



de l'invisible au visible,

*le handicap psychique
prend sa place*



**Un guide pour agir
dans l'emploi**

Témoignage d'entreprises

«Lorsque j'ai pris la Direction de l'établissement de Lyon Part-Dieu, un de mes premiers objectifs a été de me mettre en conformité avec la législation sur l'emploi de travailleurs handicapés. Aidé de Séverine BOURNE, Responsable Gestion du Personnel, nous sommes entrés en relation avec Messidor compte tenu de leur spécialisation en restauration. Après plusieurs rencontres, nous avons signé deux contrats à durée indéterminée. Nous avons sensibilisé l'ensemble de nos collaborateurs afin que les travailleurs handicapés puissent intégrer notre société dans de bonnes conditions. Ceci a été un véritable succès car ces salariés handicapés se sont non seulement parfaitement intégrés à l'équipe, mais ont démontré également une parfaite maîtrise de leur travail. Nous avons donc renouvelé l'expérience ; et ceci s'est conclu par la signature de deux nouveaux contrats à durée indéterminée. Nous sommes pleinement satisfaits de Messidor, d'une part pour la qualité de la formation dispensée aux travailleurs handicapés, et d'autre part par l'assistance précieuse des conseillers d'insertion et de l'accompagnateur sur les postes de travail.

Aujourd'hui, ce choix qui avait au départ un but économique, a finalement engendré l'embauche de véritables professionnels de la restauration, volontaires, motivés et pour qui le handicap ne présente aucune barrière.»

*Michel MORETTO
Directeur d'établissement Autogrill*



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

Créée en 2005 la Coordination 69 regroupe l'ensemble des établissements et associations dont les associations de familles et d'usagers du département du Rhône qui concourent aux soins, à la réadaptation et à la réinsertion sociale des personnes handicapées psychiques.

Réseau de santé mentale mais aussi réseau de solidarité et de concertation afin que ces personnes obtiennent des réponses adaptées à leurs besoins de soins et leur projet de vie.

Quatre grands objectifs au service de ce projet :

- Faire travailler en un réseau structuré les acteurs qui concourent aux soins, à la réadaptation et à l'insertion des personnes atteintes d'une maladie psychique.
- Améliorer la cohérence, la continuité et la qualité de leur prise en charge.
- Être force de proposition auprès des pouvoirs publics afin de développer les services propres à permettre leur insertion sociale.
- Travailler enfin à faire reconnaître le handicap psychique tel qu'il est précisé dans la loi du 11 février 2005.

Tous les secteurs de la vie sociale sont concernés par ce projet : l'hébergement et le logement, l'éducation, la citoyenneté, la culture et bien sûr le travail.

C'est sur le thème de l'accès à l'emploi des personnes handicapées psychiques qu'au sein de la Coordination 69 une commission «travail» regroupant les associations concernées et nos partenaires⁽¹⁾, 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, du maintien et de l'épanouissement des personnes handicapées psychiques dans le monde du travail.

(1) : Les organismes Messidor, l'Adapt, La Roche, Industrie Service, Artibois, Orloges, Département de réadaptation socioprofessionnelle du Vainatier, CEFRA, Cap Emploi, et la Coordination du PDITH du Rhône.

La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle soutient ce projet et participe à son financement.

Témoignage

Entreprise de Production et Distribution d'Electricité Service Financier - St ALBAN en Isère

Nous recherchions un jeune travailleur handicapé en contrat d'apprentissage et Monsieur L.R. nous été orienté par le CEFRA, centre d'insertion spécialisé. Voici 1 an qu'il est dans notre équipe et prépare son BTS comptabilité au CIEFA de Lyon. Le travail partenarial avec le CEFRA, le CIEFA et notre service nous aide à comprendre les difficultés rencontrées par ce jeune plein de bonne volonté et méritant d'être aidé. Nous adaptons ses horaires afin qu'il gère au mieux les contraintes de son traitement médical et nous lui laissons plus de temps pour accomplir certaines tâches demandées tout en lui demandant ponctuellement de prendre certaines initiatives et responsabilités au sein du service. La médiation faite régulièrement avec les différents référents (travail, formation et accompagnement) l'aide à progresser au sein du service et les différents interlocuteurs nous informent sur les freins liés au handicap, les solutions à envisager aussi bien pour l'Entreprise que pour le jeune.

Entreprise sociale du Rhône

Nous avons reçu dans un premier temps Monsieur P.P., alors en reclassement professionnel, sur un stage de 15 jours afin de voir si le métier de veilleur de nuit était adapté. Nous le sentions bien accompagné, ce qui nous a mis en confiance. Nous avons échangé avec sa conseillère au CEFRA, (l'organisme qui le soutenait dans ses démarches), pour que l'essai soit concluant. Nous avons un poste à pourvoir et après 15 jours d'essai, nous avons intégré Monsieur P.P., très motivé et très content d'avoir retrouvé une issue professionnelle après de longues années dans la restauration, inadaptée à son handicap. Nous l'avons directement embauché en CDI et nous sommes à ce jour pleinement satisfait. Nous lui faisons passer l'habilitation électrique et d'autres formations suivront.

