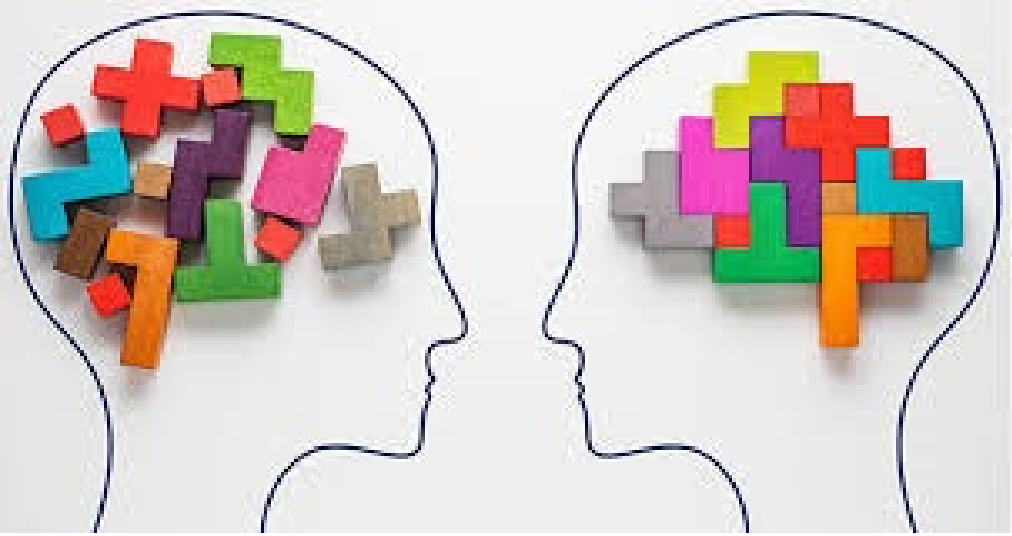
JOURNÉE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

SANTÉ MENTALE, QUELLES POSTURES MANAGÉRIALES ET QUELS DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ?



LA SANTÉ DANS SA GLOBALITÉ

SANTÉ MENTALE : UNE PRÉOCCUPATION MONDIALE

Dans un environnement moderne qui place le **bien-être des salariés** au cœur de ses préoccupations, **les troubles mentaux** restent encore un **tabou au sein des entreprises**. Pourtant, **dans le monde**, de plus en plus de personnes font face à ces difficultés.

⇒ États-Unis, 1 adulte sur 5 souffre de problèmes mentaux

⇒ France et Royaume-Uni, 1 adulte sur 4 souffre de problèmes mentaux

⇒ Les femmes sont + exposées (OMS) avec des troubles mentaux comme la dépression, l'anxiété

⇒ 2017, l'OMS estime que ces troubles psychiques coûtent 1 000 milliards de dollars de perte de productivité

⇒ **Source**, **The Conversation** (expertise universitaire – excellence journalistique)

Il devient donc urgent d'**organiser une plus grande sensibilisation à l'ensemble des souffrances psychiques, qui ne se voient pas forcément**. Une communication transparente et un **soutien managérial** s'avèrent essentiels pour améliorer la vie professionnelle et l'inclusion de ces personnes plus vulnérables.

L'article complet est publié dans Employee Relations sous le nom « ***Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance*** » coécrit avec **Sarah Richard** (Professeure associée, EM Strasbourg) et **François Grima** (Maître de Conférences, Université Paris 12)

La notion de **santé mentale** recouvre un champ très large qui renvoie à un **état d'équilibre individuel et collectif** et qui permet aux personnes de se **maintenir en bonne santé** malgré les épreuves et les difficultés.

Souvent réduits à tort à la *psychiatrie*, les problèmes en santé mentale peuvent affecter chacun d'entre nous.

(Source ARS-PACA)

Facteurs de Troubles Psychiques

Santé Mentale et Troubles psychiques

- Aujourd'hui, la **santé mentale** est le **premier problème de santé publique**, devant les maladies cardio-vasculaire et les cancers.
- Toutes les personnes peuvent se rétablir d'un **trouble psychique**, ne serait-ce que partiellement, et cela d'autant plus que le système de santé répond mieux aux besoins des personnes.

