

Philippa Motte est une pionnière. Depuis une dizaine d'années, cette consultante indépendante est spécialisée dans la formation et l'information des entreprises et des pouvoirs publics sur un sujet encore mal connu, voire tabou : le handicap psychique. Depuis deux ans, la quadragénaire accompagne également en individuel des personnes touchées et leurs proches. Ses objectifs sont triples. Il s'agit pour cette battante de lutter contre les discriminations à l'encontre des personnes victimes de maladies psychiatriques, de favoriser leur inclusion dans la société et le monde du travail et de les aider à trouver en elles les capacités pour s'en sortir.

« J'avais le sentiment que si j'en parlais, on ne me ferait plus confiance »

PHILIPPA MOTTE

Le chantier est vaste. Tout reste à faire. Et ça tombe bien : « J'ai toujours aimé les grandes causes », confie l'association Motte, qui travaille en partenariat avec le Comité national coordination action handicap (CAHA) et avec l'association Clubhouse France. Ce lieu d'accueil de jour non médicalisé, accompagne dans leur réinsertion les personnes atteintes de troubles psychiques. Cet accompagnement se fonde sur la « pair-aidance », cette entraide des personnes touchées. Un modèle qui a fait ses preuves depuis plus de soixante ans dans plus d'une trentaine de pays. Le premier Clubhouse français a été ouvert à Paris en 2011. Forte de sa réussite, l'association essaime sur le territoire national : à Bordeaux, Lyon, Nantes...

« Pué de force »
Philippe pué sa force dans sa propre histoire et dans son long combat avec un handicap invisible. « J'ai eu un parcours psychiatrique très lourd », raconte-t-elle. Impossible pourtant de destiner, de lire son lumineux sourire, cette vulnérabilité cachée. À l'âge de 20 ans, l'avenir lui plait. « J'étais quelqu'un d'assez joyeux. Mais à la suite d'événements personnels, je suis entrée dans une dépression assez sévère. » Un antidépresseur lui est prescrit, qu'elle arrête « un peu impetueusement ».

La jeune femme bascule alors dans une crise psychique grave, avec des hallucinations, un sentiment de persécution et une forte dimension mystique. Interpellée par la police, elle refuse de coopérer et se retrouve « menottée, placquée au sol ». Terrifié, incapable de décliner son identité, elle est conduite à l'infirmier psychiatrique de la Préfecture de police de Paris. Mise à l'isolement, « protégée de force », elle y restera soixante-douze heures. Suivent « une dépression très profonde » et deux mois d'hospitalisation. Le dia-



Philippa Motte, à son domicile parisien, le 22 mars. LUCIE PATTURUSSO POUR LE MONDE

Philippa Motte, briseuse de tabou

De sa propre expérience, cette consultante indépendante a su faire un levier de déstigmatisation des personnes souffrant de troubles psychiques, cet handicap invisible

gnostic tombe, sans vraiment la convaincre : trouble bipolaire. De fait, lors de sa dernière crise, il y a deux ans, un autre diagnostic sera posé : une triade associée à une forme d'épilepsie, un haut potentiel et un trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). « L'imminence change que j'ai eue, ce sont ces très longues périodes entre deux crises, où je me suis toujours redressée. » Soutenue par un entourage bienveillant, elle construit un parcours « un peu chaotique, mais cohérent ». Avec ce secret longuement tué : « J'avais le sentiment que si j'en parlais, on ne me ferait plus confiance ».

Philippe se lance dans un master en communication publique à l'institutionnelle, puis réalise un stage dans une agence de presse. « Et là, à 25 ans, nouvelle crise : en surchauffe, je décompense. » Interne trois mois sous contrainte en hôpital psychiatrique, l'étudiante soutiendra son mémoire deux semaines après sa sortie. « Ensuite, je reste au tapis un an, dans un état de dépression lourde et dangereuse. » Mais elle repart à l'aventure. « Mais elle repart au combat. TBWA Tembaucha. La vie lui réserve alors un « goug ». L'hôpital Sainte-Anne la

contacte pour monter une fondation de recherche en psychiatrie. « Et je me retiens en réunion avec des chefs de service, dont celui qui m'avait hospitalisé quelques années plus tôt ! »

La jeune femme se marie, met au monde deux garçons. Deux années plus tard, elle reclutée et de nouveau internée sous contrainte à Sainte-Anne. Une nouvelle crise très forte advient un an après. « Là, j'ai eu très peur de perdre mes enfants. Je décide donc de me faire hospitaliser à la clinique du Château, à Garches

« Son témoignage donne de l'espoir. Elle montre comment faire d'une vulnérabilité une force »

MARIE-CHRISTINE BARJOLIN
responsable RH diversité handicap
de BNP Paribas Cardif

[Hauts-de-Seine]. » Elle divorce, obtient la garde alternée de ses enfants. « Ils m'ont donné la force d'être leur mère. »

« Qualité d'écoute, d'empathie »

Un psychiatre, Christian Guy, la convainc de rejoindre Clubhouse France. En 2020, Philippa y témoigne pour la première fois sur son parcours : « Mon corps m'a trahie et j'ai eu peur de tomber. Paradoxalement, cela a beaucoup touché. » La découverte du milieu associatif est un délice : « J'existais des gens qui tentaient de lutter contre la stigmatisation. »

Tous ceux que Philippa a aidés attendent ses précieuses ressources. « Grâce à son analyse fine de sa propre histoire et de son trouble, Philippa est en capacité de venir en aide à beaucoup de monde », rapporte Lucie Caubel, investie au sein de Clubhouse.

