

Le handicap psychique : de l'invisible au visible

UN GUIDE
POUR AGIR
DANS L'EMPLOI

Septembre 2015

Résumer 12 ans de parcours à Messidor, et donc 12 ans de ma propre vie, n'aurait pas été facile à faire en une seule phrase alors, j'en écris plusieurs. En revanche, un mot revient sans cesse dans ma tête, et c'est le mot remise.

Tout d'abord, remise à plat, car à chaque changement d'entreprise ou de travail, il y a nécessairement une nouvelle méthodologie de travail.

Cela nous amène à la remise en question, d'une part parce qu'on m'a plusieurs fois fait comprendre que les projets étaient utopistes, et on ne me l'a pas toujours fait comprendre de façon très académique, mais aussi remise en question vis-à-vis des idées reçues sur le monde de l'entreprise.

Remise à niveau, car [...] j'ai fait de nombreuses formations : CACES, formation Gestes et Postures, formation en Informatique, image de soi...

Remise au travail nécessaire et en condition réelle grâce à l'immersion en entreprise.

L'autre mot qui me vient en tête, c'est le mot reprise, parce qu'avec le temps j'ai repris confiance en moi et repris des initiatives. Certes, il y a eu des fonds de vallées autant que des sommets. Mais avec l'aide de mes encadrants, j'ai pu aplanir les difficultés. [...]

Pour conclure, je dirais que je quitte Messidor avec sérénité, parce que ces années m'ont permis d'acquérir non seulement de l'expérience professionnelle, mais aussi un savoir-faire. Merci aux responsables de Messidor et aux entreprises qui nous accueillent.

Didier G.



■ La coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions : un réseau de santé mentale.

Créée en 2005, l'association « Coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions » regroupe les établissements et associations - dont les associations de familles et d'usagers - du département du Rhône et de la Métropole de Lyon qui concourent aux soins, à la réhabilitation et à l'insertion sociale des personnes en situation de handicap psychique.

Réseau de santé mentale œuvrant pour que ces personnes obtiennent des réponses rapides et adaptées à leurs besoins de soins, d'accompagnement et à leur projet de vie, la Coordination 69 s'est donné pour objectif de développer l'information, les outils et les services propres à promouvoir leur place dans le monde du travail en milieu adapté ou ordinaire.

Dans cet objectif, la présente brochure se veut, pour les entreprises privées et les services publics, un outil simple et pratique au service de l'accueil, de l'intégration et du maintien des personnes handicapées psychiques dans le monde du travail.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis, en reconnaissant comme un handicap psychique les incapacités et déficiences résultant des maladies psychiques, de faire de l'insertion sociale des personnes qui en souffrent une grande cause nationale : insertion sociale par le logement, par la participation à la citoyenneté, par la culture, mais aussi par le travail.

Connaître pour mieux comprendre, mieux accueillir et mieux insérer : c'est le but de ce guide. Pas de recettes miracles, mais comme pour toute personne, le respect, l'écoute et l'accompagnement humain sont les clefs de la réussite.

Paul Monot,
Président de l'Association
« Coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions ».

sommaire

- **Des repères** pour comprendre le handicap psychique 4
- **Informé, sensibilisé, formé** : les premiers pas de l'action 5
- **Embaucher** : immersion et suivi, deux clés pour une intégration réussie..... 6
- **Adapter et aménager** le poste de travail 8
- **Maintenir dans l'emploi** : réunir et co-construire les solutions 10
- **Accompagner** : le rôle du tuteur dans l'entreprise 13

Des repères pour comprendre le handicap psychique

Le handicap psychique prend sa place dans la société

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances définit ainsi le handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Désormais :

- les personnes en situation de handicap psychique ont droit à la compensation des conséquences de l'altération de leurs fonctions psychiques sur leurs capacités d'insertion sociale et professionnelle,
- les employeurs bénéficient d'une offre de services adaptés pour embaucher ou maintenir un salarié dans son poste de travail.

Au même titre que tous les autres types de handicaps, le handicap psychique invite à la responsabilité de tous les acteurs de l'économie.