CONSTAT et DÉFINITION

- **Ces troubles en santé mentale** sont soit des pathologies soit des états intermittents. Cela peut se matérialiser par des difficultés à communiquer, effectuer des tâches professionnelles, exprimer et contrôler ses émotions, mobiliser ses compétences ou développer ses capacités
- **Le handicap psychique** est la conséquence de **maladies psychiques très diverses** (psychoses, dépression, troubles bipolaires...) qui apparaissent souvent à l'âge adulte et se caractérisent par des **difficultés relationnelles ou comportementales.** Contrairement au handicap mental, il n'induit aucune limitation des capacités intellectuelles, mais peut les altérer

FRAGILITÉ et SANTÉ MENTALE

- VIDÉOS Explications et témoignage

- https://www.youtube.com/watch?v=IKd8-x9p0Sc
  (j'ai 1 truc à te dire : Philippa Motte)
- https://www.youtube.com/watch?v=7bjnlMgzlag
  (j'ai 1 truc à te dire : Charles Gardou)

CONTEXTE

RPS et Handicap Psychique : une frontière poreuse

- Les risques psychosociaux (**RPS**) sont devenus à partir des années 2000 un phénomène de plus en plus présent dans le monde du travail.
- Ils suscitent des interrogations sur **l'organisation du travail** et les **limites de l'individu**, la **frontière des RPS avec le handicap psychique est devenue poreuse**, en raison notamment des troubles durables qu'ils peuvent engendrer. *(source OMS)*
- **L'accompagnement des entreprises, le rôle des acteurs, les voies d'une meilleure qualité de vie au travail empruntent** ainsi beaucoup **aux politiques déjà développées dans le champ du handicap**. *(source handicap, emploi et prévention)*

RPS et HANDICAP PSYCHIQUE : QUEL LIEN ?

- Les **RPS** recouvrent de multiples réalités qui touchent **l'individu et l'organisation du travail**, et se situent **à la frontière du handicap psychique**. **Enjeu majeur de santé au travail**, la loi s'en préoccupe désormais.
- Les deux problématiques ne sont pas toujours dissociables, car **les RPS peuvent provoquer des troubles psychiques**.
- **Les risques psychosociaux** et **le handicap psychique** sont deux paradigmes différents, pour autant ils ont en commun le fait qu'ils **relèvent de la santé au travail** et l'employeur a le devoir de protéger celle des personnels, en mobilisant la prévention et les mesures de sécurité
- **Le handicap psychique relève aussi d'une politique de discrimination positive** pour une catégorie de personnes.

SANTÉ MENTALE – TROUBLES PSYCHIQUES
LE RÔLE DES POLITIQUES HANDICAP

- Avoir une **approche transversale du handicap c'est impacter la politique globale de l'Université**.
- **Recruter une personne en situation de handicap** est un **investissement, un levier de croissance** car un travailleur handicapé est avant tout un **potentiel et un talent** qui peut être source créatrice de **valeur supplémentaire pour l'Université** .
- C'est l'occasion de **repenser ses process**, **l'aménagement de l'espace, l'organisation de ses équipes, la gestion du temps de travail**.
- **Le Handicap génère des externalités positives** qui vont au-delà d'une obligation d'emploi légale (6 % de la masse salariale).
- *En entreprise, une étude a montré que **la présence d'un TH diminuait quasi mécaniquement le nombre d'arrêts maladies des autres salariés**. (Source Karine Gros – Le Référent Handicap au cœur des RH – Éditions Législatives)*

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 1/12

- En novembre 2019, Université Côte d'Azur a organisé une **vaste campagne de sensibilisation au handicap psychique et à la santé mentale** à destination de l'ensemble de ses managers avec Clubhouse France.
- Dans ce cadre, se sont déroulées **trois journées de sensibilisation**, de co-construction autour du thème « **Promouvoir la santé mentale au travail, quelle posture managériale ?** »
- **La santé mentale** dans les organisations touche à la fois au sujet des **troubles psychiques** (qui peuvent déclencher un handicap psychique et amener la personne à déclarer une RQTH) mais également à la question de **la souffrance psychique déclenchée ou amplifiée par le milieu professionnel**.

