

COMMENT ACCÉLÉRER LE RÉTABLISSEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE ?

LE CONSTAT : 1 Français sur 5 est touché au moins une fois dans sa vie par des troubles psychiques. 5 des 10 maladies les plus préoccupantes du 21^{ème} siècle sont des maladies psychiques. Le taux de chômage des personnes concernées par ce type de handicap est le double de celui de la population totale.

Les personnes en situation de handicap psychique ont pourtant un potentiel qu'il faut reconnaître et valoriser. Messidor a choisi de le valoriser par le travail et vers l'emploi. Car le travail est un facteur de rétablissement pour ces personnes. Il confère une identité sociale, une reconnaissance qui change le regard des autres et améliore l'estime de soi. Ce rétablissement par le travail nécessite un accompagnement attentif des personnes pendant une période de transition, variable selon les individus. Traditionnellement, cet accompagnement relève de structures de travail adapté, ESAT ou EA avec une orientation obligatoire de la MDPH vers l'emploi. C'est la règle.

L'exception est l'immersion directe en entreprise qui est déjà pratiquée dans d'autres pays comme l'Allemagne. L'intégration directe en entreprise n'est pas LA solution et les structures de travail protégé gardent tout leur intérêt pour une partie des personnes qui ne sont pas prêtes ou qui ne veulent pas aller vers l'emploi « ordinaire ». Cependant, la généralisation récente de l'emploi accompagné suite à son succès chez Messidor nous encourage dans cette voie. Comment amplifier l'immersion en entreprise ? Comment les entreprises peuvent-elles prendre leur part dans l'inclusion des personnes en situation de handicap psychique ? Souvent, on constate une forte volonté des dirigeants d'entreprise à insérer des personnes en situation de handicap mais souvent aussi, on constate que les managers ne suivent pas. Situation aggravée pour le handicap psychique car il fait peur. Il faut donc le déstigmatiser en montrant que le respect de la diversité et de l'inclusion de personnes différentes constitue un facteur de performance. On ne devrait pas accueillir des personnes handicapées pour respecter l'obligation légale ou pour bénéficier d'effets d'aubaine ou encore pour valoriser le bilan RSE de l'entreprise. On doit accueillir des personnes en situation de handicap, notamment psychique parce qu'une entreprise qui prend soin de ses salariés quel que soit leur handicap éventuel est une entreprise qui produit de meilleurs résultats. Elle fait ainsi la démonstration de son agilité à trouver de nouveaux talents (souvent cachés) et de nouveaux modes de management. Manager par la compétition et la seule rémunération a vécu pour les nouvelles générations. En revanche, manager avec la confiance, la coopération, l'autonomie, l'empathie, le respect de la différence donne du sens à l'engagement pour l'entreprise. Mais l'entreprise comme les personnes concernées doit aussi être accompagnée. C'est toute l'ambition portée par « INCLUSIO » avec une prestation sur mesure pour sensibiliser et former les collaborateurs, recruter, intégrer et manager des personnes rencontrant des difficultés psychiques, sécuriser le retour en emploi des personnes vulnérables. Cette prestation de services améliorera la performance globale de l'entreprise en recrutant de nouvelles compétences, en intégrant en emploi ces personnes à travers un parcours de transition sur mesure et en renforçant la productivité par la mise en place de pratiques bénéfiques à la santé mentale.

G. BULLION - Président de Messidor