

## S'engager : comment être acteur de son insertion professionnelle ?

Accepter que l'entreprise ne puisse réparer les troubles et que « travail » ne signifie pas nécessairement guérison.

S'engager à être suivi à l'extérieur et continuer à prendre son traitement (lorsqu'il est prescrit) et à être suivi médicalement (un contrat moral peut être passé avec le médico-social).

Savoir que l'on peut s'appuyer sur des personnes ressources dans l'entreprise pour ne pas s'isoler (médecin du travail, assistante sociale, supérieur hiérarchique lorsqu'il existe une relation de confiance, cellule médico-psychologique). Il s'agit pour le travailleur de développer un réseau à l'intérieur de l'entreprise sur lequel il peut compter en cas de difficultés professionnelles ou personnelles.

La personne est la première à pouvoir déterminer ses besoins en matière d'insertion professionnelle et à proposer des pistes d'aménagement de poste.



Les troubles bipolaires touchent entre **600 000 et 3 millions de personnes**, soit entre **1,5 à 5% de la population**

**40% des patients présentent une évolution favorable avec reprise d'une activité professionnelle,**

les 60 % restant étant confrontés à des situations de perte d'emploi

## Quels sont les acteurs ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise ?

### Le médecin du travail (en interne ou en externe)

il garantit un accompagnement médical indispensable et joue un rôle de veille technique rassurant pour le salarié et pour l'entreprise.

### Le supérieur hiérarchique

C'est à lui qu'incombera la responsabilité d'innovation en termes d'organisation du travail. Il a besoin d'être épaulé et reconnu par rapport à ce travail. C'est un acteur déterminant pour le salarié avec lequel il doit créer une relation de confiance.

### Les services des ressources humaines

Ils jouent le rôle d'appui technique en termes d'aménagement de poste. Ils mobilisent les ressources et outils de gestion des hommes de l'entreprise pour maintenir le salarié et lui permettre une évolution professionnelle (formation, mutation...).

**L'entreprise peut se faire assister par un expert comme Technologia pour gérer au mieux cette problématique : insérer la personne ou la maintenir dans l'emploi.**

### Le psychologue du travail (en interne ou en externe)

Il joue un rôle d'accompagnement du salarié afin de l'inscrire dans un projet professionnel réaliste. De par sa posture neutre par rapport à l'entreprise, c'est également un médiateur entre le salarié et l'environnement de travail lorsque le lien social est rompu. C'est aussi un accompagnant de l'environnement de travail lorsqu'il existe une situation de conflit générant une souffrance.

### Le psychiatre d'entreprise (en interne ou en externe)

il représente une expertise médicale non négligeable pour l'entreprise. Il peut intervenir à la fois auprès des acteurs du médico-social pour une sensibilisation, mais aussi pour une prise de contact du salarié avec la psychiatrie et le soin.

## TROUBLES BIPOLAIRES : COMMENT FACILITER LE RETOUR ET LE MAINTIEN AU TRAVAIL DES PERSONNES MALADES



### Une maladie à part entière

Les troubles bipolaires sont un trouble complexe de l'humeur. C'est une maladie chronique évoluant tout au long de la vie. Elle se caractérise par des variations de l'humeur entre deux pôles opposés, les pôles « hauts » et « bas » qui sont respectivement : l'accès maniaque ou hypomaniaque, et la dépression.

La récurrence des phases est une des caractéristiques fondamentales des troubles bipolaires, mais il reste difficile d'en déterminer une moyenne.

**Ces phases peuvent être entrecoupées de larges périodes tout à fait normales, sans aucun symptôme invalidant.**

### Un diagnostic difficile

La notion de handicap psychique est une notion récente, reconnue par la loi du 11 février 2005, ce qui donne une visibilité aux personnes qui en souffrent et à leurs besoins.

Néanmoins, la maladie est à ce jour difficilement diagnostiquée. Il est courant de compter environ 8 à 10 ans avant que la maladie ne soit clairement constatée, nécessitant en moyenne la consultation de 4 à 5 médecins avant un diagnostic fiable.

Il est difficile d'avancer des chiffres quant à l'âge moyen de la personne atteinte ou la fréquence des épisodes, même si les troubles surviennent souvent chez des sujets jeunes (25 à 30 ans)... La pathologie est ensuite fortement liée à son acceptation par le sujet, laquelle conditionne sa capacité à suivre un traitement et donc à maîtriser les phases de récurrences.

## Le spectre du trouble bipolaire

6<sup>e</sup> cause de handicap, à ce jour en France, le nombre de personnes touchées varierait entre 600 000 et 3 millions (soit 1,5 % à 5 % de la population) en fonction de la forme que prennent les troubles de l'humeur.

En effet, à côté de la forme classique de la maladie des troubles bipolaires, il existe des formes atténuées, des sous-types. C'est cet éventail de degrés de la maladie que l'on appelle le spectre du trouble bipolaire.