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 2/12

- Une équipe dédiée CUBHOUSE FRANCE
- **Philippa Motte**, formatrice, accompagne depuis 10 ans des **managers et RRH à mieux appréhender les enjeux de la santé mentale au travail**
- **Clémence Battin**, Docteur en psychologie, mène des **études scientifiques avec l'Université Paris Nanterre,** accompagne les **grandes entreprises sur les sujets du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique**
- **Une sensibilisation** dynamique avec des **exemples concrets et des témoignages des personnels de l'Université,** des temps de **co-construction autour de la prévention, le maintien et l'insertion** a permis :
- **=> Identifier les bonnes pratiques**
- **=> Travailler sur les attitudes et postures à adopter**
- **=> Élaborer les 1ères pistes d'un plan d'actions**

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 3/12

- **S**anté mentale, Troubles psychiques, Souffrance au travail, des termes à définir
- **E**n parler pour faire tomber l'obstacle des idées reçues
- **Q**uelques chiffres
- **A**ccompagner dans l'emploi
- **F**aire appel aux relais internes de l'Université
- Attentes et Enseignements à l'issue des trois journées de sensibilisation

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 4/12

- **« Il n'y a pas de santé sans santé mentale. »** *(OMS)*

La santé mentale n'est pas l'absence de souffrances psychologiques, elle repose sur la capacité d'un individu à trouver un équilibre entre ses ressources intérieures et extérieures et les obstacles qu'il va rencontrer, susceptibles de porter atteinte à sa santé psychique.

- **Troubles Psychiques**

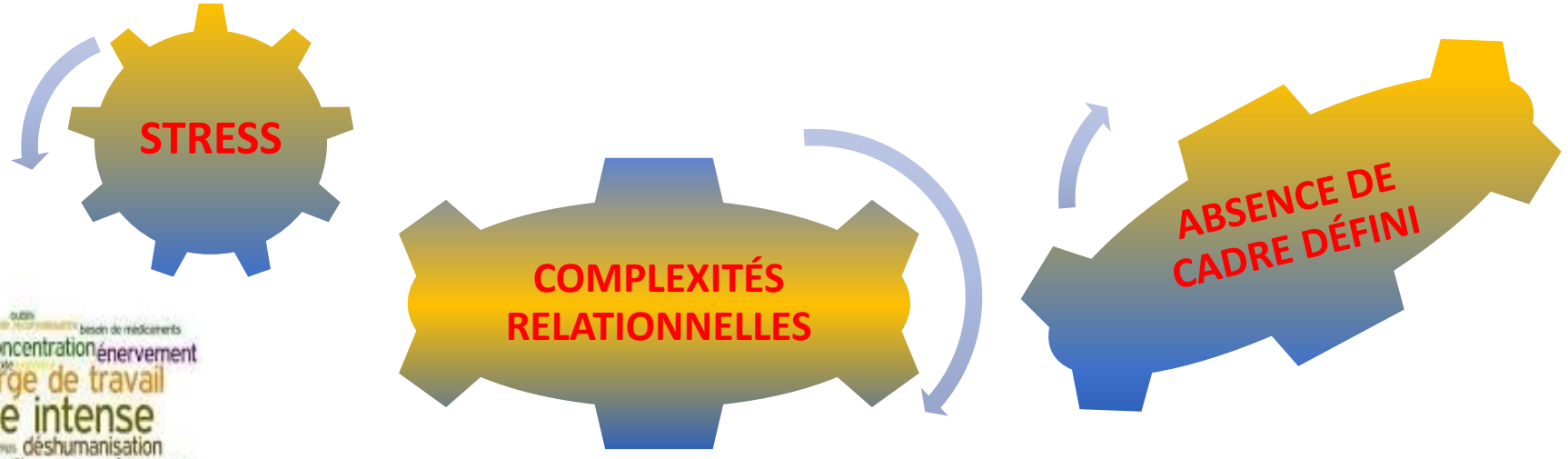
Ils désignent la perte de cet équilibre au point de développer des symptômes douloureux voire handicapants qui empêchent la personne de fonctionner de façon satisfaisante dans sa vie professionnelle et personnelle.

Bipolarité - Schizophrénie – Dépression chronique – Troubles anxieux ...

Winston Churchill appelait son trouble bipolaire "chien noir".

