



Handicap psychique et emploi

Pour mieux comprendre
et accompagner
les personnes
handicapées psychiques
dans leur insertion
professionnelle.



Handicap psychique et emploi

Pour mieux comprendre
et accompagner
les personnes
handicapées psychiques
dans leur insertion
professionnelle.

Sommaire

Avant-propos	5
Qu'est ce que le handicap psychique ?	
Le handicap psychique n'est pas toujours ce que l'on croit	9
Comment se manifestent les troubles ?	10
Les ressources et acteurs sur lesquels s'appuyer pour permettre l'insertion professionnelle	
Dans l'entourage de la personne	
Les structures associatives	13
Les structures de soins	13
Les structures médico-sociales	15
Dans l'entreprise	16
Dans le dispositif d'insertion professionnelle	
Dans le milieu ordinaire	19
Dans le secteur protégé	20
Handicap psychique et travail en milieu ordinaire quelle rencontre possible ?	
Comment être acteur de son insertion professionnelle ?	23
Quelles sont les conditions indispensables à l'accueil d'un travailleur handicapé en milieu ordinaire de travail ?	23
Comment aménager le poste de travail ?	
Quelques mesures d'aménagement possible	25
Les aides à l'aménagement du poste de travail	26
Comment se positionner face à un salarié handicapé psychique ?	28
Annexes	
Bibliographie indicative	30
Répertoire	31



Un guide au service des professionnels

Ce guide est consacré à la problématique du handicap psychique, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi.

L'environnement économique et professionnel, les exigences accrues de performances et de compétitivité contribuent parfois à la détérioration de la santé mentale d'une partie de la population. Ils posent la question du maintien dans l'emploi et des conditions de travail mais également des réelles possibilités d'insertion professionnelle pour un public fragilisé, car les troubles psychiques entraînent une forte exclusion du monde du travail. Rappelons qu'aujourd'hui 2 % de la population souffre de troubles psychiques.

Au lendemain de la réaffirmation du droit des personnes handicapées dans la loi handicap du 11 février 2005¹, la question de la place des personnes handicapées psychiques dans le milieu de travail ne peut plus être contournée ou ignorée. Elle doit être posée de façon éclairante à deux titres : tout d'abord en ce qui concerne le renforcement de l'obligation d'embauche pour les entreprises publiques ou privées, ensuite, du fait de la reconnaissance explicite, dans la loi, des troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'une situation de handicap.

Ce guide est destiné à l'ensemble des professionnels de l'insertion et de l'accompagnement des personnes handicapées. Il leur permettra de mieux comprendre la problématique spécifique posée par les troubles psychiques dans les parcours professionnels. Il ne prétend pas apporter des solutions « clés en main » pour l'accompagnement des travailleurs handicapés psychiques, mais propose des axes de réflexion face à leur intégration et leur maintien dans l'emploi.

¹Loi ordinaire 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le cadre légal

La législation a largement évolué ces dernières années, avec notamment la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées², **qui donne du handicap la définition suivante :**

« Constitue un handicap (...) 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant. »³

Inspirée de la classification de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), cette définition remet en perspective déficience et environnement, et reconnaît clairement la dimension handicapante que peuvent avoir les troubles psychiques dans la vie sociale.

En matière d'emploi, les textes rappellent la priorité au « maintien dans un cadre ordinaire de travail ». Ils réaffirment et concrétisent également le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'emploi. Ils renforcent enfin l'obligation d'emploi dans les entreprises de plus de vingt salariés en y ajoutant diverses obligations de moyens.

On peut retenir les principales évolutions suivantes :

- renforcement de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude ;
- nécessité pour l'employeur de mettre en place des « mesures appropriées » pour favoriser l'égalité de traitement à l'embauche, mais également en cours d'emploi (accès à la formation, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi...). Ces mesures peuvent être des aménagements de poste ou d'outillage, la réorganisation de services, l'aménagement des temps de travail... ;
- l'emploi des travailleurs handicapés devient un thème de négociation obligatoire au titre du dialogue social des entreprises ;
- renforcement de l'obligation d'emploi pour les employeurs des fonctions publiques hospitalières, territoriales et de l'Etat, par la création d'un Fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique (FIPHFP), alimenté par des contributions équivalentes au secteur privé ;
- modification du calcul de l'obligation d'emploi dans le privé, avec augmentation, à situation constante, de la contribution et pénalités majorées jusqu'à 1 500 fois le Smic horaire pour les entreprises qui continueraient de ne pas employer, ni sous-traiter d'ici à 2010.

Les employeurs conservent les **différentes possibilités de répondre à l'obligation d'emploi** de 6 %⁴ :

- l'emploi direct ;
- la sous-traitance avec le milieu protégé ou adapté, dans la limite de 50 % de l'obligation (sous-traitance mieux valorisée avec la loi de 2005) ;
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle, pour au moins 150 heures, dans la limite de 33 % de l'obligation ;

– la signature d'un accord spécifique pour l'emploi des travailleurs handicapés – d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche.

La loi crée également des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elles reprennent les missions d'orientation et de reconnaissance du handicap assurées auparavant par les CDES et Cotorep, et en assurent de nouvelles comme l'attribution de la **prestation de compensation du handicap** (ensemble des aides techniques, humaines, animalières, spécifiques, des aménagements du logement et du véhicule... susceptibles d'améliorer ou de maintenir l'autonomie des personnes).

En matière d'accueil et d'accompagnement, des établissements et services sociaux et médico-sociaux, mais également des associations offrent des prestations et possibilités d'insertion différenciées, qu'il s'agisse du champ social ou du domaine professionnel : centres de soins et de réadaptation ; centres d'évaluation et de préformation ; Esat (Etablissements et services d'aide au travail) ; entreprises adaptées, SAVS (Services d'accompagnement à la vie sociale), SAMSAH (SAVS médicalisés) ; GEM (Groupes d'entraide mutuelle), etc.

Loi 2005-102 parue au J.O. du 12 février 2005.

Le texte intégral de la loi est disponible sur le site Légifrance à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANX>

Texte en lecture facilitée, dossiers et synthèses sur www.handipole.org, rubrique « Législation »

² Mais aussi la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la réforme de la médecine du travail portée par le décret du 28 juillet 2004, la loi du 30 décembre 2004 relative à la création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde)...

³ Article 1^{er} de la loi du 11 février 2005.

⁴ Secteur privé. Pour le secteur public : pas d'accueil de stagiaires, tous personnels rémunérés comptabilisés, pas d'accords spécifiques, sous-traitance et dépenses pour l'insertion et le maintien comptabilisées en unités de travailleurs handicapés dans la limite de 50 % de l'obligation.

Qu'est-ce que le handicap psychique ?



TENTER DE DÉFINIR CE HANDICAP

Malgré les efforts apportés par la loi handicap de 2005, il n'existe pas de définition scientifique du handicap psychique qui soit unanimement reconnue et admise. Des professionnels de la santé mentale travaillent à identifier et repérer ses particularités.

On parle de handicap psychique lorsque l'on observe :

« Un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables du comportement et de l'adaptation sociale. Les troubles psychiques sont plus ou moins intenses, ponctuels ou permanents ou encore plus ou moins précoces. Ils entraînent des itinéraires de vie très différents selon le degré d'autonomie (ou de dépendance) des personnes. Certains malades mènent une existence normale, d'autres vivent de manière plus ou moins permanente en institution ou ont un besoin continu d'aides psychosociales : on parle alors généralement de personnes handicapées psychiques. ⁵ »

⁵ Zribi, G., Sarfaty, J., Handicapés mentaux et psychiques. Vers de nouveaux droits, Rennes, Editions de l'Ecole nationale de la santé publique, 2003.

Dépasser quelques préjugés

Le handicap psychique n'est pas toujours ce que l'on croit...

Le handicap psychique **se distingue du handicap mental** (déficience intellectuelle). En revanche, il peut entraîner (lorsque la personne est gravement atteinte) une détérioration des capacités cognitives (effets sur la qualité de la concentration, la compréhension, la mémoire...).

Toutes les personnes atteintes de troubles psychiques ou de maladie mentale **ne sont pas nécessairement handicapées par les symptômes**. Les troubles peuvent parfois être totalement stabilisés et ne pas « gêner » le salarié dans sa vie sociale et professionnelle.

Les troubles psychiques et les maladies mentales **ne se manifestent pas nécessairement par des symptômes spectaculaires** ou délirants.

Les personnes souffrant de troubles psychiques **ne sont pas « violentes »** : aucune étude ne prouve qu'il y ait parmi elles davantage de personnes violentes que dans la population en général. L'expérience prouve que leur violence est plus couramment tournée contre elles.