Handicap psychique et handicap mental : deux situations à ne pas confondre

- Le handicap mental résulte d'une déficience intellectuelle acquise le plus souvent dès la naissance et dont le caractère est fixe et permanent.
- Le handicap psychique résulte de maladies psychiques ou troubles mentaux chroniques qui surviennent le plus souvent à l'adolescence et à l'âge adulte. Il n'est pas toujours perceptible ou visible et ses caractéristiques sont variables et évolutives.
- Le handicap psychique concerne environ 1 % de la population soit plus de 600 000 personnes en France¹.

Handicap psychique et travail

- L'environnement de travail influence l'expression des capacités et des compétences de la personne en situation de handicap psychique et mérite qu'on lui porte une attention particulière.
- La personne handicapée psychique conserve ses capacités physiques et ses facultés intellectuelles.

1 Livre Blanc des partenaires de Santé Mentale France – Juin 2001

■ Informer, sensibiliser, former : les premiers pas de l'action

■ Pourquoi ?

- Pour sensibiliser l'ensemble du personnel au handicap et plus précisément au handicap psychique généralement méconnu.
- Pour prévenir les conséquences de pratiques managériales non « averties » vis-à-vis des personnes handicapées de la part de leurs collègues de travail.
- Pour distinguer les effets du stress et de la souffrance au travail du handicap psychique.
- Pour inviter les entreprises à s'engager dans des pratiques non discriminantes.

■ Comment ?

- **Développer** une politique de ressources humaines prenant en compte l'intégration des personnes handicapées.
- **Déstigmatiser** le handicap psychique.
- **Accompagner** tous les niveaux du collectif de travail. Les collègues de travail sont concernés par cette collaboration directe : il s'agit de prévenir d'éventuelles incompréhensions par rapport à certains comportements.

■ Des réponses...

- Recourir aux acteurs spécialisés pour former, sensibiliser et accompagner.
- Inscrire dans le plan de formation un volet spécifique au handicap, ciblé sur différents groupes d'acteurs : dirigeants, cadres, tuteurs, équipes de travail, représentants du personnel...
- Mettre en place des moyens de communication interne au sein de l'entreprise (diffusion d'outils de sensibilisation, participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées...).

■ **Embaucher : immersion et suivi, deux clés pour une intégration réussie**

■ **Pourquoi ?**

- Les méthodes habituelles d'évaluation des compétences au moment de l'embauche ne sont parfois pas adaptées.
- Le handicap n'est pas toujours perceptible au premier abord.
- Les compétences et les savoir-faire sont souvent liés aux conditions de leur mise en œuvre et à l'environnement du poste de travail.

■ **Comment ?**

- **Privilégier** la découverte du poste par une visite sur le lieu de travail, voire une immersion en situation réelle (mise en situation professionnelle)
- **Prêter** une attention particulière à la mise en confiance lors de l'accueil et durant l'entretien.
- **Différencier** la capacité de savoir-faire de celle de prendre l'initiative de faire.
- **Éviter** de se formaliser d'un comportement inhabituel (exemple : arriver très en avance).

■ **Des réponses**

- Informer et bien préparer la personne à toutes les étapes du recrutement.
- Informer l'équipe professionnelle dans laquelle la personne handicapée va se trouver, afin d'assurer son accueil et sa mise en confiance.
- Donner du temps
- Éviter des attitudes trop clairement protectrices qui pourraient blesser la personne.
- Utiliser, comme une étape possible dans le processus de recrutement, la mise à disposition d'une personne qui travaille dans une Entreprise Adaptée (EA) ou un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).
- Envisager un accompagnement avec un organisme spécialisé, en lien avec le médecin du travail.



Préparer un recrutement, rechercher un candidat, qui contacter ?

«Un réseau spécialisé à votre service», page 14

■ L'ESAT hors mur : un pas vers l'insertion

Les salariés signent d'abord un contrat avec Messidor qui les met ensuite à disposition de l'employeur. Si la prestation se déroule bien, la ville peut alors proposer un recrutement à terme. C'est un partenariat qui fonctionne très bien avec une demande et une implication réelle de la collectivité.

