

Communiqué de presse

Handicap psychique : un enjeu d'intégration et de maintien en emploi

Paris, le 10 octobre 2016 – *A l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, l'Institut Randstad et l'association Clubhouse France, qui a pour mission de permettre aux personnes vivant avec des troubles psychiques sévères de retrouver un projet de vie et de s'orienter vers un retour à l'activité professionnelle le plus complet et durable possible, présentent leur guide consacré à l'appréhension du handicap psychique dans l'entreprise. Alors que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) estime dans des prévisions qu'un tiers de la population française, en 2020, sera touchée, au moins une fois dans sa vie, par un trouble psychique (dépression, burnout, bipolarité, etc.), ces maladies demeurent taboues et méconnues. Souvent, elles inquiètent les entreprises. Or pour ces personnes, le travail est un facteur important de rétablissement et d'insertion sociale. Face à ce nouvel enjeu de société, l'Institut Randstad et Clubhouse France se sont associés pour concevoir un guide qui vise à démystifier les tabous autour des représentations sur le handicap psychique, amorcer un dialogue et aider les salariés et leurs managers à mieux comprendre et gérer les implications du handicap psychique dans le monde du travail.*



« La santé mentale est aujourd'hui un enjeu majeur des politiques de prévention des entreprises. Les troubles psychiques font peur parce qu'ils interrogent notre capacité à maîtriser notre comportement et nos actions. La stigmatisation des salariés souffrant de troubles psychiques s'ajoute à la trop longue liste des stéréotypes discriminatoires qu'il y a lieu de combattre en milieu professionnel. Et malgré la reconnaissance juridique des maladies psychiques au titre du handicap, les mentalités peinent à évoluer. En cohérence avec les valeurs humaines d'égalité des chances portées par l'Institut Randstad, ce guide a l'ambition de déconstruire les préjugés liés aux maladies mentales, en donnant aux managers et aux équipes quelques clés de compréhension et des pistes permettant aux salariés en souffrance mentale de conserver ou retrouver une vie sociale et professionnelle digne », commente **Laurent Morestain, secrétaire général du groupe Randstad France et président de l'Institut Randstad.**



« Au sein de Clubhouse France, nous tentons de faire évoluer le regard porté par les quelque deux millions de personnes qui vivent aujourd'hui avec un trouble psychique sévère (bipolarité, schizophrénie, dépression sévère, etc.). Ces troubles sont sources d'incompréhension, de tabous et de préjugés alors qu'ils peuvent affecter chacun d'entre nous. L'objectif de Clubhouse France est de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes grâce à

l'aide des entreprises. Il est important de rappeler qu'une personne en situation de handicap psychique ne se réduit pas à sa maladie ! Chacun a des talents qui peuvent s'exprimer si l'opportunité se crée. Pour cette raison, le guide que nous présentons à l'occasion de la Journée mondiale de la Santé mentale ambitionne d'accompagner les salariés et les responsables d'entreprises à porter un nouveau regard sur les personnes souffrant de troubles psychiques. Un regard de compréhension, d'encouragement et de reconnaissance des talents et de la profondeur personnelle de chacun », témoigne Céline Aimetti, déléguée générale de l'association Clubhouse France.

Le handicap psychique : la précarité et l'exclusion en toile de fond



La maladie psychique se caractérise par des troubles de la pensée, du comportement et de l'humeur. Lorsqu'ils sont permanents et graves, ils entraînent une situation de handicap qui impactent les différents aspects de la vie : la santé, les relations sociales et l'insertion ou le maintien dans le monde du travail.

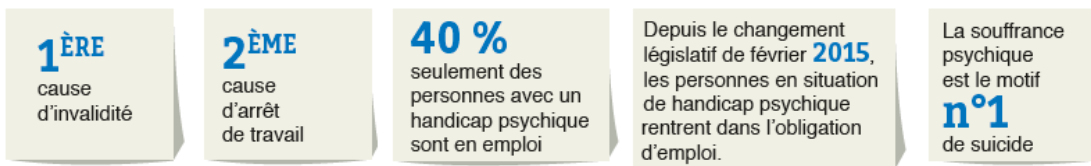
Aujourd'hui, plus de 2 millions de personnes sont touchées en diagnostic sévère de troubles psychiques et plus d'1 personne sur 4 en souffrira au cours de sa vie. Un constat accablant qui invite à prendre toute la mesure de cet enjeu social.