Toute **situation de handicap psychique n'est jamais définitive** : les maladies psychiques sont généralement évolutives. Les malades passent par des phases de stabilisation plus ou moins longues,

parfois entrecoupées de moments plus difficiles. Il ne faut jamais considérer une situation comme définitivement acquise mais envisager la variabilité de l'état de la maladie.

Les troubles psychiques se stabilisent (avec des symptômes minimes, de faible intensité, voire absents) grâce à la prise régulière d'un traitement thérapeutique associé à une prise en charge psychosociale.

La stabilisation des troubles permet d'envisager une vie autonome où l'insertion professionnelle devient ou redevient possible : la personne remise dans son contexte peut ainsi retrouver et améliorer ses habiletés sociales et professionnelles. Cet objectif à atteindre, et à mener sur le long terme, est adapté au profil de chaque personne.

Un aménagement de poste pour un salarié handicapé psychique est tout à fait envisageable en entreprise. Il ne prendra pas la forme d'une compensation technique de la déficience mais peut se réaliser autour de l'accompagnement du salarié ou d'une réorganisation du travail.

Comprendre les manifestations du handicap

Comment se manifestent les troubles psychiques et quels sont les troubles potentiellement handicapants ?

La situation de handicap n'est pas fonction du type de maladies ou de troubles. Elle est principalement déterminée par l'intensité, la durée et la chronicité des symptômes, entraînant des besoins de soins plus ou moins importants et une situation de dépendance. Les troubles sont divers et multi-formes. Tous ne génèrent pas de handicap.

Les troubles de la pensée ■ délires, idées obsessionnelles, fuite ou incohérence des idées, lenteur ou appauvrissement de la pensée...

Les personnes ont, par exemple, du mal à suivre une conversation, leurs pensées sont confuses ou elles racontent des histoires incohérentes.

Les troubles de la perception ■ hallucinations, déréalisation...

Ces troubles se manifestent par des visions ou des voix que la personne croit percevoir ou entendre de façon très réelle. On observe alors des comportements où elle semble parler toute seule.

Les troubles de la communication et du langage ■ repli autistique ou, au contraire, exaltation et excitation...

Le salarié ne peut s'adresser à quelqu'un qu'il ne connaît pas. Au contraire, il peut être particulièrement bavard et rechercher le contact avec les autres par n'importe quel moyen.

Les troubles du comportement ■ agitation, agressivité contre soi et contre les autres, rites obsessionnels, phobies...

Des comportements répétitifs comme se laver les mains ou le rejet systématique de certaines situations (foule, enfermement) sont souvent des réponses à des angoisses très fortes.

Les troubles de l'humeur ■ troubles dépressifs ou états maniaques, c'est-à-dire excitation et agitation psychomotrice...

Certaines personnes vivent l'alternance d'états de tristesse et de fatigue psychique intenses suivis de phase de grande exaltation qui les désinhibent et leur permettent la réalisation d'une multitude de projets sans ressentir la fatigue.

Les troubles de la conscience et de la vigilance

■ ils se manifestent par des difficultés à se concentrer, des états de somnolence.

Les troubles du sommeil ■ beaucoup de personnes souffrent d'insomnies ou de difficultés d'endormissement et vivent parfois à des rythmes totalement décalés (elles dorment le jour et restent éveillées la nuit).

Les troubles cognitifs ■ mémoire, attention, jugement, orientation temporelle et spatiale, difficultés de conceptualisation et d'abstraction.

Notamment à cause des traitements médicamenteux, il arrive que la personne ne puisse plus réaliser les mêmes tâches qu'auparavant ou les accomplissent en un temps plus long.

Les troubles de la vie émotionnelle et affective

■ anxiété, angoisse, indifférence, discordance ou instabilité affective, troubles du caractère.

Les troubles psychiques entraînent parfois des réactions étranges face à certaines situations : par exemple, une grande indifférence face à la mort d'un être cher ou au contraire une grande douleur face à un événement qui paraîtrait anodin habituellement.

L'expression somatique des troubles psychiatriques

■ somatisations, plaintes, altération de l'état général.

Du fait des troubles, c'est la santé globale de la personne qui est fragilisée par des douleurs non expliquées ou des paralysies ponctuelles de certaines parties du corps.

La manifestation des troubles ■ ces déficiences

ne se manifestent pas simultanément et ne sont pas inéluctables.

Les déficiences ou symptômes sont différents selon le type de trouble ou de maladie.

Les symptômes sont souvent temporaires ou passagers.

À SAVOIR

■ La manifestation de ces troubles à différents moments de la maladie génère tout d'abord une grande fatigabilité et parfois une certaine lenteur dans l'exécution ou la compréhension des tâches. Il est donc nécessaire d'être clair et précis en énonçant les consignes afin de donner au salarié le temps et les moyens d'organiser son travail.

■ Certains comportements peuvent être inappropriés dans le monde du travail : une trop grande familiarité, une tenue vestimentaire inadaptée, des gestes déplacés. Ces comportements, parfois déconcertants, sont les signes de troubles qui envahissent le salarié.

■ L'expérience de la maladie entraîne souvent une perte de confiance en soi et une dévalorisation, notamment professionnelle. Il en résulte une anxiété et des peurs incontrôlables. Il faut donc accompagner le salarié en valorisant ses compétences et sa participation, tout en l'autorisant à exprimer ses craintes.

Les ressources et acteurs sur lesquels



s'appuyer pour permettre l'insertion professionnelle

LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Pour permettre à une personne handicapée psychique d'entrer dans le monde du travail, de se maintenir dans l'emploi ou se réinsérer professionnellement, l'accompagnement à différents niveaux est souvent indispensable.

Un premier lieu incontournable depuis la loi handicap de 2005 est bien entendu **la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**⁶.

La MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Par ailleurs, au sein de chaque MDPH, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)⁷ prend les décisions relatives à l'ensemble de leurs droits, notamment en matière d'attribution des prestations (allocation adulte handicapé, prestation de compensation...) et d'orientation vers des services et établissements spécialisés.

La MDPH accompagne la personne handicapée dans son projet de vie, notamment sur le plan professionnel, et s'assure de la mise en place d'un plan de compensation du handicap.

Par ailleurs, un certain nombre de personnes ou structures d'appui vont pouvoir, à différents niveaux, assurer la personne dans son parcours professionnel. Quels sont-ils ?

⁶ Articles 64 et 65 de la loi du 11 février 2005. Décret n°2005-1587 du 19 décembre 2005.

⁷ Articles 66 et 67 de la loi du 11 février 2005. Décret n°2005-1589 du 19 décembre 2005 modifiant le code de l'action sociale et des familles.

Soigner

Dans l'entourage de la personne

L'entourage familial et affectif joue souvent un rôle important de suivi et d'accompagnement de la personne. Il est parfois le seul interlocuteur possible pour la personne et son seul lien avec la vie sociale. Par ailleurs, lorsque le lien est rompu entre le salarié et le monde du travail, l'entourage peut être un moyen de retrouver un dialogue et ainsi d'éviter parfois une désinsertion professionnelle totale.

La réussite de l'insertion socioprofessionnelle est souvent garantie par un suivi médico-social soutenu.

LES STRUCTURES ASSOCIATIVES

L'Unafam (Union nationale des amis et des familles de malades psychiques) ■ le but de cette association est de regrouper les familles de personnes malades psychiques dans un objectif d'entraide, de formation, d'information et de défenses communes de leurs intérêts, ainsi que de promouvoir la création de structures d'accueil, d'accompagnement, d'hébergement et d'insertion professionnelle.

Les Groupes d'entraide mutuelle (GEM) ■ ils proposent de rompre l'isolement social en favorisant les échanges et l'entraide mutuelle entre les adhérents. Les GEM permettent de tisser des liens, de favoriser la cohésion sociale et de développer

la citoyenneté. Les adhérents participent à leur mise en route et développement, proposent et s'inscrivent à des activités sportives et socioculturelles. Le groupe offre un temps d'échange et d'entraide sur l'expérience de vie de chacun, qui peut y trouver des ressources et des aides concernant la question de son activité professionnelle.

LES STRUCTURES DE SOINS

Les soins en psychiatrie sont dispensés par de multiples intervenants et dans des lieux très diversifiés.

Des établissements de santé publics (ou privés faisant office de publics) ■ Centres hospitaliers spécialisés, hôpitaux généraux disposant de service de psychiatrie, hôpitaux privés. Les établissements de psychiatrie publics sont regroupés dans une même aire géographique en secteurs de psychiatrie⁸.