« C'est qui nous plaît, chez Philippa, c'est son optimisme, renchérit Marie-Christine Barjolin, responsable RH diversité handicap de BNP Paribas Cardif. Son témoignage donne de l'espoir. Elle montre comment faire d'une vulnérabilité une force. C'est une vision constructive de

l'intégration en entreprise des personnes avec un handicap psychiatrique. »

Oùlle, 59 ans, est la maman d'une jeune fille de 20 ans, Camille, dont la vie a basculé en 2020. « Ses premiers troubles psychiatriques ont fait irruption de façon très violente. Il nous a fallu plusieurs mois pour comprendre ce qui arrivait, et passer par la case hôpital. Mais il manquait une qualité d'écoute, d'empathie, de compréhension profonde. C'est seulement en rencontrant Philippa que nous l'avons trouvée. » Grâce à ce soutien, sa fille « peut se reconstruire et se projeter au-delà de sa maladie ».

Philippe a su forger ses propres outils de résilience. Outre son engagement professionnel et les rapports humains qu'il offre, sa panoplie comprend un travail de psychothérapie, une activité d'écriture (elle fera paraître en mai un roman-charge, Stock), la pratique de la méditation et du sport, le dessin, la féminité. Et ses deux enfants, bien sûr. « Il m'a fallu dix ans pour me dire : "Philippa, c'est ton histoire. Arrête d'en parler pour que tu juges". Il a décidé de ne pas me cacher. C'est fou les portes que cela ouvre ! »

FLORENCE ROSIER

SUITE DE LA PAGE 2

C'est l'approche défendue par Ralph Bonan, président d'Alsace Sécurité Groupe, spécialiste de la sécurité privée en région Auvergne-Rhône-Alpes, et membre du bureau du Groupement des entreprises de sécurité. « Nous ne pouvons raisonner qu'un cas par cas sur un tel sujet, explique-t-il. Il est donc préférable que ce soit les dirigeants qui, avec l'aide du médecin du travail, décident si une mission peut être accomplie, au regard du handicap de la personne présente. »

Un professionnel de la sécurité poursuit : « Certaines prestations dépendent des aptitudes particulières, comme être capable de porter un extincteur de 8 kg. Elles ne peuvent évidemment pas être confiées à tous les profils. »

Agir au cas par cas, c'est aussi ce que préconise José Ramos, président de l'Entreprise de travaux publics Essonne TP. Dans le secteur du bâtiment et travaux publics, plusieurs professions sont également considérées comme des ICAP : chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics, ouvriers qualifiés du travail en béton... « Les situations doivent être analysées une à une. Juge-t-il. Des adaptations sont bien sûr parfois possibles : j'ai, par exemple,

dans mes équipes un chef de chantier qui a un handicap au bras gauche et qui peut tout de même accomplir sa mission. Mais dans le même temps, il faut reconnaître que nos métiers ne nous permettent pas toujours d'accueillir des travailleurs handicapés. Certaines tâches exigent, par exemple, d'être debout toute la journée, ce qui est impossible pour certains profils. »

RÉDUCTION DU NOMBRE D'ICAP
Un autre facteur explique le refus de certaines branches professionnelles de voir la liste évoluer. Avant des ICAP représente un avantage financier pour les entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : la contribu-

tion qu'elles devront verser sera moins importante. Le statu quo est donc, à leurs yeux, une bonne chose sur un plan comptable.

« L'échec de la négociation autour de cette liste n'est toutefois pas une fin en soi », assure M^{me} Tuho de l'Ageph. Une seconde phase de concertation avec les partenaires sociaux est ainsi envisagée par le secrétaire d'Etat, afin de parvenir à rafraîchir enfin ce document datant de 1988. Mais aucune date n'a été, pour l'instant, arrêtée. « Ce type de négociation est forcément complexe, certains acteurs économiques souhaitent rester sur leurs positions et conserver leurs acquis, décrypte un spécialiste de l'emploi handicapé. Mais à plus long terme,

nous irons forcément vers une réduction du nombre d'ICAP : c'est le sens de l'histoire. »

Les avancées technologiques devraient favoriser, demain, une telle évolution. Des avancées qui vont permettre d'amplifier dans les années qui viennent l'accès à de nombreuses professions. « Les métiers du transport sont en train de se transformer, appuie M. Pottier. L'arrivée annoncée des camions drones et des véhicules autonomes va, par exemple, considérablement modifier le travail des professionnels du secteur. » Une réduction de la pénibilité de certains métiers est également envisagée dans la filière du bâtiment et travaux publics. Au cœur de cette évolution : le

déploiement annoncé des exosquelettes, des dispositifs technologiques qui assistent les travailleurs dans l'exécution de tâches difficiles. « Ils peuvent être une réponse efficace pour intégrer dans les effectifs certaines personnes en situation de handicap », assure le président d'Essonne TP. « Ils vont apporter en plus pour l'emploi dans ce secteur », confirme M^{me} Tuho. Des solutions innovantes qui auront d'ailleurs, à ses yeux, un autre atout : « Elles préserveront la santé de l'ensemble de salariés. Ce qui permettra, aussi, de limiter la survenance de handicaps en cours de carrière dans ces métiers qui abîment les corps. »

FRANÇOIS ROSSIER