Emmanuelle Giovane
Conseillère insertion

Actuellement, sur les 40 employés du service Propreté Urbaine, quatre sont issus de Messidor, de même au sein du service Espaces Verts où deux personnes ont été recrutées et l'une effectuée un remplacement.

Catherine Sève
Responsable du service Ressources
Humaine de la ville de Villefranche-sur-Saône

■ Se préparer au recrutement : une étape cruciale

Je m'appelle Delphine, je suis âgée de 33 ans. De 2010 à 2013, j'ai travaillé dans la garde d'enfant pour une société d'aide à domicile. Je possède un BEPA services aux personnes. Pour cause d'anxiété et de dépression, je n'ai pas travaillé pendant de nombreuses années. J'ai été orientée au CEFRA où j'ai des entretiens réguliers, environ tous les 15 jours. Ma conseillère est à mon écoute, elle est disponible. Elle me connaît et m'aide à identifier mes freins, mes difficultés afin de m'orienter pour que je ne sois pas en échec. Elle m'aide à construire un projet professionnel adapté à ma situation.

Quand je dois passer un entretien, je me sens fébrile d'une part, parce que je ne connais pas l'endroit et d'autre part, j'ai peur de la manière dont je vais être reçue. J'ai du mal à me contenir entre ce que je dois dire et ne pas dire, car l'émotion de passer un entretien peut être envahissante. Par exemple, j'ai passé un entretien le mois dernier pour travailler dans une entreprise d'aide à la personne, j'étais tellement stressée et angoissée que cela se voyait sur mon visage, j'en ai perdu mes moyens. Le CEFRA m'accompagne afin de mieux me préparer et cela me rassure.

Delphine
Aide à domicile

■ Adapter et aménager le poste de travail

■ Pourquoi ?

- Il est nécessaire de prendre en compte les contraintes liées au handicap de la personne et celles de la situation de travail en référence au principe d'aménagement raisonnable du poste de travail inscrit dans la loi.
- Les particularités de fonctionnement du salarié présentant un handicap psychique sont une condition de réussite au poste de travail.

■ Comment ?

- Cerner le poste et son environnement pour une meilleure prévisibilité, clarté et stabilité concernant :
 - Le management :
 - ◆ Privilégier un encadrement unique et stable.
 - ◆ Désigner et former un tuteur.
 - Les consignes,
 - Les conditions de travail :
 - ◆ Envisager des concessions sur certaines exigences : rendement, adaptation des horaires.
 - ◆ Être attentif à mettre en confiance le salarié.

■ Des réponses :

- **Impliquer** en interne : le tuteur, la médecine du travail
- **Interpeller** en externe : le réseau spécialisé
- **Envisager de construire** si nécessaire un Plan de Compensation du Handicap
- **Mobiliser** les mesures et les aides financières apportées par les institutions telles que l'AGEFIPH², le FIPHFP³ ou l'OETH⁴.

2 AGEFIPH : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

3 FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

4 OETH : Association pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Chez Restonis.

Au début, le nombre de résidents était réduit et moi-même, j'étais dans l'apprentissage. J'ai conscience d'avoir progressé dans mon travail depuis mes débuts. Je pense encore m'améliorer, mais cela concerne aussi : le matériel, le lieu et le rangement, les collègues : esprit d'équipe, coordination.

Je suis contente de dire bonjour aux personnes âgées et de m'adresser à elles quand le temps me le permet. Également : discuter un peu avec les proches, la famille de celles-ci. Globalement, j'aime mon emploi. Je suis heureuse de l'opportunité que Restonis m'offre de travailler dans un milieu non protégé.

Isabelle
Agent de
restauration
collective

De par l'histoire de Restonis (filiale d'une association Adef Résidences qui construit et qui gère des établissements médico-sociaux depuis 1993), la réinsertion de personnes fragilisées est une action qui a beaucoup d'importance.

Travailler avec Messidor était donc une évidence. [Messidor] a su mettre à notre profit (humain) un profil qui correspond totalement à la Maison des Tulipiers.

Isabelle après un temps d'adaptation nécessaire à la compréhension de son poste et de son environnement de travail s'est maintenant totalement intégrée au sein de l'établissement avec ses collègues de Restonis et l'Adef Résidence.