Un secteur de psychiatrie réunit des structures extra-hospitalières de différents types.

⁸ C'est la politique de sectorisation définie par les lois du 25 juillet et du 31 décembre 1985.

Les centres médico-psychologiques (CMP) ■ il s'agit de structures implantées dans la cité, en dehors de l'hôpital, où s'organisent dans la journée l'accueil et les soins ne nécessitant pas d'hospitalisation tels que les consultations, les soins ambulatoires ainsi que les actions de prévention et de suivi au domicile des patients.

Les hôpitaux de jour ■ implantés auprès des services d'hospitalisation ou des CMP, ils concernent des patients nécessitant des soins réguliers, mais pas, ou plus d'hospitalisation à temps complet. Ce mode d'hospitalisation est surtout proposé à des patients stabilisés mais présentant encore une fragilité qui nécessite un accompagnement thérapeutique soutenu, dans le cadre de l'insertion dans la vie courante.

Les Centres d'accueil thérapeutiques à temps partiel (CATTP) ■ ils visent à maintenir ou favoriser une existence autonome par des actions de soutien ou de thérapie de groupe. Ils peuvent constituer le prolongement de l'activité d'un CMP ou d'une unité d'hospitalisation à temps complet.

Les Centres d'accueil et de crise (CAC) ■ ouvertes 24 heures sur 24, ces structures sont implantées dans la cité, à l'instar des CMP. Elles permettent d'accueillir, de soigner, d'orienter, voire d'héberger pour une brève durée des patients ne nécessitant pas une hospitalisation immédiate ou longue, mais se présentant en urgence ou manifestant un état de crise. Implanté à Paris, un seul CAC est actuellement opérationnel.

Les foyers de postcure ■ ces structures assurent, après la phase aiguë de la maladie, le prolongement des soins et les activités de soutien nécessaires à la réadaptation en vue du retour à une existence autonome.

Les services hospitaliers non sectorisés (comme ceux de l'AP-HP ou les CHR) ■ comme les Services d'accueil et d'urgence (SAU), implantés dans les hôpitaux généraux, ils permettent un rapprochement au plus près du domicile pour la prise en charge des urgences psychiatriques. Le cas échéant, le patient est orienté vers une structure hospitalière ou extra-hospitalière en fonction de son état. Voici deux exemples :

– Le Centre psychiatrique d'orientation et d'accueil (CPOA) de l'hôpital Sainte-Anne assure 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 la prise en charge psychiatrique des patients qui n'ont pas été reçus dans le cadre d'un SAU ou d'un CAC (1, rue Cabanis, 75014 Paris, tél. : 01 46 65 81 08 ou 01 45 65 81 09) ;

– L'Urgence psychiatrie de l'hôpital Corentin-Celton, (37, bd Gambetta, 92133 Issy-les-Moulineaux, tél. : 01 58 00 40 00, fax : 01 58 00 40 01).

Des établissements de soins privés ■ les cliniques spécialisées, les maisons de santé, les cliniques générales ayant un service de psychiatrie, les hôpitaux de jour et foyers de postcure privés ; les centres de thérapies spécialisées (centres de thérapie familiale, centres de consultation psychoanalytique, centres d'alcoologie...).

Des médecins psychiatres en libéraux ■ (Voir l'annuaire des psychiatres français / Syndicat des psychiatres français, 6, passage Abel-Leblanc. 75012 Paris).

LES STRUCTURES MÉDICO-SOCIALES

Les Savs (Services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés) ■ Ils ont pour vocation d'apporter un accompagnement adapté en favorisant le maintien ou la restauration des liens sociaux dans le milieu familial, scolaire, universitaire ou professionnel et en facilitant l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Leurs missions consistent en l'assistance et l'accompagnement dans tout ou partie des actes essentiels de l'existence ainsi qu'en un accompagnement social en milieu ouvert.

Les Samsah (Services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés) ■ Dans le cadre d'un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soins, ils ont pour vocation de réaliser les missions d'intégration sociale et professionnelle également dévolues aux SAVS. Ces services s'adressent à des personnes plus lourdement handicapées afin de leur apporter une réponse pluridimensionnelle intégrant une dimension thérapeutique.

Intégrer...

Dans l'entreprise

La réussite de l'intégration et les conditions de la compensation vont varier selon le secteur de l'activité, la taille et la culture de l'entreprise. Il est fondamental d'intégrer la question du handicap psychique dans la politique des ressources humaines. La présence d'un salarié souffrant de ce type de handicap génère une pression importante auprès des professionnels. Une sensibilisation de ces derniers semble utile pour atténuer cette pression, améliorer la tolérance et induire une progression positive de la personne en situation de handicap psychique. L'appui et l'importance du travail en réseau autour de la personne en souffrance sont également des facteurs indispensables pour lui garantir un cadre de travail suffisamment sécurisant qui permette à la fois son maintien dans l'emploi et la création d'un climat de compréhension du côté de ses collègues.

Quels sont les acteurs ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise ?

Le médecin du travail (en interne ou en externe) ■ il garantit un accompagnement médical indispensable et joue un rôle de veille technique rassurant pour le salarié et pour l'entreprise.

Les infirmiers ■ ils ont un rôle d'écoute et une disponibilité importante sur le terrain. Ils peuvent

souvent accompagner le salarié à se faire soigner et signaler une situation de dégradation de l'état de santé mentale.

Le supérieur hiérarchique ■ c'est à lui qu'incombera la responsabilité d'innovation en terme d'organisation du travail. Il a besoin d'être épaulé et reconnu par rapport à ce travail. C'est un acteur déterminant pour le salarié avec lequel il doit créer une relation de confiance.

Les services des ressources humaines ■ ils jouent le rôle d'appui technique en terme d'aménagement de poste. Ils mobilisent les ressources et outils de gestion des hommes de l'entreprise pour maintenir le salarié et lui permettre une évolution professionnelle (formation, mutation...).

Le psychologue du travail (en interne ou en externe) ■ il joue un rôle d'accompagnement du salarié afin de l'inscrire dans un projet professionnel réaliste. De part sa posture neutre par rapport à l'entreprise, c'est également un médiateur entre le salarié et l'environnement de travail lorsque le lien social est rompu. C'est aussi un accompagnant de l'environnement de travail lorsqu'il existe une situation de conflit générant une souffrance.

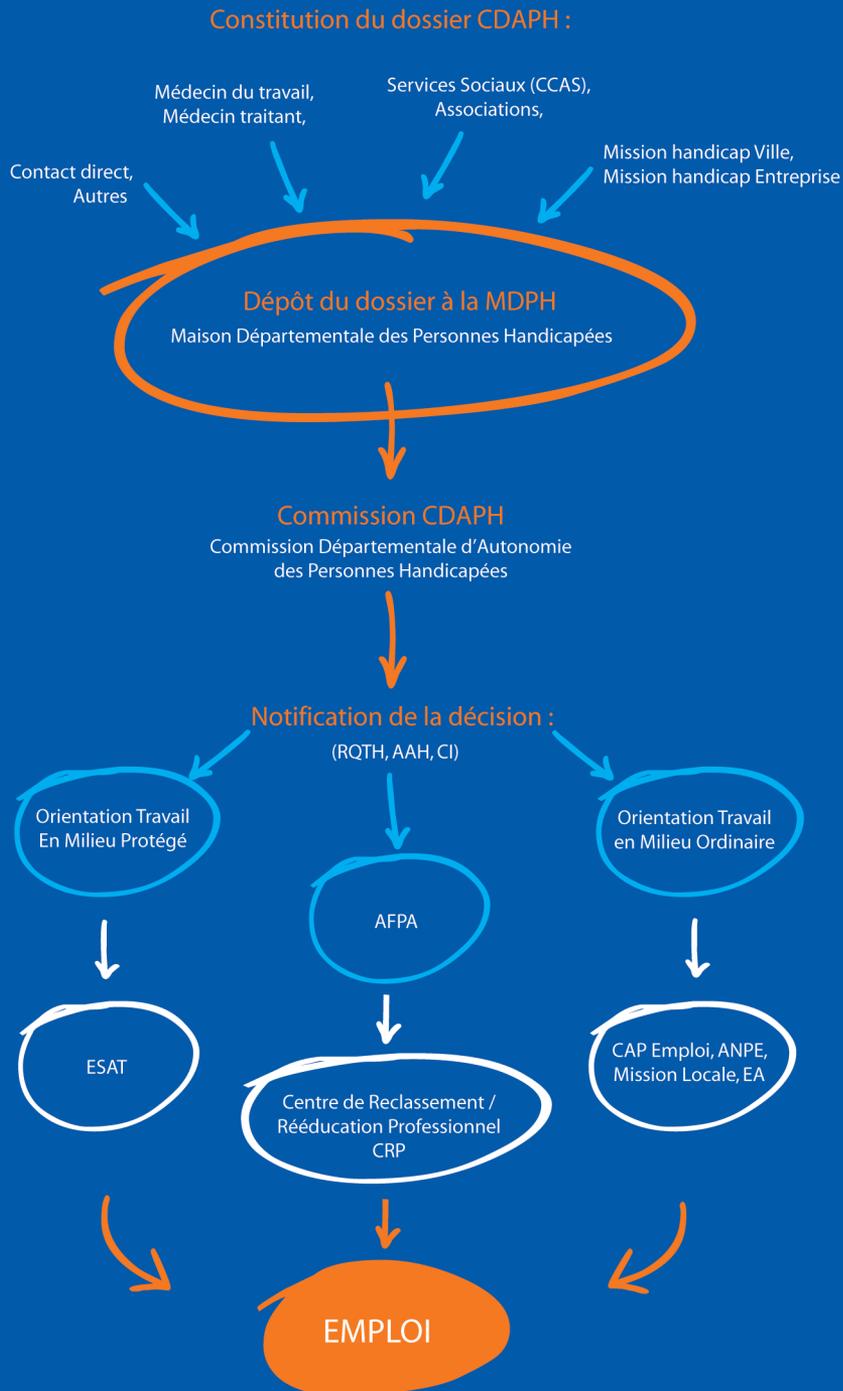
Le psychiatre d'entreprise (en interne ou en externe) ■ il représente une expertise médicale non négligeable pour l'entreprise. Il peut intervenir à la fois auprès des acteurs du médico-social pour une sensibilisation, mais aussi pour une prise de contact du salarié avec la psychiatrie et le soin.