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 5/12

- Dans le cadre professionnel, les personnes concernées par ces troubles, bien que possédant des compétences réelles, peuvent être plus sensibles au :



LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 6/12

SOLUTIONS

AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL

OPTER POUR UN MANAGEMENT STRUCTURÉ ET BIENVEILLANT

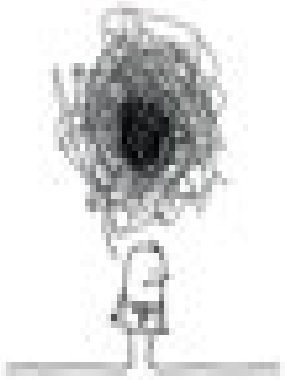
LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 7/12

- ***1ère ÉTAPE → PARLER POUR DÉSTIGMATISER***
- *La peur du jugement liées aux* **représentations** *reste un frein.*
- *Cela complique la prise en charge et la mise en place des accompagnements nécessaires à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.*

Les principaux stéréotypes

Dangerosité – Manque de fiabilité – Incapacité - Faiblesse

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 8/12



• QUELQUES CHIFFRES

- ***Le monde du travail est fortement impacté par les problématiques liées à la souffrance psychique***

- **1 personne sur 5 est concernée par un trouble psychique.** (OMS)
- **+ de 2 millions de français vivent avec un trouble psychique.**
- **2,5 millions de français sont affectés par la dépression.**
- **Ces troubles engendrent un coût de 109,2 milliards d'euros par an.**
- **C'est la 1ère cause d'arrêt maladie et d'invalidité.**
- **22 % des français actifs présentent une détresse orientant vers un trouble mental.** (Étude de la Fondation P. DENIKER – 2018 – Santé Publique)

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 9/12

- **ACCOMPAGNER DANS L'EMPLOI, AMÉNAGER**

IDENTIFIER L'IMPACT DU TROUBLE SUR LE TRAVAIL

LES BONNES PRATIQUES POUR BIEN ACCOMPAGNER

AMÉNAGER

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 10/12

IDENTIFIER LES SIGNAUX D'ALERTE

→

- CAPACITÉ DE TRAVAIL
- COMMUNICATION
- RAPPORT À SOI

→

CONSTAT

- ÉVOLUTION AVANT/APRÈS

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 11/12

ACCOMPAGNER

- SENSIBILISER LE COLLECTIF
- COMMUNIQUER SUR LES RELAIS
- FORMER LES ACTEURS RESSOURCES

ACCOMPAGNEMENT PLURIDISCIPLINAIRE

- RH/SMPP/MISSION HANDICAP/PSYCHOLOGUE
- ACTEURS EXTERNES EN APPUI DU MANAGER

AMÉNAGER

- TEMPS DE TRAVAIL
- ACTEUR EXTERNE
- SENSIBILISATION

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 12/12

- **MOBILISER LES RELAIS INTERNES**

- **COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE** (DRH / Responsable Mission Handicap / Médecin du travail / Psychologue / Assistante sociale / Responsable Formation / RRH / ...)
- **Le MANAGER et l'ÉQUIPE** établissent le dialogue et s'appuient sur la commission.
- **L'AGENT EN DIFFICULTÉ** doit rentrer dans une logique d'acceptation et s'appuie sur les relais.

