

Travailler en entreprise, c'est possible !

Créée en 1948 à New York, présente dans 30 pays dont la France depuis 2010, l'association Clubhouse a pour objet l'insertion sociale et professionnelle des personnes vivant avec un trouble psychique. Pour fêter ses dix ans de présence en France, elle organisa le mois dernier un colloque sur le thème de la santé mentale dans les organisations.

Quand Philippa Motte, consultante du clubhouse en santé mentale se rendit chez Airbus pour donner une conférence, deux personnes seulement l'attendaient. Persévérante, elle donna sa conférence. L'une de ces personnes était un cadre important de l'entreprise qui demanda par la suite l'organisation d'une session où vinrent plus de quatre cents personnes. « Quand on est pionnier, il ne faut pas lâcher, c'est important », commente Philippa au micro en racontant cette anecdote. Et d'ajouter, à l'adresse de la salle: « Vous êtes tous des pionniers. »

Les cent cinquante personnes présentes au colloque, dirigeants, chefs d'entreprise, cadres dans les directions de ressources humaines, membres du clubhouse et personnel salarié, en étaient convaincus. La présence de Sophie Guzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, donnait un poids politique à leur mobilisation.: « 2 000 personnes seulement bénéficient du dispositif, d'emploi accompagné, ce n'est pas assez », reconnut-elle. Effectivement !

Une approche stratégique

Pour apporter des solutions concrètes, le Clubhouse organisa une réflexion avec seize entreprises divisées en deux groupes qui se réunirent six fois en 18 mois. Mettant en commun leurs expériences et leurs réflexions, elles élaborèrent une approche stratégique qui fut exposée durant le colloque par Claire Le Foy Hatal, sociologue et membre du Conseil d'administration de Clubhouse France. « Cette approche repose sur trois valeurs : 'faire ensemble', car le sujet est compliqué, 'on n'a pas le choix' car la question de la santé mentale est structurante pour nos sociétés et 'le coût collectif' car la mauvaise gestion de la santé mentale a pour effet la désinsertion et la perte d'autonomie » expliqua-t-elle.

Libérer la parole

L'approche stratégique qui permet de dépassionner le sujet se déroule en quatre étapes : la sensibilisation des dirigeants, la libération de la parole des salariés, la construction d'une réponse, la profession-

nalisation de cette réponse par l'analyse des pratiques.

En s'emparant du débat, les salariés vivent une véritable libération « Certains ont commencé à parler de leur souffrance au travail passée ou présente, témoigne Brice Flechaczyk, dirigeant d'une agence d'architecture. Cela nous a conduit à prendre des décisions assez radicales en matière de management ». Accompagnée par le Clubhouse pour accueillir des personnes avec un handicap, l'agence a finalement entièrement revu sa méthode de management pour le bien-être de tous.

La Haute Couture managériale

Cette attention portée aux équipes se fait parallèlement à l'accompagnement des personnes en fragilité psychique, c'est même la spécialité du Clubhouse comme l'explique Aude de La Source, qui y travaille : « Nous remobilisons la personne membre pour qu'elle mette à jour ses compétences et parallèlement, nous sensibilisons

les équipes en leur demandant d'élaborer une fiche de poste claire avec des objectifs précis ; nous les encourageons aussi à mettre en place ce que nous appelons « le principe de reconnaissance existentiel » c'est-à-dire du temps pour la personne afin qu'elle puisse exprimer ses besoins. De la haute couture managériale », résume-t-elle. Thibaut, 31 ans et membre du club, a ainsi expliqué à sa hiérarchie : « J'ai des difficultés basiques à traiter l'information : apprendre à écrire un mail d'entreprise, pour moi, c'était long. J'ai aussi besoin d'un management de proximité ». Sorti sans diplôme d'un cursus d'études où il fut hospitalisé à sept reprises, il travaille aujourd'hui, après plusieurs stages, comme assistant développement RH à la Française des Jeux. « J'assure des formations pour faire monter en compétence des salariés ». Un retournement de situation prophétique !

Emmanuelle Fémond