Bien évidemment, Catherine (conseillère insertion) et Serge (chef d'équipe) nous ont accompagnés afin de garantir le succès de cette opération. Pour réussir, il est indispensable de créer un véritable partenariat et c'est ce qui a été fait.

Stéphane Ribiere
Réfèrent culinaire
Restonis

Maintenir dans l'emploi : réunir et co-construire les solutions

La question du maintien dans l'emploi concerne les salariés qui éprouvent des difficultés à tenir leur emploi pour des raisons de santé, qu'ils soient déjà reconnus travailleurs handicapés ou qu'ils le deviennent.

■ Pourquoi ?

- **Aménager, adapter ou faire évoluer** une situation de travail, c'est assurer le maintien dans l'emploi d'une personne en risque d'inaptitude médicale tout en répondant aux obligations légales de l'employeur.
- **Préserver l'employabilité** du salarié, c'est maintenir sa compétence au sein de l'entreprise.

■ Comment ?

L'entreprise ne dispose pas de toutes les ressources nécessaires à une prise en compte globale de la situation de la personne. Un appui externe est donc primordial notamment pour faciliter la reconnaissance du handicap au travail d'un salarié.

- **Signaler** une situation de manière précoce (ex. : pendant un arrêt de travail).
- **Prévoir la reprise de travail**, notamment en conseillant une visite médicale de pré-reprise. En effet, du fait de sa mission le médecin du travail est l'interlocuteur incontournable pour faire face à une problématique de maintien dans l'emploi.
- Avoir à l'esprit que la compensation ou l'aménagement du poste de travail peut se mettre en place sous des formes variées.



■ Des solutions...

- Impliquer les acteurs internes et externes :
 - l'encadrement, le tuteur,
 - le SAMETH⁵
 - un service spécialisé externe à l'entreprise
 - ◆ pour faciliter les liens utiles entre le salarié et les services médico-sociaux externes et le médecin psychiatre.
 - ◆ qui aide à construire les solutions d'aménagement ou de compensation.
- Mobiliser des outils :
 - **le bilan de compétences** ou **bilan personnel** pour réfléchir à l'évolution professionnelle dans l'entreprise ou aider à une nouvelle orientation.
 - **la formation**, si l'adaptation du poste passe par de nouvelles compétences à acquérir.
 - **les mesures existantes** : le temps partiel, les aides financières (AGEFIPH, FIPHFP), l'OETH.
 - **le suivi dans l'emploi.**



Pour mobiliser les services des SAMETH

Tél. 04 37 53 01 80

⁵ SAMETH : Service de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Subventionné par l'AGEFIPH et le FIPHFP, le SAMETH 69 est géré par l'association Handi Lyon Rhône dans le cadre d'un label attribué par l'AGEFIPH.

■ Témoignage

Mme H. travaille comme ATSEM depuis 7 ans dans la même école maternelle. Elle est en arrêt maladie depuis plus d'un an et demi. Cet arrêt a succédé à une période de 4 mois marqués par des troubles du comportement inhérents à sa pathologie.

L'annonce de la reprise de Mme H. suscite des craintes de la part de l'ensemble des intervenants pédagogiques et des parents d'élèves qui ont d'ailleurs écrit un courrier au maire.

C'est dans ce contexte que L'ADAPT a été sollicitée pour préparer et accompagner la reprise d'emploi de Mme H.*

La demande a émané du médecin de prévention qui se trouvait démuni [...] pour valider la reprise dans un climat de turbulences qu'il fallait apaiser.

Ce qui nous a tout d'abord plu dans la démarche mise en œuvre, c'est de pouvoir passer la main à un prestataire qui sache constituer un comité de pilotage et de suivi pour faire le lien entre chaque acteur impliqué et sensibiliser chacun à son niveau. Un plan d'action a été défini avec l'intervenant de L'ADAPT conduisant à l'organisation de différentes rencontres - réunion avec l'ensemble des intervenants pédagogiques, rendez-vous avec Mme H. et l'institutrice, rencontre avec les parents d'élèves et le directeur de l'école, réponse du maire au courrier des parents d'élèves - en parallèle d'un travail individuel avec Mme H, afin de la préparer à sa reprise et la prévenir des craintes formulées par certains parents et collègues, de manière à ce qu'elle puisse réagir de façon adaptée le moment venu.