...et accompagner

Dans le dispositif d'insertion professionnelle

Des structures spécialisées dans les problématiques spécifiques au handicap psychique par rapport à l'insertion professionnelle représentent un réel appui à la fois pour le salarié et pour l'entreprise en matière d'intégration ou de maintien dans l'emploi.

Schéma du parcours d'insertion des travailleurs handicapés (DDTEFP)



Les ressources et acteurs sur lesquels s'appuyer pour permettre l'insertion professionnelle

EN MILIEU ORDINAIRE

Quelles sont les prestations proposées ?

Intitulé des prestations	Objectifs	Bénéficiaires	Prescripteurs	Prestataires
Evaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluer l'écart entre les capacités de la personne et l'emploi en milieu ordinaire de travail. ✓ Apporter des pistes concernant la stratégie à mettre en œuvre dans le cadre du parcours professionnel. 	DE ⁹	Cap Emploi, ANPE, Missions locales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Club Arhim ✓ Œuvre Falret ✓ Centre Alexandre-Dumas ✓ COTRA
Appui à l'élaboration ou la validation du projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel tenant compte de ses capacités. ✓ Définir ou valider le projet professionnel de la personne. 	DE	Cap Emploi, ANPE, Missions locales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Club Arhim ✓ Œuvre Falret ✓ Centre Alex.- Dumas ✓ Appui ✓ Centre Robert-Buron
Appui au parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dynamiser la personne dans le cadre de sa recherche d'emploi. ✓ Faciliter la phase d'intégration du salarié dans son emploi. 	DE	Cap Emploi, ANPE, Missions locales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Club Arhim ✓ Appui
Appui au maintien dans l'emploi	<p>– Phase d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluer l'écart entre les capacités de la personne et l'emploi en milieu ordinaire de travail et ses possibilités de conserver un emploi au sein de l'entreprise. ✓ Apporter des pistes concernant la stratégie à mettre en œuvre afin de permettre le maintien dans l'emploi. <p>– Phase d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel au plus près de la réalité de sa situation psychosociale, de ses difficultés et de ses capacités à se mobiliser. ✓ Accompagner la mise en place du projet défini. ✓ Favoriser l'adaptation et l'intégration du bénéficiaire dans le cadre de son environnement professionnel. 	Salarié	Cap Emploi, SAMETH ¹⁰ , médecin du travail.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Club Arhim ✓ Appui ✓ Emergence
Insertion par l'économique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permettre à la personne de retrouver ou de découvrir les repères de la vie en entreprise, ses réalités, ses contraintes, ses objectifs économiques. ✓ Permettre une intégration progressive en milieu ordinaire de travail. 	Niveau Bac et plus	Cap Emploi, ANPE, services spécialisés.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SOTRES ✓ L'envol ✓ Treize Voyages

⁹ Demandeur d'emploi.

¹⁰ Service d'aide au maintien dans l'emploi (PDITH).

Agefiph ■

Développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé, telle est la mission que le législateur a confiée à l'Agefiph. C'est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

L'Agefiph a pour objectifs principaux d'améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, d'aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés, et d'approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Cap Emploi ■

Il s'agit d'un réseau composé de 119 organismes de placement spécialisés, répartis sur l'ensemble du territoire. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Les Cap Emploi s'adressent aux travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 et orientés vers le milieu ordinaire de travail. Ils les accompagnent dans leur parcours d'insertion. L'offre de service des Cap Emploi s'adresse également aux entreprises. Ils leur apportent un soutien opérationnel concernant notamment les questions de recrutement, de maintien dans l'emploi ou de sensibilisation des collaborateurs. Les Cap Emploi travaillent en étroite partenariat avec tous les acteurs du service public de l'emploi (ANPE, missions locales, AFPA, etc.).

Mission locale ■

C'est un espace d'intervention au service des jeunes. Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé dans le cadre de ses démarches. Les structures d'accueil doivent apporter des réponses aux questions d'emploi, de formation mais aussi de logement ou de santé.

Sameth ■

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés du Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) participe à l'aménagement de la situation de travail ou au reclassement de salariés qui deviennent malades ou handicapés en cours d'emploi. Il a également pour mission de prévenir les licenciements pour cause d'inaptitude.

DANS LE SECTEUR PROTÉGÉ

Les établissements et services d'aide par le travail (ex-centres d'aide par le travail) ■ ils représentent non seulement des lieux d'accueil pour les personnes handicapées, mais ils proposent également parfois des services d'accompagnement à la transition entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail.

Les entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) ■

Elles sont des entreprises du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ces structures bénéficient

d'aides de l'Etat ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail.

Handicap psychique et travail en milieu



ordinaire :
quelle
rencontre
possible ?

LES CLÉS DE L'INSERTION

Travailler en milieu ordinaire est tout à fait envisageable pour un certain nombre de personnes handicapées psychiques, contrairement à certaines idées reçues qui véhiculent une image des troubles psychiques comme étant incompatibles avec une activité salariée. Cette insertion professionnelle peut nécessiter des aménagements et suppose une participation active de la personne à son insertion. Quelle forme cette démarche prend-elle ?

S'engager

Comment être acteur de son insertion professionnelle ?

Accepter que l'entreprise ne puisse réparer les troubles et que « travail » ne signifie pas nécessairement guérison.

S'engager à être suivi à l'extérieur et continuer à prendre son traitement (lorsqu'il est prescrit) et à être suivi médicalement (un contrat moral peut être passé avec le médico-social).

Savoir que l'on peut s'appuyer sur des personnes ressources dans l'entreprise pour ne pas s'isoler (médecin du travail, assistante sociale, supérieur hiérarchique lorsqu'il existe une relation de confiance,

cellule médico-psychologique). Il s'agit pour le travailleur de développer un réseau à l'intérieur de l'entreprise sur lequel il peut compter en cas de difficultés professionnelles ou personnelles.

La personne est la première à pouvoir déterminer ses besoins en matière d'insertion professionnelle et à proposer des pistes d'aménagement de poste.

Le contrat passé avec l'entreprise est un contrat professionnel avant tout, et la personne doit s'appuyer sur ses compétences et habiletés professionnelles pour l'honorer.

Quelques conseils

Quelles sont les conditions indispensables à l'accueil d'un travailleur handicapé en milieu ordinaire de travail ?

La participation active et volontaire de l'environnement de travail. Le handicap psychique interfère souvent dans les relations professionnelles. Les membres de l'équipe de travail sont concernés par cette rencontre et s'avèrent des acteurs à part entière de l'insertion professionnelle.