Avant propos

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.

Ce guide se propose d'être spécialement à l'usage des entreprises de toute nature pour les aider d'une part à mieux connaître les origines et les spécificités des manifestations sociales du handicap psychique et d'autre part à mettre en œuvre les conditions permettant à ces personnes de s'intégrer dans le monde du travail et de se maintenir dans un emploi.

Connaître pour mieux comprendre, mieux accueillir et mieux insérer : ce guide se veut d'abord pratique et simple. Pas de recette miracle : 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
- **Informé, sensibiliser, former :**
les premiers pas de l'action
- **Embaucher :** immersion et le suivi, deux clés
pour une intégration réussie
- **Adapter et aménager** le poste de travail
- **Maintenir dans l'emploi :** réunir et co-construire
les solutions
- **Accompagner :** le rôle du tuteur dans l'entreprise



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».

Ainsi, le «handicap psychique» est enfin reconnu par la loi : c'est l'aboutissement d'un long processus engagé depuis bientôt 30 ans par les familles (l'UNAFAM*) et les associations qui travaillent dans le champ de la santé mentale. La personne handicapée psychique a désormais droit à la compensation des conséquences de son handicap sur ses capacités d'insertion sociale et professionnelle.

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

* UNAFAM : Union Nationale des Amis et Familles de Malades Psychiques



- 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 fixé et permanent.
 - Le handicap psychique résulte de maladies psychiques ou troubles mentaux chroniques qui surviennent le plus souvent à l'adolescence ou au début de l'âge adulte. Le handicap psychique n'est pas toujours perceptible ou visible et ses caractéristiques ne sont pas fixes mais variables.
Il concerne environ 1% de la population adulte soit plus de 600 000 personnes en France.
- Le handicap psychique : des «comportements» sociaux à connaître :
 - Le handicap psychique nécessite des efforts permanents pour s'adapter, pour entrer en relation avec les autres et compenser une diminution des habiletés sociales. Il peut en résulter souvent des situations d'isolement et des risques de rupture du lien social.
 - La personne handicapée psychique **conserve ses capacités physiques et ses facultés intellectuelles** lui permettant de penser les actions sans pouvoir toujours les mettre en œuvre.
 - L'environnement de travail influence l'expression des capacités et compétences de la personne et mérite de ce fait que l'on y porte une attention particulière.



Informier, sensibiliser, former : les premiers pas de l'action

Pourquoi ?

- Pour que l'ensemble du personnel soit sensibilisé au handicap et plus précisément au handicap psychique généralement méconnu
- Pour mettre en lumière les effets des états dépressifs, du stress et de la souffrance au travail.
- Pour prévenir les conséquences des pratiques managériales non «averties», vis à vis des personnes handicapées, de leurs collègues de travail, de la production ou du service (à travers la communication, l'organisation, l'environnement du travail, et le management...)

Il appartient aux employeurs de prendre des mesures appropriées pour que le handicap ne soit pas une cause d'éviction.

Cet objectif concerne toute l'entreprise et l'invite à s'engager dans des pratiques non discriminantes.

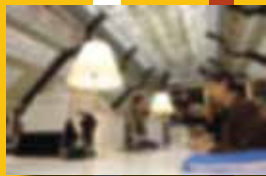


Comment ?

- **Développer** une politique de ressources humaines prenant en compte l'intégration des personnes handicapées.
- **Démystifier** le handicap et notamment le handicap psychique par une sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
- **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...

- 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 comme la diffusion d'outils de sensibilisation.
- Mener des actions pendant la semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre.
- Recourir aux acteurs spécialisés pour des modules de formation et de sensibilisation (tableau en page 19).



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

Pourquoi ?

- Les méthodes habituelles de l'évaluation des compétences au moment de l'embauche ne sont pas adaptées.
- Le handicap n'est pas toujours perceptible au premier abord
- Les compétences et les savoir-faire sont presque toujours 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 (Evaluation en Milieu de Travail).
La part subjective des représentations du poste est ainsi diminuée au profit d'éléments objectifs et rassurants.
- **Prêter** une attention particulière à la mise en confiance et écarter toute situation stressante lors de l'accueil et durant l'entretien.
- **Différencier** la capacité de savoir-faire de celle de prendre l'initiative de faire.
- **Eviter** de se formaliser d'un comportement inhabituel (exemple : arriver très en avance).