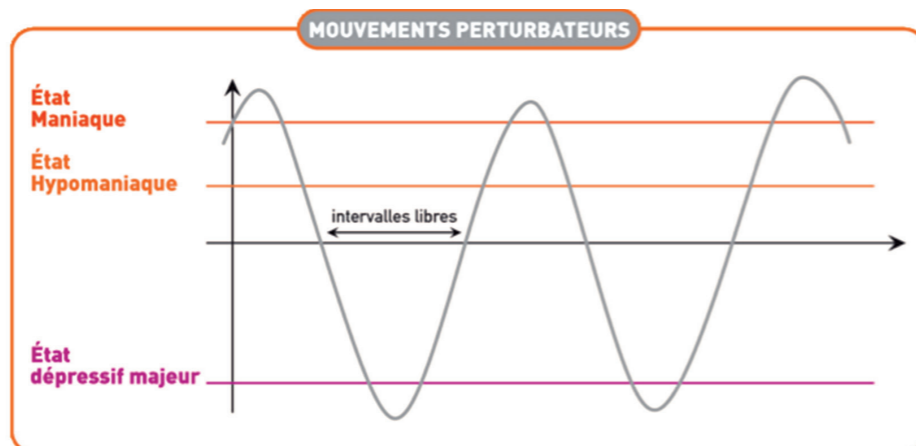


## Le cadre légal

La législation a largement évolué ces dernières années, avec notamment la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui donne du handicap la définition suivante :

“ Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant. ”

*Inspirée de la classification de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), cette définition remet en perspective déficience et environnement, et reconnaît clairement la dimension handicapante que peuvent avoir les troubles psychiques dans la vie sociale.*



**6 à 10 %**  
de la population  
française touchée

Les troubles bipolaires font partie des **10 pathologies** considérées comme préoccupantes par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

Sont la cause de perte d'emploi pour **50%** des personnes touchées

Créent des addictions (tabac, alcool, drogues, achats compulsifs...)

## Quelle attitude adopter ?

Il convient avant tout de rappeler que la personne doit évidemment être consentante afin que des mesures d'accompagnement puissent être considérées.

Cela dit, travailler en milieu ordinaire est tout à fait envisageable pour les personnes souffrant de troubles bipolaires, contrairement à certaines idées reçues qui véhiculent une image des troubles psychiques comme étant incompatibles avec une activité salariée.

Pour permettre à une personne souffrant de troubles bipolaires d'entrer dans le monde du travail, de se maintenir dans l'emploi ou de se réinsérer professionnellement, **l'accompagnement et le soutien sont indispensables** : les membres de l'équipe de travail s'avèrent des acteurs à part entière de l'insertion professionnelle.

Il est fondamental d'intégrer la question du handicap psychique dans la **politique des ressources humaines**. La présence d'un salarié souffrant de ce type de handicap génère une pression importante auprès des collègues et de l'encadrement. Une sensibilisation de ces derniers semble utile pour atténuer cette pression, améliorer la tolérance et induire une progression positive de la personne en situation de troubles bipolaires. L'appui et l'importance du travail en réseau autour de la personne en souffrance sont également des facteurs indispensables pour lui garantir un

cadre de travail suffisamment sécurisant qui permette à la fois son maintien dans l'emploi et la création d'un climat de compréhension du côté de ses collègues.

Adopter une **posture d'insertion professionnelle et non de solidarité ou d'assistanat**. Cela consiste à faire un point sur les aptitudes professionnelles de la personne, son projet professionnel, ses possibilités de mobilité ou de formation afin d'inscrire à la fois l'entreprise et le salarié dans une perspective de maintien dans l'emploi.

L'entreprise doit accepter la **gestion dans le temps de l'accompagnement du salarié**. Le handicap psychique est un handicap discontinu pour lequel les évolutions sont parfois lentes. La problématique d'insertion ne peut donc être envisagée dans un temps court et délimité.

Il faut enfin accepter les limites de ses capacités d'accompagnement. L'entreprise n'a pas nécessairement les ressources et les outils en interne pour accueillir le salarié. Il faut prendre la mesure de ses compétences pour faire appel à des experts à l'extérieur de l'entreprise.

La posture d'accompagnement de l'entreprise : l'accompagné – par un tuteur, un référent ou un accompagnant – peut prendre différentes formes. Mais il doit s'appuyer sur une relation de confiance pour permettre un point d'accroche au salarié et maintenir le lien avec l'entreprise.



## Quelques signes qui peuvent renseigner les collègues ou la hiérarchie :

- Le premier signe concerne **l'absentéisme répété** pour arrêt maladie.
- Le deuxième indice possible consiste en un comportement contrasté, **des changements d'humeur très fréquents et très sensibles**.
- Le troisième signal qui peut alerter sur les troubles, sans doute le plus efficace, concerne **la consultation faite par le médecin du travail**.