Partir réellement d'une **posture d'insertion professionnelle et non de solidarité ou d'assistantat.** Cela consiste à faire un point sur les aptitudes professionnelles de la personne, son projet professionnel, ses possibilités de mobilité ou de formation afin d'inscrire à la fois l'entreprise et le salarié dans une perspective de maintien dans l'emploi.

L'entreprise doit accepter **la gestion dans le temps de l'accompagnement** du salarié. Le handicap psychique est un handicap discontinu pour lequel les évolutions sont parfois lentes. La problématique d'insertion ne peut donc être envisagée dans un temps court et délimité.

Il faut accepter les limites de ses capacités d'accompagnement. L'entreprise n'a pas nécessairement les ressources et les outils en interne pour accueillir le salarié. Il faut prendre la mesure de ses compétences pour faire appel à des experts à l'extérieur de l'entreprise.

La posture d'accompagnement de l'entreprise. L'accompagnement – par un tuteur, un référent ou un accompagnant – peut prendre différentes formes. Mais il doit s'appuyer sur une relation de confiance pour permettre un point d'accroche au salarié et maintenir le lien avec l'entreprise.

UN EXEMPLE D'INTÉGRATION RÉUSSIE

■ Un salarié issu d'un centre d'aide par le travail a été embauché dans un atelier d'entretien de l'équipement d'une grande entreprise de transport. L'ensemble des salariés s'est porté volontaire pour l'accueillir malgré certaines difficultés relationnelles. Une psychologue est intervenue pendant plusieurs mois sur le lieu de travail afin de lever les incompréhensions, sources de conflits dans l'équipe. Par ailleurs, le responsable de l'atelier a accepté de jouer le jeu de la prise en compte de la spécificité du salarié, considérant que cette démarche est non seulement valorisante pour l'équipe de travail mais également source d'enrichissement. Enfin, le salarié continue à être suivi régulièrement par la psychologue, qui le réinscrit dans un projet professionnel réaliste (ce salarié a tendance à se surestimer professionnellement) et assure une « veille » médico-sociale en cas de difficultés.

En pratique

Comment aménager le poste de travail ?

C'est la confiance en soi et en ses compétences professionnelles qui manquent souvent le plus à un travailleur handicapé psychique. Par ailleurs, le long processus de compréhension et d'acceptation des troubles entraîne parfois, au début, un déni de son handicap et de sa situation.

Le maintien et l'intégration du salarié demandent donc un effort d'aménagement du travail pour l'assurer dans sa participation professionnelle tout en identifiant ses besoins spécifiques du fait du handicap.

Sur quelles dimensions professionnelles peut porter l'aménagement de poste ?

Ne pas oublier que c'est la personne handicapée psychique elle-même qui est porteuse d'un aménagement du travail et qui est la mieux à même de définir ses besoins.

Les professionnels de l'insertion sont des médiateurs pertinents pour proposer un aménagement du travail.

QUELQUES MESURES D'AMÉNAGEMENT POSSIBLE

Les horaires de travail ■ une personne phobique peut avoir besoin, par exemple, de se déplacer en dehors des heures d'affluence dans les transports.

Le temps de travail ■ certains traitements fatiguent beaucoup les salariés. Le temps partiel peut être un moyen de maintenir dans l'emploi une personne en situation de handicap psychique lorsque les troubles sont envahissants.

La répartition des horaires ■ certaines personnes sont plus à l'aise avec une répartition des horaires rassemblés sur certains jours de la semaine. De même, une annualisation du temps de travail peut parfois être envisagée.

L'organisation du travail ■ du fait de troubles relationnels, il est parfois pertinent d'envisager une organisation du travail en autonomie. Inversement, certains salariés sont rassurés par un travail en équipe bien organisé et solide.

La planification du travail ■ l'organisation du travail peut être envisagée sous forme de mission ou de projets permettant au salarié de gérer son travail avec plus de souplesse. Cette planification doit parfois s'accompagner d'un assouplissement des normes sociales du milieu professionnel (horaires, participation à des activités...).

Un accompagnement par l'encadrement ■ l'aménagement du poste de travail passe par une mobilisation des professionnels de l'encadrement

(supérieur hiérarchique, DRH, manager). Il s'agit de réassurer le salarié professionnellement, faire le point régulièrement avec lui, formuler des objectifs clairs et atteignables. Ce suivi professionnel donne un cadre privilégié au salarié handicapé pour s'inscrire dans une optique de participation professionnelle, notamment par un encouragement et un soutien intensif à certains moments.

Le temps de l'autonomie professionnelle ■ le salarié a parfois besoin de temps pour intégrer un nouveau poste ou de nouvelles tâches. Des supports écrits ou informatiques lui permettront de trouver une certaine autonomie par rapport à son apprentissage. Il a parfois besoin que l'entreprise lui accorde un temps supplémentaire pour devenir totalement opérationnel. Celle-ci doit accepter de revoir éventuellement ses exigences de production.

Le télétravail ■ il s'agit d'envisager la possibilité pour le salarié de travailler chez lui lorsque les contraintes réglementaires de l'entreprise sont trop pesantes ou que le handicap l'empêche de se rendre dans l'entreprise.

Les périodes de transition professionnelle ■ elles se traduisent par des stages de mise en situation de travail afin que le salarié puisse tester et évaluer ses limites. Elles permettent également à l'entreprise d'avoir une visibilité sur les capacités du salarié.

LES AIDES À L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

L'aide au tutorat de l'Agefiph ■ recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation. Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé, de le maintenir dans son emploi ou d'améliorer le bénéfice d'une formation suivie par un stagiaire handicapé. L'employeur est destinataire de la subvention Agefiph.

Les aides salariales ■ en apportant, dans la mesure du possible, des aides personnelles (financières, sociales...), l'entreprise participe à l'insertion sociale du salarié souvent indispensable à la stabilisation de la maladie et à la diminution des symptômes.

La reconnaissance de la lourdeur du handicap ■ la loi du 11 février 2005 a modifié l'ancien dispositif d'abattement de salaire et de garantie de ressource (dit « GRTH ») au profit du versement d'une aide à l'entreprise en cas de reconnaissance de « la lourdeur du handicap » par la DDTEFP. Cette demande de reconnaissance est faite par l'employeur, après consultation du médecin du travail sur les conditions d'aptitude et les aménagements à mettre en œuvre. Le DDTEFP instruit ensuite la demande, en faisant appel éventuellement aux services de l'Inspection du travail. Cette mesure doit permettre à l'employeur de compenser les surcoûts du poste occupé, après aménagement

optimal de celui-ci et toutes aides mobilisées par ailleurs. L'aide est de 450 ou 900 fois le Smic horaire, selon l'importance du handicap, et majorée de 21,5 % au titre des charges patronales.

Le mi-temps thérapeutique ■ il est accordé dans le cas de pathologies particulières nécessitant une réadaptation progressive au poste et au milieu de travail. Il s'agit d'une mesure transitoire dont l'objectif est de favoriser la reprise à temps complet. L'accord de la CPAM et de l'entreprise est nécessaire pour le mettre en place. Le médecin traitant du salarié est l'interlocuteur compétent pour prescrire le temps partiel thérapeutique. Accordé pour une durée maximale de douze mois, il est destiné aux salariés en arrêt de travail indemnisé en maladie ou en accident du travail.

RÉORGANISER SON TRAVAIL...

- Un informaticien atteint de syndrome d'épuisement chronique (« burn out ») a totalement réorganisé son travail après une longue période d'hospitalisation et d'apprentissage de sa maladie. À partir d'un bilan professionnel avec son manager, ce salarié ne travaille plus que trois jours par semaine afin de se reposer pendant une plus longue période. Par ailleurs, il a diminué son stress professionnel en évitant le contact avec la clientèle et en travaillant la majorité du temps chez lui grâce au télétravail.
- Un ingénieur ayant déclaré une psychose bipolaire au cours de sa carrière a réorganisé son travail en partenariat avec son supérieur direct. Afin de compenser ses troubles de l'humeur, il travaille désormais en « mode projet » sur des missions à long terme. Il fait régulièrement un point avec son supérieur sur ses objectifs professionnels afin de le réassurer sur ses compétences et sa participation. Enfin, ce salarié a été aidé par le correspondant handicap de l'entreprise pour obtenir une mutation dans un environnement plus favorable à la stabilisation de ses troubles – une ville de province, proche de sa famille.
- Les entreprises ont par ailleurs aidé matériellement ces deux salariés pour la réalisation d'activités hors travail (lutherie, peinture) qui, selon eux, participent favorablement à leur équilibre psychique et leur insertion sociale et professionnelle.