Des réponses

- Informer et bien préparer la personne concernant 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.
- Eviter des attitudes trop clairement protectrices qui pourraient blesser la personne.
- Utiliser, comme une étape possible, dans un processus de recrutement, la mise à disposition d'une personne qui travaille dans une Entreprise Adaptée (EA) ou un établissement 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 ?**

Pôle emploi - équipe professionnelle 04 72 78 50 48

Cap emploi Rhône 04 37 53 01 31

Les acteurs spécialisés - coordonnées page 19



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.
- Prendre en compte les particularités de fonctionnement du travailleur présentant un handicap psychique est une condition de réussite au poste de travail

Comment ?

- **Cerner** le poste et analyser l'environnement dans lequel se trouve la personne en termes de prévision, de clarté et de stabilité :
 - du management,
 - des consignes,
 - des conditions de travail.
- **Privilégier** un encadrement unique et stable.
- **Envisager** des concessions sur certaines exigences : rendement, polyvalence horaire
- **S'assurer et préserver** une mise en confiance du travailleur.
- **Porter** une attention particulière aux conditions de travail.

Des réponses :

Impliquer en interne :

- le tuteur,
- la médecine du travail,

Interpeller en externe :

- le réseau spécialisé,
- un ergonome.

Prendre connaissance d'un éventuel plan de compensation du handicap.
Mobiliser les mesures et les aides financées par les institutions telles que l'Etat, l'Agefiph*, le FIPHP*...

*Agefiph: Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

*FIPHP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Témoignage

... Mon expérience à Messidor

Je m'appelle Audrey, j'ai 32 ans. Je suis entrée à Messidor en Avril 2004 et je suis restée pendant 4 ans. Cela m'a permis de prendre confiance en moi, de ne plus avoir peur des grosses machines et de moins appréhender les changements de chefs ou de conseillers d'insertion, de faire moins la petite fille, de ne plus avoir peur de dire les choses qui ne vont pas.

J'ai fait un stage de 4 semaines dans un refuge pour animaux. Je fais du nettoyage dans les boxes des chiens et de la chatterie. Je fais l'entretien du parc qui fait 5 hectares. Je suis contente d'être intégrée en milieu ordinaire.

Je garderai de Messidor qu'il faut toujours avoir confiance en soi et qu'il faut toujours aller de l'avant. Je remercie tous les encadrants et les conseillers d'insertions.

*Audrey
Messidor Pont-Evêque*



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

La question du maintien concerne les salariés qui éprouvent des difficultés à tenir leur emploi pour des raisons de santé, soit qu'ils soient déjà reconnus travailleurs handicapés, soit qu'ils le deviennent. En effet, les personnes qui risquent ou sont déclarées inaptées à leur poste sont menacées d'un licenciement.

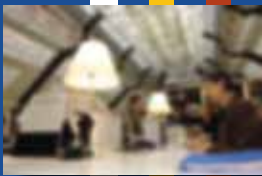
Pourquoi ?

- Aménager et adapter une situation de travail, c'est éviter le licenciement d'une personne pour cause d'inaptitude médicale tout en répondant à des obligations légales.
- 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 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 se révèle être l'interlocuteur incontournable pour faire face à une problématique de maintien dans l'emploi.



À RETENIR :
pour mobiliser les services des **SAMETH**
Tél. 04 37 53 01 80

- Avoir à l'esprit que la compensation peut se mettre en place sous plusieurs formes, par exemple le passage d'un travail de nuit en journée ou une révision temporaire des tâches.

Des réponses...

■ Impliquer des professionnels :

- L'encadrement, le tuteur
- Le SAMETH : le service de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, subventionné par l'Agefiph et le FIPHFP
- Un référent spécialisé externe à l'entreprise qui facilite les liens utiles entre le salarié et les services médico-sociaux externes, le médecin psychiatre (voir tableau page 19)

■ Mobiliser des outils :

- **La formation**, si l'adaptation du poste passe par de nouvelles compétences à acquérir.
- **Le bilan de compétence** ou bilan personnel pour aider à une nouvelle orientation.
- **Les mesures** existantes : la reconnaissance de la lourdeur du handicap, le temps partiel thérapeutique, les aides financières des fonds (Agefiph, FIPHFP)



Accompagner : le rôle du Tuteur dans l'entreprise

Pourquoi ?

- Le handicap psychique nécessite, en termes de compensation, un accompagnement humain personnalisé qui permet d'effectuer les liens entre le travail, le soin et la vie sociale hors de l'entreprise
- 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 temps 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 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, à l'aide d'un outil spécifique, les acquis professionnels du salarié.

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 des appuis ressources spécialisés, principalement le référent qui a accompagné le salarié dans son placement au sein de l'entreprise.

