

TROUBLES PSYCHIQUES

L'emploi, un facteur de rétablissement

Les problématiques de santé mentale en entreprise étaient au programme de la journée du 17 janvier organisé à Paris par l'association Club House. Si les troubles psychiques font toujours peur aux employeurs, le travail en milieu ordinaire est désormais considéré comme partie intégrante du soin.



BIPOLARITÉ, SCHIZOPHRÉNIE, DÉPRESSION CHRONIQUE... En France, les troubles psychiques sont la première cause d'invalidité et la deuxième cause d'arrêt maladie. Et si environ 60 % des personnes fragilisées par une pathologie mentale travaillent, elles ont deux à trois fois plus de risque d'être au chômage que les personnes en bonne santé. Comment les aider à trouver un emploi ou à s'y maintenir ? C'était le thème du colloque « Dialogue sur la santé mentale dans les organisations », organisé à Paris le 17 janvier par l'association Club House, spécialisée dans l'accompagnement de ces personnes (voir interview). Un enjeu de taille, car, pour le psychiatre Bernard Pachoud, « travailler est possible pour la majorité des personnes en situation de handicap psychique. Cela paraît banal de dire ça aujourd'hui. Mais il y a quelques années, ça ne l'était pas pour la communauté scientifique. » Mieux : l'insertion professionnelle est souhaitable, c'est même un facteur de rétablissement privilégié. Les bénéfices sont patents : structura-

tion du temps de la journée conformément aux rythmes sociaux, sentiment d'utilité et d'être comme tout le monde, intérêt à se lever le matin, lien avec les autres. C'est aussi l'occasion d'être reconnu par ses pairs et de retrouver confiance et estime de soi. « *En passant de malade chronique à professionnel compétent, la personne retrouve une identité positive* », énonce le médecin.

« PLACE AND TRAIN »

Parmi les déterminants de retour à l'emploi, outre les facteurs personnels, l'accompagnement semble la pratique la plus efficace pour favoriser l'intégration rapide en milieu ordinaire de travail. Les études sur le sujet plaident en faveur d'un référent unique, sorte de conseiller – « job coach » – qui assurerait une aide sur mesure et continue et travaillerait, à la fois, avec la personne, l'entreprise, l'équipe de soins en cas de moments difficiles et les intervenants sociaux. « *La stratégie de l'emploi accompagné évolue radicalement*, explique Bernard Pachoud. *Avant, on attendait une amélioration des troubles et on se focalisait sur les déficits de la personne. Désormais, on met la personne en situation de travail, on accompagne et on soutient en misant sur ses potentialités et son pouvoir d'agir*. » Derrière cette nouvelle philosophie, la notion de « Place and Train » dont Thibault, 31 ans, a bénéficié. Diagnostiqué bipolaire, il a été hospitalisé sept fois entre 18 et 26 ans. Impossible de finir ses études universitaires. En 2016, il adhère au Club House Paris : là, il se reconnecte à l'informatique, participe à la rédaction de la newsletter interne, travaille à une base de données, participe à un atelier de réalisation de CV, simule des entretiens d'embauche avec la référente emploi du Club. Trois ans plus tard, il a décroché un contrat à durée déterminée d'assistant de développement à La Française des Jeux. Un vrai poste, pas un déguisé comme cela peut être le cas parfois avec les personnes en situation de handicap. « *C'est super, depuis juillet dernier, je ne touche plus l'allocation adulte handicapé, se réjouit-il. Je suis hyper fier de porter le badge de l'entreprise. Mais au début, j'avais du mal à écrire un mail de*



dix lignes.» Thibault reconnaît avoir besoin d'un management de proximité qui, avec une réunion hebdomadaire plutôt que mensuelle, mobilise plus de temps à sa hiérarchie. Il se considère, toutefois, comme un salarié «*capable autrement*».

Reste que le handicap, quel qu'il soit, stigmatise et qu'il n'est pas toujours simple d'accueillir la «différence». «*C'est de la haute couture managériale, il faut définir des objectifs clairs. C'est perturbant de parachuter un salarié nouveau dans une équipe, a fortiori quand il a des troubles psychiques*», observe Inès de Pierrefeu, psychologue et consultante en entreprise. Il faut convaincre les décideurs, pas seulement ceux des ressources humaines, que l'on peut faire avec comme on le fait avec les femmes

enceintes et les congés maternités, les salariés atteints de maladies graves (cancer...). «*L'approche inclusive est vertueuse car porteuse de sens. Mais ni angélisme ni diabolisation, ce qui fait avancer les choses, c'est la démonstration objective que c'est possible*», pointe Chantal Piani, ex-responsable RH et membre de Club House. Le sujet est, certes, moins tabou qu'avant, d'autant que les entreprises ont des outils sous la main (médecine du travail, mission «handicap»...) mais le pari n'est pas encore gagné : «*Sur un site de 3 000 salariés, 20 seulement viennent à une session de formation*, constate Philippa Motte, consultante spécialisée sur la santé mentale et le handicap psychique au travail. *Il y a, néanmoins, une prise de conscience que c'est un vrai sujet.*» ●

BRIGITTE BÈGUE



JEAN-PHILIPPE CAVROY, DIRECTEUR DU CLUB HOUSE PARIS

« LES ENTREPRISES NOUS INTERPELLENT DE PLUS EN PLUS »

→ Qu'est-ce qui a présidé à la création du Club House ?