Écouter et agir

Comment se positionner face à un salarié handicapé psychique ?

Il faut autoriser le salarié à parler de ses troubles et définir ses besoins pour le rendre acteur de son insertion professionnelle. L'objectif est d'établir un dialogue avec la personne. Une attitude de respect et de bienveillance est indispensable pour développer une écoute de qualité qui sera le point de départ à son intégration.

La reconnaissance administrative du handicap peut être un outil de compréhension des troubles et de définition de ses besoins par la personne. C'est également un moyen d'officialiser la maladie et de déculpabiliser la personne. Cette reconnaissance est cependant un outil limité dans la mesure où elle est également un vecteur de stigmatisation que le salarié peut rejeter.

Le médecin du travail est un référent déterminant pour mettre en confiance le salarié et suivre son évolution dans le monde du travail. Par ailleurs, il se porte garant de l'accompagnement médical du salarié dans son parcours professionnel.

Il faut lever les ambiguïtés. Les symptômes liés aux troubles psychiques font souvent l'objet d'incompréhension, de surinterprétation ou de projections fantasmatiques. En nommant la maladie dans le monde du travail, on se donne les moyens de considérer les besoins particuliers du salarié.

Comment agir face à un salarié en période de crise ou qui ne reconnaît pas sa maladie ?

Susciter ■ une démarche de soins (si la personne n'est pas déjà suivie en psychiatrie) ou l'inciter à se faire suivre avec l'aide du médecin du travail, de l'assistante sociale ou de son entourage.

Envisager ■ une réorganisation du travail pour protéger le salarié et l'environnement de travail : éviter les situations conflictuelles, éventuellement aménager les horaires, repérer les possibilités professionnelles du salarié, définir des tâches précises et faire régulièrement un point avec le supérieur hiérarchique.

Sensibiliser ■ l'environnement de travail aux troubles de la personne afin de ne pas générer d'incompréhension par rapport à certains comportements parfois bouleversants.

Accompagner ■ l'équipe de travail à tous les niveaux pour éviter une souffrance psychique liée à l'incompréhension de la manifestation des troubles et créer un espace d'écoute et de parole.

Un certain nombre de personnes font l'expérience de troubles psychiques au cours de leur vie qui peuvent les mettre en situation de handicap,

notamment par rapport à l'emploi. Elles expriment fortement leur volonté de continuer à travailler malgré leur handicap, parfois temporaire. Leur accès ou retour à l'emploi nécessite parfois un accompagnement particulier, des aménagements et, dans tous les cas, une reconnaissance de leurs besoins spécifiques. C'est pourquoi toutes les ressources et acteurs de l'insertion doivent être mobilisés pour dépasser les freins à l'insertion professionnelle et autoriser la personne à exister socialement.

La reconnaissance du handicap psychique est une opportunité pour prendre en compte les spécificités posées par les troubles psychiques dans le monde du travail. Désormais, la réflexion sur la place des personnes handicapées dans la société ne peut plus écarter la problématique du handicap psychique. Celle-ci doit être prise en compte au même titre que les handicaps sensoriels, moteurs ou mentaux. La reconnaissance du handicap psychique est par ailleurs l'occasion de réinterroger le lien entre le travail et la santé mentale et de progresser vers une meilleure organisation, plus attentive aux besoins de chacun des salariés.

Annexes

Bibliographie indicative

■ Revues

Pratiques en santé mentale

<http://www.croixmarine.com>

N°4 / 2004 : « *Vulnérabilité psychique et emploi* »

N°4 / 2006 : « *L'entreprise interrogée par le handicap psychique* »

Les Dossiers bleus des Croix-Marine

Dans le cadre du cycle de formation 2007, sur le thème « *Insertion par le travail, réhabilitation, réadaptation. Nouvelles avancées, nouvelles expériences* », deux Dossiers bleus à paraître :

Rennes, 29 mars 2007 : « *Quels cadres pour quels enjeux ?* »

Lyon, 24 mai 2007 : « *La place des professionnels, des usagers et des familles dans les processus d'accompagnement de la personne handicapée psychique au travail* »

2006 : « *Réinsertion au travail et aménagement raisonnable* »

Santé mentale

Revue mensuelle des équipes soignantes en psychiatrie. L'édition de mars 2006 (n°106) intitulée « *Aujourd'hui la réhabilitation* » questionne l'intérêt de la reconnaissance du handicap psychique et de sa compensation.

Bulletin de liaison du réseau Transition

www.reseautransition.org

N°5, juin 2007 : « *Le retour à l'emploi des personnes handicapées psychiques* »

Convergence / Revue de gestion de la santé-sécurité

www.centrepatronalsst.qc.ca

Revue (canadienne) par excellence pour les entreprises qui recherchent une information claire sur les questions liées à la gestion de la santé et la sécurité au travail.

Un Autre Regard

<http://www.unafam.org/publications/unautre REGARD.html>

Revue trimestrielle de l'Unafam. Diffusée auprès des adhérents et disponible par abonnement, elle s'intéresse aux questions posées dans la vie quotidienne des malades et leur protection.

Empan

Cette revue trimestrielle est née de la rencontre de praticiens de l'éducation, du social et de la santé, convaincus que l'écriture est fondamentale à la fois pour témoigner de son temps mais aussi pour comprendre le présent à la lumière du passé.

Deux numéros apportent un éclairage sur la question de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

psychiques. Ils s'intitulent « *Travail et handicap* » (n° 55, 2004) et « *Psychiatrie : qu'en pense le social ?* » (n°58, 2005).

■ Ouvrages et articles

Bélaïd AÏT-ALI et

Gérard LESIEUR, *Maladies psychiques et vie sociale*, Toulouse, Octarès, 2006.

René BAPTISTE, « *Reconnaître le handicap psychique. Développer et améliorer la réinsertion sociale et professionnelle* », Paris, Chronique sociale, 2005
www.chroniquesociale.com.

Maryse TSCHUI, *Les maladies psychiques, lorsque les proches sont confrontés à la schizophrénie, la dépression, la maniaque-dépression ou la maladie d'Alzheimer*, Paris, Anne Carrière, 1996.

Jean De KERVASDOUE, *La santé mentale des Français*, Paris, Odile Jacob, 2002.

Alain BLANC, Henri-Jacques STIKER, *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.

■ Acteurs de l'insertion en milieu ordinaire et maintien dans l'emploi

Agefiph

192, avenue Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
Tél.: 01 46 11 00 11
Fax : 01 46 11 00 71

Cap Emploi Ile-de-France

ADEH-92 (2^e étage)
63, avenue Gabriel-Péri
92600 Asnières
Tél.: 01 41 11 28 60
Fax : 01 41 11 28 79
adeh92@free.fr

Cap Emploi Ile-de-France

Unirh 92
63, avenue Georges-Clemenceau
92735 Nanterre Cedex
Tél.: 01 46 49 86 30
Fax : 01 46 49 86 39
accueil@unirh92.org

Cap Emploi Ile-de-France

Unirh 92
27 bis, rue Louis-Rolland
92120 Montrouge
Tél.: 01 42 53 76 76
Fax : 01 42 53 92 12
accueil@unirh92.org

Cime 92 – Sameth

3, rue Pierre-Curie
92600 Asnières
Tél. : 01 41 32 02 02
Fax : 01 40 86 18 74
maintien.cime92@cerforma.asso.fr

ID Ergonomie

66, rue Caumartin
75009 PARIS
Tél. : 01 40 82 79 60
Fax : 01 40 82 79 61
id-ergonomie@wanadoo.fr

SAVS

Service d'accompagnement
et de soutien (APAJH)
38 bis, rue Paul-Vaillant-Couturier
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 47 58 68 35

SAVS Espérance Hauts-de-Seine

44, rue Périer
92120 Montrouge
Tél. : 01 47 35 66 45
Fax : 01 47 35 67 55

Samsah – EHS

4 bis, rue Georges-Hany
92000 Nanterre
Tél. : 01 47 21 33 69

Club Arihm

39, rue Balard
75015 Paris
Tél. : 01 53 98 74 74
Fax : 01 53 98 74 70
arihmconseil@arihm.com

Centre Alexandre-Dumas

45, rue de la Division-
du-Général-Leclerc
94250 Gentilly
Tél. : 01 49 69 18 42
Fax : 01 49 69 18 49
M. Philippe Devillard
centre-alexandre-dumas@vivre-asso.com

entraide Vivre

107, cité de Magenta
75010 Paris
Tél. : 01 55 33 12 52
Fax : 01 47 70 10 40
Mme Marli Stieffatré

