



Fiche pratique : le handicap psychique

La reconnaissance du handicap psychique est une porte ouverte supplémentaire à une réflexion sur la santé au travail. Elle oblige à redéfinir la place de l'individu dans l'organisation, avec sa propre histoire et ne se milite pas à la souffrance au travail ou à la gestion du stress. C'est un élément de la qualité de vie au travail identifiée pour chacune et chacun.

Qu'est-ce que le handicap psychique ?

Le handicap psychique est difficile à définir du fait de la complexité et de la diversité des troubles qui en sont à l'origine. Définir le handicap psychique c'est dépasser la seule prise en compte de déficiences pour évoquer la personne plus globalement dans son environnement et son vécu social, sa participation, son activité, etc. car le handicap psychique affecte les relations aux autres, le comportement, les émotions, la perception, etc. Il ne doit pas être confondu avec des notions voisines tel que le handicap mental.

Il est reconnu officiellement depuis la loi du 11 février 2015.

À ne pas confondre avec...

Le handicap mental est un état caractérisé par une déficience intellectuelle et les conséquences sociales qu'elle entraîne.

Les troubles cognitifs sont une altération d'une ou de plusieurs fonctions cognitives. Celles-ci représentent tous les processus cérébraux par lesquels l'Homme acquiert l'information, la traite, la manipule, la communique, et s'en sert pour agir. Elles incluent la perception, l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives, le langage oral, le langage écrit, le calcul, la représentation dans l'espace et le temps, le geste, le raisonnement, les émotions, la capacité à se connaître, à interagir avec autrui.

Les chiffres du handicap psychique

On évalue à 600 - 700 000 le nombre de personnes qui souffrent d'un handicap psychique en France. Comme pour les autres types de handicap, ces chiffres révèlent des réalités très différentes. Une partie significative de ces personnes ne reconnaissent pas leurs propres troubles, même s'ils ont un impact pour leur vie professionnelle. A l'inverse, pour la moitié d'entre eux, les troubles sont graves et nécessitent un cadre de réinsertion particulièrement structuré.

Le handicap psychique s'exprime dans une très large variabilité, selon les personnes, bien sûr, mais également selon le moment de la vie, l'âge de la personne, l'heure de la journée, etc.

Cela explique le sentiment de bizarrerie, de gêne qu'expriment souvent les collègues ou managers.

Les difficultés dans le travail

Méconnu, non traité, le handicap psychique est source de souffrance pour la personne concernée mais également pour son entourage professionnel.

- Contacts interpersonnels
- Réaction adéquate aux critiques (négatives ou positives)
- Concentration / filtration des stimuli environnant
- Endurance sur l'ensemble de la journée
- Pression, stress, respect des échéances
- Interprétation des règles sociales et de la culture de l'entreprise
- Réaction aux changements (nouvelle organisation, nouvelles tâches, etc.)

Attention aux préjugés...

- Toutes les personnes atteintes de troubles psychiques ne sont pas nécessairement handicapées par leurs symptômes.
- Les traitements thérapeutiques permettent dans de nombreux cas de stabiliser la personne.
- Le handicap psychique n'est pas définitif !
- La compensation du handicap psychique est possible, même si elle n'apparaît pas avec la même évidence que les compensations techniques plus courantes.

Comment agir dans l'entreprise ?

- Informer et sensibiliser chaque salarié sur le handicap psychique afin de favoriser la prise de conscience individuelle et collective. Et former les managers, les services RH, les représentants du personnel. Cela passe par le développement d'actions de communication interne et des actions de formation répétées. C'est ça rendre l'entreprise accessible !
- Intégrer le handicap psychique aux réflexions générales sur le handicap (maintien dans l'emploi, recrutement, etc.) afin de provoquer en amont les échanges indispensables entre partenaires sociaux, dirigeants, managers et équipe RH. Cela passe par une inscription en toutes lettres dans les accords ou les conventions handicap. C'est intégrer dès à présent la singularité de la compensation du handicap psychique !
- Travailler à froid sur la thématique avec le médecin du travail afin de construire des mécanismes d'orientation et de détection. Cela passe par un travail commun de fond en CHSCT. C'est créer le processus nécessaire à la mise en place de solutions sur-mesure !

La CFE-CGC mène des actions au quotidien afin de faire progresser la vie des personnes handicapées au travail : actions de sensibilisation, supports de communication, formation, etc.



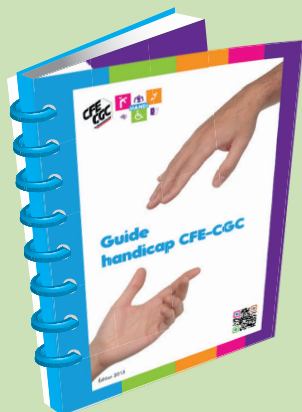
La CFE-CGC a mis en place depuis plusieurs années un réseau de militants compétents dans les différents secteurs d'activité et sur l'ensemble du territoire. Les membres du réseau se forment tout au long de l'année pour pouvoir répondre au mieux à vos demandes. N'hésitez pas à les contacter !

Retrouvez toutes les coordonnées des membres du réseau handicap CFE-CGC sur notre blog.



<http://handiblog.cfecgc.org/nos-coordonnees>

Pour aller  loin



La CFE-CGC propose à ses militants un guide sur le handicap au travail, il est remis à chaque participant aux modules de formation handicap. Il est également disponible sur le site intranet de la confédération

<http://intra.cfecgc.org>

Pour en savoir +
Mission handicap CFE-CGC
☎ 01 55 30 12 12
✉ handicap@cfecgc.fr

59 rue du Rocher
75008 Paris