UN LIVRABLE SUR LA SANTÉ MENTALE = OUTIL RH

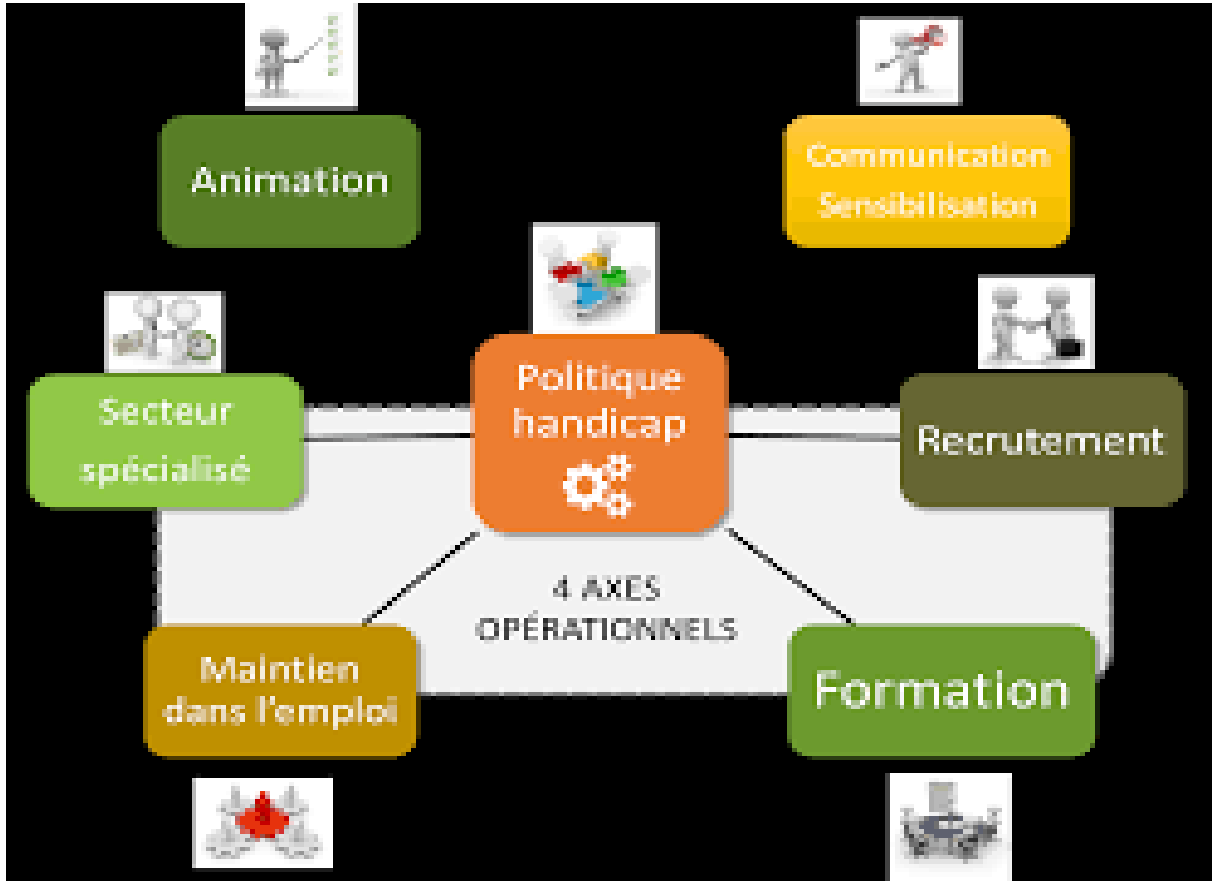
- https://www.clubhousefrance.org/campagne-handicap-sante-mentale-UCA/
- **Ce livrable** est **issu des échanges des groupes de travail** qui se sont déroulés **pendant la campagne « Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé ».**
- **Une soixantaine de personnels de l'Université (Directeurs de services, d'Unités de Recherche, Enseignants/Chercheurs, Encadrants…) ont participé en novembre 2019** avec les intervenantes de **Clubhouse France** aux trois sessions de **sensibilisation « Santé mentale, quelle posture managériale ? ».**
- Rédigé sous la forme d'un rapport d'étonnement, il fournit un contenu d'un **livret de sensibilisation sur le thème de la santé mentale, handicap psychique et emploi**.
- **Ce livrable, véritable outil de sensibilisation en direction de nos agents, collaborateurs, responsables et chefs de services,** reprend les thématiques évoquées lors des sessions ainsi que des pistes de solutions via des plans d'actions.
- **Il est aussi adapté à la situation CoViD-19 actuelle et ses répercussions psychologiques sur la santé des personnels de l'Université.**

MISSION HANDICAP – RH – SANTÉ

vers une politique innovante et inclusive

- ***La santé au travail, c'est avant toute chose la compatibilité du poste de travail avec la santé du travailleur***
- **La Mission Handicap**, une dynamique **pluridisciplinaire**, une politique **transversale** au sein de tous les sites, services et composantes de l'Université.
- Une **Correspondante Handicap** intégrée à la **Direction des Ressources Humaines** *(et une Référente Handicap pour les étudiants à la Direction des Études et de la Formation)*.
- Une équipe dédiée à l'étude et la mise en œuvre des **aménagements** de poste, en lien avec les préconisations du **Médecin du SMPP**.
- Une **Commission Pluridisciplinaire d'Accompagnement au Projet Professionnel d'appui RH** (DRH, CH, médecin, AS…) chargée d'étudier les situations individuelles complexes.