Cotra – Les Compagnons du travail

7, rue Georges-Besse
78330 Fontenay-Le-Fleury
Tél. : 01 30 07 10 00
jcoste.cotra@alfainfo.net

Centre Robert-Buron

59, boulevard de Belleville
75011 Paris
Tél. : 0143 14 89 14

Œuvre Falret (siège social)

50 bis, rue du Théâtre
75015 Paris
Tél. : 01 56 77 20 16

Centres Point d'appui

- Versailles (78)
1 bis, rue de Limoges
78000 Versailles
Tél. : 01 39 51 01 00
Fax : 01 39 02 35 89
- Mantes-la-Jolie (78),
- Massy (91),
- La Garenne-Colombes (92)

L'envol (géré par l'Œuvre Falret)

50, rue du Théâtre
75015 Paris
Tél. : 01 56 77 20 01

Vivre – Emergence

37, rue Louise-Weiss
75013 Paris
Tél. : 01 45 70 71 25

Association Lieu**Ressource / Appui**

4/6, passage Geffroy-Didelot
75017 Paris
Tél. : 01 44 70 92 92
Fax : 01 44 70 06 49
Mme Sonia Mansart
assolieuressource.centreappui@wanadoo.fr

Sotres (entreprise d'insertion)

28, boulevard du Couchant
92000 Nanterre
Tél. : 01 41 20 99 44
Fax : 01 41 20 99 40
M. Jean-Christophe Goffart
jc.goffart.sotres@wanadoo.fr

Treize Voyages

5, rue Guillaume-Colletet
94150 Rungis
Tél. : 01 46 86 44 45
siege@treizevoyages.org

**LES CENTRES DE RÉADAPTATION
ET DE FORMATION****Actif Formation****(géré par la Spasm)**

29, rue du Faubourg-St-Antoine
75011 Paris
Tél. : 01 53 17 12 30

Centre Mogador**(géré par la Spasm)**

30, rue de Mogador
75009 Paris
Tél. : 01 42 85 13 70

Espace Jeunes adultes**(Géré par la Spasm)**

27-29, rue du Faubourg-St-Antoine
75011 Paris
Tél. : 01 53 17 12 30

Centre Denise-Croissant

7, allée de Verrières
92290 Châtenay-Malabry
Tél. : 01 46 30 11 11

■ Acteurs de l'insertion en milieu protégé

LES ÉSAT DU DÉPARTEMENT

ÉSAT Jean-Caurant

2 rue Pablo-Néruda
92220 Bagneux

Tél. : 01 47 46 01 50

Fax : 01 47 46 15 19

jcaurant@voila.fr

Direction : M. Sorriaux

■ Nature du handicap :
Adultes handicapés psychiques

ÉSAT Garlande

21, allée Pablo-Picasso

92220 Bagneux

Tél. : 01 46 12 18 80

Fax : 01 46 12 18 89

cat.garlande@wanadoo.fr

Direction : M. Pavard

■ Nature du handicap :
Déficients intellectuels
Handicapés physiques et
mentaux

ÉSAT Les Amis de l'atelier

17, rue de l'égalité

92290 Châtenay-Malabry

Tél. : 01 46 29 59 00

Fax : 01 46 29 59 29

jl.pujol@lesamisdelatelier.org

Direction : M. Pujol

■ Nature du handicap :

Adultes souffrant de handicap
mental ou psychique

ÉSAT Les Amis de l'atelier

44-48, rue Louveau

92320 Châtillon

Tél. : 01 46 73 05 90

Fax : 01 46 73 05 99

cat.chatillon@lesamisdelatelier.org

Direction : M. Rohart

■ Nature du handicap :
Adultes souffrant de handicap
mental ou psychique

ÉSAT

20, rue Edouard-Herriot

Bât. Copernic (1^{er} étage)

92350 Le Plessis-Robinson

Tél. : 01 46 31 43 55

Fax : 01 46 30 47 82

[E-mail: cat.copernic@papstcloud.org](mailto:cat.copernic@papstcloud.org)

Direction : M. Mazon

■ Nature du handicap :
Adultes handicapés mentaux
avec troubles psychiques
durables stabilisés

ÉSAT Les Fourneaux de Marthe et Matthieu

25, rue Émile-Duclaux

92150 Suresnes

Tél. : 01 46 97 04 09

Fax : 01 46 97 89 41

ass.fourneaux@wanadoo.fr

Direction : M. Colin

■ Nature du handicap :
Malades mentaux stabilisés

D'AUTRES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE AU TRAVAIL (ÉSAT) ACCUEILLENT DES PERSONNES HANDICAPÉES PSYCHIQUES DANS TOUTE L'ÎLE-DE-FRANCE :

Bastille (Spasm)

29, rue du Faubourg-St-Antoine

75011 Paris

Tél. : 01 43 87 60 51

■ 90 places

Espace Aurore

23, rue des Terres-au-Curé

75013 Paris

Tél. : 01 53 94 51 00

■ 50 places

L'Elan

165 places

26, passage Trubert-Bellier

75013 Paris

Tél. : 01 44 16 87 87

■ 165 places

ESAT Paris

52, avenue de Versailles

75016 Paris

Tél. : 01 42 88 02 34

■ 120 places pour femmes souffrant de troubles psychiques

ESAT de la Bièvre

41, rue Louise-Weiss

75013 Paris

Tél. : 01 44 24 94 15

■ 60 places

Association Ecod'Air

73, rue de l'Évangile

75018 Paris

Tél. : 01 44 65 07 77

■ 55 places

Le colibri

58, rue du Dessous-des-Berges

75013 Paris

Tél. : 01 56 61 72 72

■ 50 places

Elisa 77

41, rue du Valengelier

ZAC de la Tuilerie

77500 Chelles

Tél. : 01 64 21 35 35

■ 82 places

Cecilia 77

La Galaise

58-64, avenue du Général-Leclerc

77260 La Ferté-sous-Jouarre

Tél. : 02 60 22 69 99

■ 65 places

Elisa Senart

58, boulevard Maurice-Faure

Zone Paris Sud 4

77380 Combs-La-Ville

Tél. : 01 64 88 18 60

■ 30 places

ESAT Fontenay

7, rue Georges-Besse

78330 Fontenay-Le-Fleury

Tél. : 01 30 07 10 00

■ 105 places

Vivre

1, allée du Guézon

92290 Châtenay-Malabry

Tél. : 01 46 31 03 01

■ 80 places

La Clepsydre

4, rue du Noyer-Saint-Germain

ZAC L'Orée-du-Val-de-Marne

94440 Santeny

Tél. : 01 58 08 11 20

■ 42 places

Pierre Souweine

672, avenue Maurice-Thorez

ZAE des Grands-Godets

94500 Champigny-sur-Marne

Tél. : 01 41 77 40 90

cat-udsm@wanadoo.fr

■ 60 places

Les Ateliers de l'Étai

19-21 rue Carnot

94800 Villejuif

Tél. : 01 43 90 31 00

■ 136 places

**LES ENTREPRISES ADAPTÉES
DU DÉPARTEMENT****E.A. Le Chêne**

3, avenue Garlande

92220 Bagneux

Tél. : 01 42 53 02 02

Fax : 01 42 53 14 11

■ 40 emplois - Handicap psychique et mental

E.A. – APAJH

51, rue Camille-Pelletan

92300 Levallois-Perret

Tél. : 01 55 90 01 01

Fax : 01 55 46 81 96

cat-ap-lev@wanadoo.fr

■ 70 emplois - Handicap psychique et mental

E.A. ANR Services

27, rue Michelet
92000 Nanterre
Tél. : 01 47 25 52 00
Fax : 01 47 24 18 77
anr-nanterre@wanadoo.fr
■ 70 emplois - Handicap
psychique et mental

E.A. Anaïs

125-131, avenue Louis-Roche
92203 Gennevilliers
Tél. : 01 41 47 49 90
Fax : 01 41 21 96 93
Direction : M. de Neuville
■ Tous handicaps

■ Accompagnement et écoute

Unafam (siège national)

12, villa Compoint
75017 Paris
Tél. : écoute Famille
au 01 42 63 03 03

Section Unafam 92

4, rue Foch
92270 Bois-Colombes
Tél. : 01 46 95 40 92
www.unafam.org

FNA – PSY

33, rue Daviel
75013 Paris
Tél. : 01 43 64 85 42
Fax : 01 42 82 14 17
contact@fnapsy.org
www.fnapsy.org

