

Accroître l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

Un meilleur accompagnement permettrait d'augmenter le nombre d'expériences d'inclusion réussies et de réduire les représentations négatives des troubles de la santé mentale au travail.

L'objectif de ce projet de recherche était d'identifier les facteurs qui facilitent ou entravent le traitement professionnel égalitaire des personnes en situation de handicap psychique et particulièrement de celles atteintes de dépression. Les chercheurs ont étudié cette question selon deux axes : les attitudes des dirigeants d'organisation et des responsables syndicaux vis-à-vis de la dépression, d'une part, et les politiques publiques et les orientations institutionnelles en direction du handicap psychique, d'autre part. Le rapport se termine par une série de préconisations quant aux orientations à prendre pour agir en faveur de l'inclusion professionnelle de ces personnes :

- l'apprentissage : l'ignorance alimente les préjugés et le sentiment d'impuissance des dirigeants, managers et responsables syndicaux. La première des recommandations est de mener des actions d'accompagnement, de communication, d'acquisition de connaissances, d'éducation sur ces troubles. Il faut donner aux acteurs les moyens de comprendre et de limiter leur appréhension liée au sentiment d'incapacité à gérer ce type d'inclusion ;
- le perfectionnement des pratiques de recrutement et d'intégration : les stratégies de masquage des préjugés mises en place par les recruteurs sont facilitées par des situations d'évaluation ambiguës et peu structurées. Les formations aux pratiques de recrutement fiables sont à développer ;
- évaluer *in situ* les attitudes des différents acteurs de l'organisation et estimer leur maturité vis-à-vis de l'inclusion, ce qui peut être fait grâce à des entretiens, mais également au moyen d'échelles de mesure que les chercheurs ont construites et validées ;
- développer la politique sociale en matière de handicap, de santé mentale et de diversité. Les actions doivent être, comme en témoignent les besoins des dirigeants et des acteurs syndicaux, orientées majoritairement vers l'accompagnement des organisations et pas seulement de la personne en situation de handicap. L'acceptation de la variabilité de la santé humaine au travail et une meilleure intégration de cette composante dans la politique organisationnelle sont un enjeu majeur ;
- améliorer la connaissance du cadre juridique : la politique de quota mal comprise par certains dirigeants peut avoir pour conséquence des inclusions professionnelles non maîtrisées. Paradoxalement, l'augmentation des problèmes de santé mentale liée aux risques psychosociaux a permis ces dernières années aux dirigeants de mieux comprendre les enjeux de ces troubles et de faire évoluer leurs pratiques ;
- intégrer le handicap psychique dans les conventions collectives et valoriser les actions des acteurs syndicaux. Les organisations syndicales devraient clarifier leur positionnement et leur rôle vis-à-vis de cette thématique.

N. B. Ces résultats sont une synthèse de ceux présentés dans le rapport final (2018).

Pour plus d'information sur ce projet

- Le rapport de recherche et la synthèse sont consultables sur le site de la CNSA : https://www.cnsa.fr/sites/default/files/217-laberon_-_rapport_et_fiche_de_synthese.zip
- Vidéo sur Canal-U : [Freins et leviers à l'inclusion professionnelle](#).
- Laberon S. « Risques psychosociaux à la frontière du handicap psychique », interview pour le magazine *Être Handicap information*, n° 139, sept-oct 2015.
- Laberon S. « Handicap psychique et maintien dans l'emploi », interview pour le magazine *Être Handicap information*, n° 144, juil-août 2016.
- Laberon S. « Les freins psychologiques à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique », *L'Encéphale*, 40(2), 2014, p. 103-114.
- Laberon S., Pruteau A. et Corbière M. « Trouble mental et travail : accompagnement et inclusion professionnelle pérenne », *Santé mentale au Québec*, volume 42, n° 2, 2017.

À propos du laboratoire

[Le laboratoire de psychologie EA 4139 de l'université de Bordeaux](#) intègre une équipe d'enseignants-chercheurs en psychologie du travail et des organisations dont les thématiques de recherche sont : transformation, innovation et inclusion au travail.

Cette recherche a été menée en collaboration avec le centre de recherche de l'institut universitaire en santé mentale de Montréal (CR-IUSMM) et le centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale – Comprasec UMR CNRS 5114 de l'université de Bordeaux.

Contact

Sonia Laberon, maître de conférences en psychologie du travail et des organisations.

Laboratoire de psychologie EA 4139, université de Bordeaux.

Courriel : sonia.laberon@u-bordeaux.fr

Référence du projet n° 217

Appel à projets 2014 – Handicap psychique et majeurs protégés (partenaire : IReSP).

Titre : *Inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique (PSHP) : leviers et freins psychosociaux et juridiques* (chef de projet : S. Laberon).