Club House a démarré à New York en 1948. Puis l'idée a essaimé, d'abord en Europe du Nord, puis en Angleterre, en Italie... Aujourd'hui, il y a 200 Club House aux Etats-Unis et 350 dans le monde répartis dans 35 pays. En France, on existe depuis dix ans grâce à l'Unafam et au fondateur Philippe Charrier, dont la famille est touchée par le handicap psychique. De fil en aiguille, des partenaires institutionnels (mairie de Paris, Agefiph) et privés les ont rejoints. Aujourd'hui, Club House est financé à 50/50 par des fonds publics et privés. C'est une sorte de modèle mixte. On accompagne 350 membres à Paris et environ 300 partagés entre Bordeaux et Lyon. Quand on arrive au Club House, pas besoin de dire «*J'ai tel diagnostic...*». Mais il faut être concerné par la santé mentale au long cours. La majorité de nos membres est passée par l'hôpital psychiatrique, tous ont des traitements. Dans un peu plus de 35 % des situations, il s'agit de bipolarité, pour un tiers de schizophrénie et pour le reste de dépression sévère, Toc, comportement «border line».

Comment les accompagnez-vous ?

On est dans l'«*empowerment*», la personne est donc actrice de son rétablissement. Elle n'est pas obligée de dire qu'elle veut travailler pour adhérer. Si, pour beaucoup, il y a une activité professionnelle à la clé, elle vient

d'abord pour vivre au mieux avec la maladie. Notre fonctionnement est basé sur la solidarité et la «*pair aidance*» : qui mieux que quelqu'un qui a vécu des difficultés peut mieux aider un autre dans la même situation ? On essaie aussi d'être le plus ouvert possible sur l'extérieur. Au moins une entreprise par semaine vient au Club House. On accueille tous ceux qui veulent venir, les partenaires, les travailleurs sociaux... On accompagne à des rendez-vous professionnels si nécessaire, on demande à la personne si elle a besoin de se renseigner sur ses droits, si elle a pensé à contacter une assistante sociale, Pôle emploi, si on peut l'aider pour son logement... On avance ensemble, en apprenant à se connaître petit à petit. Les appréhensions sont aussi fortes d'un côté comme de l'autre. Il n'est pas évident pour un membre qui n'a pas travaillé depuis un an, trois ans, dix ans, voire qui n'a jamais travaillé, de reprendre une activité. On fait beaucoup d'immersion en entreprise sur une journée. Quand tout se passe bien, on organise une période de stage qui peut aboutir à un CDD. L'accompagnement est indispensable car rien n'est jamais acquis. Tout ce que l'on fait au Club House, on le fait ensemble, c'est de la cogestion. Ça va de l'accueil à la préparation des repas, de la liste des courses au menu, du lien avec les entreprises à l'organisation d'un colloque, de la comptabilité au choix d'une embauche à l'association.

Quels sont les préjugés des employeurs vis-à-vis de la maladie psychique ?

A peu près les mêmes que ceux de la société, à savoir que ce sont des personnes ingérables, à part, pas fiables, des boulets qui vont ralentir les équipes, qui sont incapables d'absorber le moindre stress... L'idée qu'elles sont dangereuses est aussi répandue. Or, moins de 1 % des crimes sont commis par des personnes atteintes de maladies psychiques. Il y a encore beaucoup de travail de sensibilisation à mener mais, globalement, les choses bougent. Au début, il fallait aller frapper à la porte des entreprises. Maintenant, elles nous interpellent de plus en plus. On leur demande leurs contraintes et aux membres du Club House les conditions clés pour qu'ils se sentent bien au travail, en dehors de leurs compétences. Quelqu'un peut dire qu'il a du mal à être opérationnel le matin à cause des médicaments et qu'il ne peut pas participer à une réunion à 8 heures. Un autre peut signaler qu'il est en incapacité de prendre la parole quand il y a plus de quatre personnes dans une salle. Un autre encore avoue ne pas tenir plus d'une heure en réunion, non pas parce que ça ne l'intéresse pas mais parce qu'il ne peut pas se concentrer longtemps sans faire une pause. Sur nos 300 membres, 110 sont en insertion dont 80 % en milieu ordinaire. ●

PROPOS RECUEILLIS PAR B.B.