LES GEM DES HAUTS-DE-SEINE

Les Amis des Quatre-Communes

3, rue du Maréchal-Gallieni
2310 Sèvres
Tél. : 01 45 34 33 27
paulette.philippin@wanadoo.fr

GEM Alliances

116, rue Salvador-Allende
92000 Nanterre
Tél. : 01 46 98 01 29
cdelavaloire@oeuvre-falret.asso.fr

GEM Le Tremplin

11, avenue Jean-Jaurès
92290 Fontenay-aux-Roses
Tél. : 01 47 02 88 40

GEM Le club

9, rue Étienne-Marcel
92250 La Garenne-Colombes
Tél. : 01 54 57 72 22
cdelavaloire@oeuvre-falret.asso.fr

GEM Luciole

Espace Ozanam
55, rue de Sully
92100 Boulogne
Tél. : 01 46 03 75 61

GEM L'éclaircie

55, rue Jean-Jaurès
92170 Vanves

La Porte ouverte

88, rue Chaptal
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 47 58 55 26

■ Structures de soins

Centre médico-psychologique

5, rue Rabelais
92600 Asnières
Tél. : 01 41 32 24 20
Fax : 01 41 32 24 21

Centre médico-psychologique

1, rue Jeanne
92600 Asnières
Tél. : 01 47 90 60 99
Fax : 01 47 93 29 03

Centre médico-psychologique
Centre Jacques-Prévert

2, passage Jacques-Prévert
92700 Colombes
Tél. : 01 41 32 24 20
Fax : 01 41 32 24 21

Centre médico-psychologique

95, rue Youri-Gagarine
92700 Colombes
Tél. : 01 47 81 81 72
Fax : 01 47 80 83 67

Centre médico-psychologique
Centre G.-de-Maupassant

17, rue Moslard
92700 Colombes
Tél. : 01 47 60 69 75
Fax : 01 42 42 30 95

Centre médico-psychologique

5, rue Georges-Thoretton
92230 Gennevilliers
Tél. : 01 41 47 94 66
Fax : 01 41 47 94 63

Centre médico-psychologique
Croix-Rouge française

196, boulevard Gallieni
92390 Villeneuve-La-Garenne
Tél. : 01 41 21 41 36
Fax : 01 47 94 15 64

Centre médico-psychologique
22, rue du Châteaudun

92250 La Garenne-Colombes
Tél. : 01 46 49 16 40
Fax : 01 46 49 16 52

Centre médico-psychologique

9, rue Raoul
92270 Bois-Colombes
Tél. : 01 46 49 81 99
Fax : 01 46 49 80 94

Centre médico-psychologique

12, rue Fanny
92110 Clichy
Tél. : 01 41 06 63 70
Fax : 01 41 06 63 79

Centre médico-psychologique

1-3, rue Fernando
92000 Nanterre
Tél. : 01 47 21 40 00

Centre médico-psychologique

Centre Jean-Wier

5, rue Michelet
92150 Suresnes
Tél. : 01 41 44 38 99
Fax : 01 41 44 28 58

Centre médico-psychologique

36, bd du Général-Leclerc
92200 Neuilly-sur-Seine
Tél. : 01 46 40 10 42
Fax : 01 47 22 05 17

Centre médico-psychologique
Association L'étincelle

3 ter, rue Soyer
92200 Neuilly-sur-Seine
Tél. : 01 46 43 09 39
Fax : 01 46 40 09 50

Centre médico-psychologique

7-9, impasse M.-Winburn
92400 Courbevoie
Tél. : 01 43 33 56 35
Fax : 01 43 34 01 58

Centre médico-psychologique

7, rue Camille-Desmoulins
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 41 34 07 30
Fax : 01 41 34 07 39

Centre médico-psychologique
MGEN

2, rue du Lac
92500 Rueil-Malmaison
Tél. : 01 41 39 29 00
Fax : 01 47 14 95 82

Centre médico-psychologique

73, avenue Albert-I^{er}
92500 Rueil-Malmaison
Tél. : 01 47 52 00 32
Fax : 01 47 51 69 74

Annexes

Répertoire

Centre médico-psychologique

21, rue des Croissants
92380 Garches
Tél. : 01 47 01 48 08
Fax : 01 47 01 11 33

Centre médico-psychologique

31, rue F.-Pelloutier
92100 Boulogne
Tél. : 01 55 38 93 39
Fax : 01 55 38 93 20

Centre médico-psychologique

3, rue Nationale
92100 Boulogne
Tél. : 01 47 61 06 74
Fax : 01 41 41 03 69

Centre médico-psychologique

1, place du 14-Juillet
92240 Malakoff
Tél. : 01 46 56 54 00
Fax : 01 42 31 25 75

Centre médico-psychologique

7, rue Amaury-Duval
92120 Montrouge
Tél. : 01 46 57 27 29
Fax : 01 46 57 26 83

Centre médico-psychologique

60, route du Pavé-Blanc
92140 Clamart
Tél. : 01 41 07 92 00
Fax : 01 46 32 51 18

Centre médico-psychologique

64, rue des Meuniers
92220 Bagneux
Tél. : 01 46 63 45 50
Fax : 01 46 63 82 84

Centre médico-psychologique

25, rue Jean-Pierre-Thimbaud
92230 Châtillon
Tél. : 01 42 53 35 13
Fax : 01 47 35 47 98

Centre médico-psychologique

11, rue des Vallées
92290 Châtenay-Malabry
Tél. : 01 55 52 10 76
Fax : 01 55 52 10 93

Centre médico-psychologique

79, rue Prosper-Legoutté
92160 Antony
Tél. : 01 55 59 07 30
Fax : 01 55 59 07 38

Centre médico-psychologique

1 bis, rue Aristide-Briand
92170 Vanves
Tél. : 01 46 38 76 63
Fax : 01 46 42 18 23

Centre médico-psychologique

24, rue Fontaine-Henri IV
92370 Chaville
Tél. : 01 41 15 05 10

Centre médico-psychologique

(jeunes adultes 25 ans)
4, avenue Louvois
92190 Meudon
Tél. : 01 46 29 06 90
Fax : 01 46 29 06 90

Fondation santé des étudiants de France

8, rue Emile-Deutsch-
de-la-Meurthe
BP 147
75664 Paris Cedex 14
Tél. : 01 45 89 43 39
Fax : 01 45 89 17 62
www.fsef.net.fr

Annexes

Répertoire

■ Lieux ressources

Galaxie. Ce réseau regroupe des structures spécialisées dans l'accompagnement vers l'insertion professionnelle des personnes handicapées psychiques. Il vise à développer une réflexion pour promouvoir de nouvelles pratiques d'insertion et de lutte contre les discriminations dont souffre ce public.
galaxie@inf-formation.com
www.reseau-galaxie.fr

Unafam. Un répertoire de l'ensemble des structures du secteur protégé spécialisé pour les personnes handicapées psychiques est disponible en ligne sur le site de l'Unafam :
<http://www.unafam.org/repertoire-desstructures/structures.html>

Annuaire. Les coordonnées des établissements de psychiatrie sur l'ensemble du territoire sont disponibles en ligne à l'adresse suivante :
http://www.annuaire-sante.com/ass_11_0_Etablissement-de-psychiatrie_0.html

■ **Conception graphique :** *Limbus Studio (75)* ■ **Suivi éditorial et réalisation :** *WM Presse (75)*
■ **Appui technique :** *Practhis (75)* ■ **Impression :** *La Fertoise (72)* ■

Le premier frein à l'emploi des personnes handicapées psychiques est bien la méconnaissance qu'ont de leurs troubles les entreprises et les partenaires de l'insertion. Les dispositifs spécifiques ne répondent pas forcément à l'ensemble des besoins et le manque de lisibilité de l'offre de services (ou le manque de lisibilité des compétences en présence) ne favorise pas la coordination entre les différents acteurs sanitaires, médico-sociaux et du champ de l'insertion professionnelle.

C'est pour contribuer à un meilleur accompagnement des personnes concernées que la DDTEFP des Hauts-de-Seine, dans le cadre du PDITH, a décidé de réaliser un guide proposant des éclairages et repères concrets à destination des professionnels : le guide Handicap Psychique et Emploi.

Dirigée par Claire Le Roy-Hatala, sociologue consultante, la rédaction de ce guide est le fruit de la réflexion collective des partenaires du PDITH 92 : l'Agefiph, l'ANPE de Nanterre et de Gennevilliers, le Conseil Général des Hauts-de-Seine, la Cramif des Hauts-de-Seine, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) des Hauts-de-Seine, la Mission locale de Nanterre et l'Union Nationale des Amis et Familles de Malades Psychiques (Unafam).