6 AXES STRUCTURANTS de la MISSION HANDICAP



LES RELAIS INTERNES & LES PARTENAIRES EXTERNES en soutien de la santé mentale au travail

- **RELAIS INTERNES**
- La Mission Handicap
- Le SMPP (Service de Médecine et de Prévention des Personnels) – La Psychologue
- La Correspondante Handicap – Les acteurs RH
- **UN CONVENTIONNEMENT AVEC LE FIPHFP POUR LE FINANCEMENT DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)**
- **Accompagnement dans l'emploi** sur le champ des troubles psychiques => **ISATIS**
  des troubles cognitifs => **URAPEDA** (Prestations d'Appui Spécifique)
- **PARTENAIRES EXTERNES**
- Le **SAMETH** (Service du Maintien dans l'Emploi – loi 2005) **accompagne l'Université et l'agent,** confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi (risque d'inaptitude), dans la **recherche et la mise en œuvre de solutions** permettant à la personne de rester dans l'emploi.
- Le réseau **HANDI-PACTE PACA** – PÔLE EMPLOI – CAP EMPLOI – La **MDPH 06** – **Le CRP Le CÔTEAU** (Centre de Réorientation Professionnelle) – **CLUBHOUSE FRANCE**

OUTILS SPÉCIFIQUES FIPHFP et MISSION HANDICAP

- Le dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap : Handicap psychique, mental ou cognitif
  - Evaluation des capacités professionnelle au regard du handicap
  - Soutien médico-psychologique
  - Accompagnement sur le lieu de travail par un service spécialisé externe
- Le financement des aménagements de poste, sur site et en télétravail, de transport adapté…
- Le financement des bilans de compétences, de projet professionnel, de formations, des contrats d'apprentissage…
- Des actions de communication, information, sensibilisation des collaborateurs tout au long de l'année

Des accompagnements spécifiques:

Les PAS

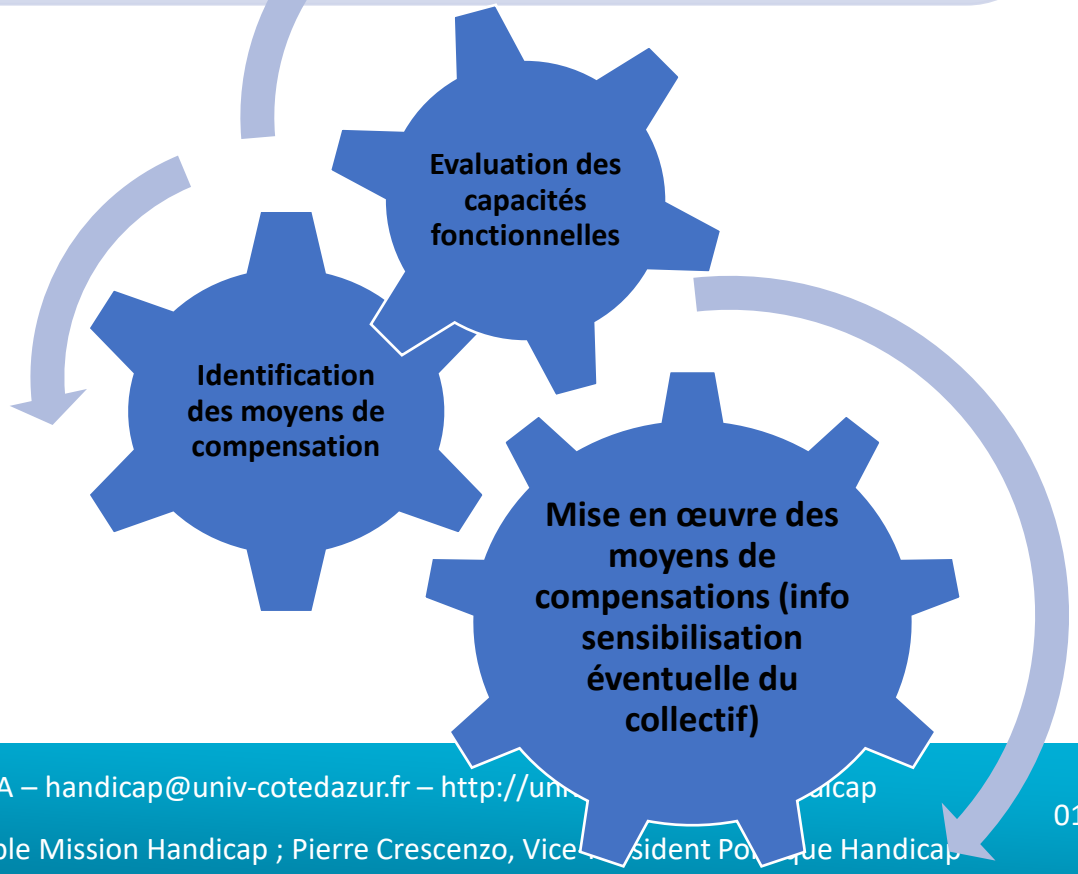
Prestations d'Appui Spécifique

avec

ISATIS

URAPEDA

en cas de troubles psychiques
en cas de troubles cognitifs
en cas de handicap mental
en cas de handicap psychique