Pourtant, force est de constater que les représentations des troubles et maladies psychiques génèrent incompréhensions, exclusions, rejets, perte d'autonomie et isolement. Les personnes atteintes sont confrontées à un phénomène de stigmatisation, qui impacte fortement leur vie et dont les conséquences peuvent être encore plus graves que la maladie elle-même, pouvant aller jusqu'au suicide.



La sensibilisation et la prévention : deux leviers pour briser le tabou

Trouble psychique et emploi : quelques chiffres clés



Informier et sensibiliser pour lutter contre la stigmatisation

1^{ère} cause d'invalidité en entreprise, la maladie psychique demeure pourtant tabou dans le monde du travail. Pour réduire les craintes associées à la maladie psychique et combattre la stigmatisation en milieu professionnel, il est nécessaire d'informer et de sensibiliser à la question. Mieux informées, les personnes seront ainsi en mesure de dissiper leur perception négative et de combattre les préjugés.

Repenser le cadre du travail par des dispositifs de prévention

La mise en place d'aménagements de poste afin de compenser un handicap psychique est souvent nécessaire car il est important d'axer les préoccupations sur les conséquences et le retentissement du trouble sur le travail. Pour adapter un poste à une personne qui vit avec un handicap psychique, la compensation doit prendre en compte différents facteurs immatériels tels que :

- **le rythme de travail** avec les ajustements des horaires, temps partiels, etc.
- **l'environnement professionnel** : distance, bureau individuel ou « openspace », télétravail, niveau sonore, luminosité, etc.
- **les relations interpersonnelles** : travail en équipe ou à l'inverse plus autonome afin de limiter les contacts, etc.

Mobiliser des ressources internes et externes pour optimiser le maintien dans l'emploi

Le rôle du référent

En fonction des situations, il sera utile de désigner un référent qui sera l'interlocuteur privilégié de la personne et de l'équipe de travail. Il aura un rôle de soutien auprès du salarié et pourra faire l'interface avec les autres services de l'entreprise. Cela peut être nécessaire mais non suffisant, et un accompagnement par des acteurs extérieurs peut s'avérer important pour l'équilibre de la personne. Il est important de provoquer l'échange, même si la peur de déstabiliser ou de blesser la personne peut freiner. Et, dans la mesure du possible encourager la personne à consulter un médecin.

L'appui de partenaires pour une intégration réussie

Il est nécessaire de s'appuyer sur des acteurs internes et externes à l'entreprise, capables de mettre en place un dispositif favorable à l'intégration. Les compétences et les outils existent, mais leur mise en œuvre est souvent difficile en raison des tabous qui règnent encore autour de la maladie psychique. La réussite du processus d'intégration est déterminée par la qualité du dialogue entre les différents acteurs et la personne concernée. C'est ce dialogue, ouvert et bienveillant, qui permet la mise en place d'aménagements et d'outils d'accompagnement pertinents.

A propos de Clubhouse France

Confrontée au manque de solutions qui font le lien entre le rétablissement médical et la vie active pour et avec les personnes fragilisées par un trouble psychique grave, Clubhouse France est une association d'intérêt général créée en 2010 pour lutter contre l'isolement, faciliter l'insertion socio-professionnelle et participer à déstigmatiser les troubles psychiques grâce au modèle de lieu d'entraide innovant appelé « Clubhouse ».

En savoir plus : <http://www.clubhousefrance.org/>

A propos de l'Institut Randstad

Créé le 3 Janvier 2005, l'Institut Randstad pour l'Egalité des Chances et le Développement Durable est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. L'Institut Randstad permet de soutenir la politique du Groupe en matière de Diversité et de Développement Durable en initiant des actions innovantes et en multipliant les partenariats institutionnels, publics et privés pour contribuer activement et concrètement à promouvoir le principe de l'égalité des chances.

En savoir plus : <http://grouperandstad.fr/institut/>

A propos du groupe Randstad France

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2015 un chiffre d'affaires de 2,84 milliards d'euros. En 2015, le groupe (3 500 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 61 000 collaborateurs intérimaires et recruté 32 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 740 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : <http://grouperandstad.fr/>



@GroupRandstadFR

Découvrez RE.SOURCES, la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr/>

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 10
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

Agence Wellcom
01 46 34 60 60
Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr
Laure Curien – laure.curien@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr

Association Clubhouse France
Céline Aimetti – Déléguée Générale
caimetti@clubhousefrance.org