEZ DE
faire des reproches et des comparaisons avec
d'autres personnes.

EFFORCEZ-VOUS DE
d'établir une relation de confiance, de lui
proposer des repères fixes, réguliers et
rassurants. Face à des demandes inappropriées,
relevant par exemple du domaine privé,
recentrer sur la dimension professionnelle.



...qui manifestent des comportements transgressifs ou inadaptés

ÉVITEZ DE
réagir de façon impulsive, chercher à prouver
à la personne qu'elle a tort, élever la voix,
menacer ou ruser, répondre à des menaces ou à
des provocations.

EFFORCEZ-VOUS DE
garder votre calme et maintenir le lien,
respecter la personne dans sa perception des
choses, replacer la situation problématique
par rapport aux règles de fonctionnement et
aux comportements attendus et faire appel
à la personne qui représente l'autorité dans
l'organisation.

**Parallèlement, relayer la situation vers un
professionnel en interne ou en externe**



À CHACUN SON RÔLE

Chacun a son rôle à jouer pour proposer un accompagnement adapté, prévenir les situations de crise en intervenant au plus tôt et établir des liens avec les professionnels extérieurs à l'entreprise : médecin traitant, psychiatre, service d'accompagnement médico-social, proches...

- **Le manager direct** a un rôle crucial dans l'accompagnement du salarié handicapé psychique. C'est lui le mieux placé pour « détecter » les signes précurseurs d'une crise ou d'une dégradation de l'état de santé.
- **Le référent handicap et/ou le responsable ressources humaines** coordonnent l'intervention des différents acteurs internes et externes à l'entreprise et s'assurent du suivi des actions convenues.
- **L'assistant social, le médecin du travail et le médecin traitant** communiquent et s'entendent pour proposer au salarié concerné et à l'employeur des solutions adaptées pour concilier l'emploi et le handicap psychique.
- **Un collègue référent** peut être identifié pour apporter un soutien quotidien.

À CHACUN SON RÔLE

Si la personne concernée a engagé une démarche de reconnaissance du handicap,

vous pouvez bénéficier d'aides financières et des conseils et de l'accompagnement de spécialistes du handicap psychique.

En tant qu'employeur, vous pouvez les mobiliser ! Ne restez pas seul face à l'accompagnement. Appuyez-vous sur les structures et les dispositifs dédiés pour réussir l'accompagnement du collaborateur :



- **Une aide financière** destinée à couvrir les frais occasionnés par l'étude de solutions pour maintenir dans l'emploi un salarié dont le poste évolue ou le handicap s'aggrave.
- **Une Prestation d'Appui Spécifique** dédiée au handicap psychique réalisée par un spécialiste. La PAS permet au salarié : d'appréhender la démarche qu'il entreprend pour son parcours professionnel ; d'avoir une vision objective de ses potentialités, atouts, compétences et de son degré d'autonomie mais aussi des conséquences de son handicap ; de disposer des soutiens nécessaires à son intégration, sa réintégration ou à sa pérennisation en emploi ou en formation. Le spécialiste peut également intervenir lors d'actions de sensibilisation au handicap.
- **Un conseil et des aides financières** destinés à identifier et financer les moyens techniques, organisationnels ou humains permettant d'adapter le poste au handicap psychique du salarié.

À CHACUN SON RÔLE

Si la personne n'a pas encore envisagé de reconnaissance du handicap (RQTH). Elle peut être présentée comme un atout pour l'emploi et non pas comme une étiquette qui stigmatise. Les personnes handicapées psychiques ont souvent du mal à se considérer comme malade. Le manque de recul sur leur situation fait qu'elles ont beaucoup de mal à envisager la démarche de RQTH.



Il est donc nécessaire d'accompagner et d'expliquer l'intérêt de la démarche auprès de la personne : parler, échanger, lui donner la possibilité de s'exprimer et prendre le temps pour l'accompagner dans un parcours administratif complexe.

ASSOCIATIONS NATIONALES, DES RESSOURCES SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE



UNAFAM

www.unafam.org

CLUBHOUSE FRANCE

www.clubhousefrance.org

PSY'ACTIV

www.psyactiv.fr

ASSOCIATION PEP71

www.pep71.org

activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

Retrouvez plus d'informations sur le site

www.agefiph.fr



Découvrez le témoignage de Dassault Système



Découvrez le témoignage d'Arkema



Découvrez le témoignage de Vinci Autoroutes



Découvrez le témoignage de GFI Informatique



Découvrez le témoignage de Aggelos



Et beaucoup d'autres dans le centre de ressources du site agefiph.fr