LE FACTEUR HUMAIN

- **La personne** :

- ❑ **À l'insertion** : avis du médecin de prévention
- ❑ **En cas d'arrêt de travail** :

- ✓ Pas de handicap sans conséquence psychologique : **La personne qui revient d'arrêt n'est plus la même**.
- ✓ L'acceptation du handicap par la clarification des restrictions d'aptitude et l'étude de l'activité : faire le **deuil des capacités et mise en relief des capacités restantes** .
- ✓ La **reconnaissance du handicap** si nécessaire : comment faire ?
- ✓ Maintenir **le lien** entre employeur et agent durant l'arrêt pour éviter les conflits à la reprise ou la peur qui prolonge les arrêts.

MERCI POUR VOTRE ÉCOUTE

ANNEXES
SANTÉ MENTALE ET TROUBLES PSYCHIQUES

- SANTÉ AU TRAVAIL ET INAPTITUDE, LES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI
- LE FILM DU FIPHFP « SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL ET TROUBLES PSYCHIQUES »
- RAPPEL DES LOIS HANDICAP – EMPLOI – AVENIR PROFESSIONNEL – FIPHFP - AGEFIPH
- MODÈLE D'ANALYSE D'UNE SITUATION ET ADAPTATION DE TRAVAIL/SANTÉ

SANTÉ AU TRAVAIL ET INAPTITUDES

- Il y a **inaptitude médicale** **lorsque, aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste** .
- L'**inaptitude au travail** correspond à l'impossibilité d'un salarié à exercer son activité **professionnelle** au sein de son entreprise, à cause d'une dégradation de ses compétences physiques et/ou mentales à un moment donné.
  Cette **inaptitude** peut résulter, notamment, d'un accident du travail ou d'une maladie.
- L'**inaptitude est professionnelle** lorsqu'elle est consécutive à un accident du **travail** ou une maladie professionnelle, et ce, dès lors que l'**inaptitude** du salarié, quel que soit le moment où elle **est** constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie.

FILMS « HANDICAP PSYCHIQUE ET EMPLOI »

- Le film « handicap psychique, FIPHFP »

- Il est sur notre site : https://univ-cotedazur.fr/responsabilite-ethique-et-universitaire/handicap/le-handicap-a-universite-cote-dazur/communication-sensibilisation

RAPPEL DES LOIS

- **Loi du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des personnes handicapées - obligation d'emploi, AGEFIPH
- **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, compensation, FIPHFP
- **Charte Université Handicap** signée le **4 mai 2012** par le MESRI et la CPU étudiants, personnels, formation, recherche, accessibilité
- **Loi du 5 septembre 2018** sur l'Avenir professionnel, emplois directs, tous contrats de toutes durées

ADAPTER LA SITUATION DE TRAVAIL À LA SANTÉ/HANDICAP

- À la prise de poste (insertion) ?
- Suite à un arrêt maladie ?
- Suite à une déclaration du handicap ?

➔ L'important ce sont les restrictions d'aptitude et les recommandations du médecin de prévention !

Modèle d'analyse de la situation de travail

Quoi ? : Objectif
Travail prescrit, Mode opératoire
Exigences : qualité, quantité, délais

Comment ? Organisation
Organigramme, répartition des tâches, possibilité d'entraide, autonomie

Où ? Environnement
Ambiances physiques, espaces de travail, de circulation, relations humaines, contexte éco…

Individu : Population : Qui ?
Age, sexe, caractéristiques physiques, Vie hors travail, Formation, expérience
Itinéraire professionnel…

?

Travail réel physique et mental

Avec quoi ?
Machines, degré technologique
Mat 1ères : caractéristiques et variabilité
Outils : nature, usure, moyens de communication…
Risques

Quand ? Aménagement du temps
Délais prescrits, cadences, horaires, urgences…

Conséquences pour l'opérateur :
Plaintes, fatigue physique et mentale
Problème de santé, TMS, stress, AT, MP,
Satisfaction, compétences, reconnaissance au travail…

Résultats pour l'entreprise :
Régularité, quantité, qualité, respect des délais, Incidents, défauts,
Absentéisme, rotation personnel
Demande de mutation, difficulté de recrutement

sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien dans l'emploi