



Kit RH – Inclusion et soutien des personnes bipolaires au travail

1. Checklist des aménagements possibles (accommodations simples)

(à adapter selon la personne, sans jamais forcer la divulgation du diagnostic)

- **Flexibilité horaire** : ajuster les heures d'arrivée/départ si nécessaire.
- **Télétravail ponctuel** : offrir la possibilité de travailler depuis chez soi pendant certaines périodes.
- **Environnement calme** : réduire les distractions sonores/lumineuses.
- **Pauses supplémentaires** : courtes pauses pour réguler le stress ou la concentration.
- **Charge de travail adaptée** : clarifier les priorités, éviter les tâches multiples simultanées.
- **Planning prévisible** : limiter les changements de dernière minute.
- **Accès facilité aux rendez-vous médicaux** : autoriser des absences planifiées.
- **Soutien par un binôme** : associer un collègue de confiance pour suivi des projets lors de phases plus difficiles.

2. Script pour managers (comment ouvrir le dialogue)

But : encourager la discussion sans stigmatiser ni obliger à révéler le diagnostic.

Exemple de formulation :

- « J'aimerais savoir si ton organisation actuelle de travail te convient, ou si certains ajustements pourraient t'aider à mieux t'épanouir. »
- « Sache que si tu as besoin d'un aménagement (horaires, environnement, organisation), on peut en discuter et trouver ensemble ce qui est possible. »
- « Ici, nous valorisons la diversité des profils, et cela inclut aussi la façon dont chacun gère son énergie et son bien-être. »

✗ À éviter :

- « Tu sembles instable, est-ce que tu as un problème de santé mentale ? »
- « Tu dois me dire si tu es bipolaire pour que je t'aide. »

3. Signaux à observer pour ajuster (sans intrusion)

- Baisse soudaine de productivité ou de participation.
- Sautes d'humeur visibles (sans supposer la cause).
- Retards répétés ou absences inhabituelles.
- Demandes implicites (ex. : « j'aurais besoin de souffler », « c'est difficile en ce moment »).

Dans ces cas, proposer un point individuel bienveillant.

4. Bonnes pratiques d'équipe

- Former les managers et RH aux bases de la santé mentale et aux préjugés liés à la bipolarité.
 - Promouvoir une culture où l'on peut dire « aujourd'hui je ne suis pas à 100 % » sans crainte d'être jugé.
 - Favoriser le **travail en binôme** ou la **complémentarité des forces** : valoriser la créativité d'une personne pendant une phase haute, tout en sécurisant le suivi des tâches avec un collègue.
 - Encourager l'équilibre vie pro / vie perso (horaires raisonnables, respect des temps de repos).
-

5. Rappels clés pour les RH et dirigeants

- La bipolarité ne définit pas la valeur d'un employé.
- La divulgation du diagnostic est un **choix personnel** : on ne doit jamais exiger cette information.
- La loi (aux USA avec l'ADA, en Europe avec les obligations d'aménagement) protège le droit aux accommodations raisonnables.
- Investir dans l'inclusion réduit le turnover, augmente l'engagement et améliore la culture d'entreprise.