Témoignage

Durant trois années de travail en établissement ESAT, M. P fait apparaître des qualités et compétences professionnelles qui lui permettent de se repositionner vers un emploi en milieu ordinaire. Il a bénéficié d'un soutien médico social durant cette période. Lorsqu'il intègre un établissement hôtelier privé, un suivi spécifique est mis en place avec l'entreprise.

Des rencontres régulières ont lieu entre le directeur, le tuteur, le conseiller d'insertion de messidor et M. P. Ces entretiens sont très constructifs pour clarifier les tâches attendues sur le poste, pour mesurer les progrès réalisés et ceux à viser progressivement. Ce suivi facilite ainsi son intégration, et participe à lever les craintes de M. P dans une période de changement important de son parcours professionnel.

Mr P est embauché par l'établissement depuis le 1er février 2007, à temps plein et en Contrat à Durée Indéterminée, au poste d'ouvrier de maintenance. Il donne entière satisfaction à ses responsables, qui ont bien défini les qualités et les limites de Mr P. Peu à peu, ils façonnent un poste de travail adapté qui lui convient et qui répond à un besoin de compétences de l'entreprise.

M. P est très satisfait de son choix de travailler en milieu ordinaire de travail. Il est très fier du travail qu'il réalise.

Le suivi mis en place dans le cadre de son embauche s'échelonne pendant les deux années qui suivront la sortie de Patrick des effectifs de messidor.

Patrick P.

Témoignage

...Ma prestation à l'école d'infirmière Rockefeller

Je travaille à Messidor Interface en reprographie depuis octobre 2005. Vers la fin août 2008, après 3 années à Interface, j'éprouvais l'envie d'aller tester mes aptitudes dans un autre cadre, en milieu ordinaire. Un jour, je m'en ouvrai à un de mes collègues, lorsque mon RUP surprit la conversation. Une semaine plus tard, il me proposait une prestation. Et fin septembre 2008, je commençais.

Ma prestation a lieu deux jours par semaine, le mardi et le mercredi à l'école d'infirmière Rockefeller à Grange Blanche. Au début, je remplaçais la titulaire du poste en arrêt maladie. Désormais je complète son mi-temps thérapeutique. Je suis seule à m'occuper du service reprographie. Il s'agit de gérer les flux de photocopies pour les enseignants et les secrétaires de l'école en recueillant leurs demandes et en portant le résultat dans leurs casiers, aussi en reliant des documents – j'ai pour ce faire un petit atelier pour moi toute seule.

D'emblée, le personnel m'a accueillie à bras ouverts. Les gens qui travaillent à l'école Rockefeller sont vraiment très sympathiques.

Dans l'ensemble, je m'organise de façon autonome comme il me convient en répartissant du mieux que je peux le travail dans la journée.

Cette expérience réussie, d'incursion en milieu ordinaire a été capitale pour moi. Cela m'a redonné confiance dans ma capacité de trouver un jour prochain un travail à l'issue de Messidor.

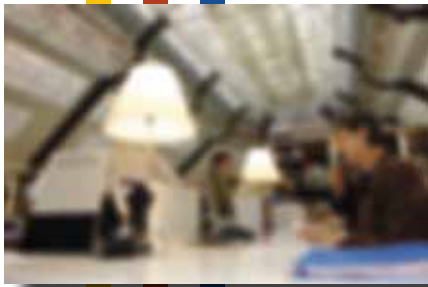
*Catherine MICHEL
Messidor - Interface Lyon*



Des acteurs spécialisés qui s'engagent et mettent leurs compétences à votre service

	ACHAT ET SOUS TRAITANCE AU SECTEUR PROTÉGÉ		SENSIBILISATION formation	RECRUTEMENT EMBAUCHE	MAINTIEN RECLASSEMENT	ADAPTATION et AMENAGEMENT DE POSTE
	E.S.A.T.	Entreprises Adaptées				
CEFRA 240, avenue Gal de Gaulle 69500 BRON 04.72.81.88.81			■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■
INDUSTRIE SERVICE 645, rue des Mercières 69142 RILLIEUX LA PAPE Cedex 04.72.01.96.00	■ ■ ■			■		■
MESSIDOR 163, bld des Etats-Unis 69008 Lyon 04.78.08.16.60	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■	■	■ ■
LADAPT Rhône 13, rue Domer 69007 LYON 04.72.71.59.60			■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■
ARTIBOIS 103, route de Genas 69100 VILLEURBAINNE 04.72.35.03.68		■ ■ ■		■		■
LA ROCHE 69170 LES SAUVAGES 04.74.89.17.17	■ ■ ■		■	■		■

■ Développement du service



69 coordination

soins psychiques
et réinsertions

Avec les contributions de la Coordination
du Plan Départemental d'insertion
des Travailleurs Handicapés du Rhône



de l'Agefiph, de la DDTEFP du Rhône
et de la DDASS du Rhône



www.coordination69.asso.fr
Coordination69.spr@free.fr