Le réel plus c'est, ensuite, l'éclairage pluridisciplinaire apporté sur la situation de Mme H. Il apporte des éléments objectifs et permet de construire un projet de maintien global.

Le troisième point c'est, enfin, la sensibilisation du collectif de travail et le suivi sur le lieu de travail afin de vérifier que tout se passe bien à moyen terme.

C'était notre 1ère prescription de Prestation Ponctuelle Spécifique en 2012. Ça a été une grande réussite.

* L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

Anne-Laure Dubuy
Chargée de mission Maintien dans l'emploi,
Mission handicap

■ Accompagner : le rôle du tuteur dans l'entreprise

■ Pourquoi ?

Le handicap psychique nécessite, en termes de compensation, un accompagnement personnalisé

Il s'agit de développer une méthodologie d'accueil et de suivi des salariés adaptée aux différents profils et aux particularités du poste de travail

■ Comment ?

Désigner et missionner une personne en tant que tuteur, préalablement formée, qui sera chargée de :

- **Favoriser et préparer** un accueil adapté de la personne dans son environnement de travail en lien avec le responsable hiérarchique.
- **Organiser** la progression de l'intégration au poste de travail en tenant compte des rythmes propres du salarié et des spécificités du handicap psychique.
- **Accompagner** la personne de façon permanente tout au long de son parcours professionnel au sein de l'entreprise
- **Contribuer** à l'évaluation de manière objective des acquis professionnels du salarié à l'aide d'un outil spécifique

■ Des réponses...

■ En interne :

Le tuteur peut se mettre en lien avec la médecine du travail, le CHSCT, la Direction des Ressources Humaines, le responsable de l'accord handicap.

■ En externe avec les services ressources spécialisés :

Le référent qui a accompagné le salarié dans son placement au sein de l'entreprise ou celui qui est chargé de son accompagnement dans le cadre de l'emploi.

■ Un outil de sensibilisation : le PsyKit

Le PsyKit est un outil de sensibilisation destiné à tout professionnel souhaitant sensibiliser un groupe de personnes au handicap psychique.

Créé par les membres de la commission travail de la Coordination 69, il est constitué de différents supports : affiches, questionnaire sur le handicap psychique, films interactifs... Ce PsyKit a pour objectif de susciter un débat et des questionnements axés sur l'emploi des personnes atteintes de handicap psychique entre les différents participants.

Vous pouvez vous le procurer en contactant la coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions à : contact@coordination69.asso.fr

■ Un réseau spécialisé à votre service

La coordination regroupe plusieurs acteurs agissant sur la sensibilisation et la formation, le recrutement et l'embauche, l'adaptation et l'aménagement de poste et sur le maintien dans l'emploi et le reclassement.

Pour tous renseignements vous pouvez contacter la structure directement ou la coordination 69.

L'ADAPT Rhône

Orientation – Formation – Maintien dans l'emploi
7 rue de Gerland
69007 LYON
04 72 71 59 60
<http://www.ladapt.net/node/104>

ARTIBOIS

EA
74 av. du 8 mai 1945
69120 Vaulx-en-Velin
04 72 35 03 68
www.artibois.asso.fr

ASSOCIATION LA ROCHE

ESAT- Accueil de jour - Hébergement
Le Charpenay
69170 LES SAUVAGES
04 74 89 17 17
<http://www.alr.asso.fr>

CEFRA

Centre de formation professionnelle
11 rue Guilloud
69003 LYON
04 72 81 88 81
<http://www.cefra.fr>

INDUSTRIE SERVICE

ESAT
645 rue des Mercières
69142 RILLIEUX-LA-PAPE Cedex
04 72 01 96 00
<http://www.esat-industrie-service.fr>

MESSIDOR

ESAT- EA – Service d'aide à l'insertion
Unité d'évaluation et de réentraînement au Travail
106 av. Franklin Roosevelt
69120 Vaulx-en-Velin
04 78 78 34 80
<http://www.messidor.asso.fr>



Avec la contribution de :

ars
Agence Régionale de Santé
Rhône-Alpes