



Visio-conférence Travail en milieu ordinaire

18 mars 2014

Préparation de la visio-conférence avec les employeurs du 15 05 2014

INTRODUCTION

La question du maintien dans l'emploi et des conditions de travail mais également des réelles possibilités d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap psychique est une question importante : en effet, les troubles psychiques entraînent une forte exclusion du monde du travail tandis 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 2005, 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.

[*Guide Handicap Psychique et Emploi* . PDITH 92 ; Claire Le Roy-Hatala, 2009]

L'insertion professionnelle, que ce soit en milieu ordinaire ou protégé, en est un enjeu majeur, d'autant plus qu'elle interagit avec les problématiques sociales et de soin.

La variabilité des comportements et des états de vie est la caractéristique principale du handicap psychique.

Elle oblige les professionnels spécialisés à raisonner autant en termes de places que de parcours pour les personnes handicapées psychiques. La notion de parcours correspond à la nécessité de devoir s'adapter en permanence aux souhaits et possibilités, souvent évolutifs et parfois imprévisibles, des personnes accompagnées. Les «solutions» d'accompagnement doivent permettre de gérer les temps de progression et ceux de régression, les temps de rupture et de reprise, les allers et retours... Leur réussite est liée à la rapidité des adaptations et à la qualité des accompagnements soignants, médico-sociaux et sociaux et, bien sûr, familiaux. Ils imposent aussi, entre les diverses parties prenantes, un travail de coopération et une évaluation continue des états et projets de vie des personnes ayant un handicap d'origine psychique » [Journées nationales de formation continue "Handicap psychique et emploi" GALAXIE AGAPSY 02 03 Juillet 2013 Montrouge : actes disponibles www.agapsy.fr].

Aujourd'hui les différentes pratiques d'accompagnement vers l'emploi peuvent être ramenées à trois modèles principaux, que nous allons évoquer aujourd'hui :

- le modèle de type emploi protégé (*sheltered employment model*), qui correspond en France aux ESAT ;
- le modèle du type emploi de transition (*transitional employment model*) repose sur le postulat que le meilleur moyen d'accéder au marché de l'emploi réside dans le développement graduel des habitudes de travail, dans le but de connaître des succès répétés dans des activités ou dans des milieux transitoires de travail rémunérés de plus en plus exigeants, afin de garantir la réussite de l'insertion en milieu ordinaire. On peut y rattacher en France les pratiques de réadaptation au travail ;
- le modèle du soutien à l'emploi (*supported employment model*), quant à lui, vise à remplacer la logique de la formation et du réentraînement préparatoire au retour à l'emploi, propre au modèle

classique, par la logique plus hardie de la réinsertion directe en emploi ordinaire, mais avec le soutien d'un *job coach*.

[Pachoud B. : Le soutien à l'emploi (ou les pratiques de « *job coaching* ») : une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *L'évolution psychiatrique* 78 (2013) 107–117.]

Lors de sa première série de visio-conférences de septembre-octobre 2013, le CReHPsy PL a soulevé, le 24 septembre 2013, la problématique de l'emploi. Très vite la question de l'emploi en milieu ordinaire est apparue comme une forte préoccupation commune des participants. Et en effet l'emploi en milieu protégé ne correspond pas à toutes les situations, il est de plus saturé. Nous sommes donc à l'ère du développement des accompagnements en milieu ordinaire soit pour des premiers emplois, soit pour le maintien de personnes ayant développé des troubles alors qu'elles étaient déjà insérées. Les ESAT hors les murs mais aussi le job coaching, le tutorat sont des moyens, parmi d'autres, de structurer ces accompagnements.

C'est ainsi que, suite à cette première visio-conférence a été décidé de proposer aux personnes intéressées un groupe de travail préparatoire d'une visio-conférence de sensibilisation des employeurs régionaux. Des échanges par mail de ce groupe de travail (dont la constitution a connu les aléas des débutants) ont émergé deux thématiques qui vont être approfondies aujourd'hui : « La sensibilisation des employeurs : quels moyens ? Quels outils ? » et « Le maintien en emploi : partage d'expérience d'entreprises ayant mis en place l'intégration en emploi ; outils à disposition pour faciliter le maintien (job coaching, tutorat....) »

COORDONNEES de STRUCTURES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Réseau GALAXIE : réseau national pour favoriser l'insertion socio-professionnelle de personnes en situation de handicap psychique <http://www.reseau-galaxie.fr/accueil.aspx>

-Fédération nationale des Associations Gestionnaires pour l'Accompagnement des Personnes handicapées PSYchiques (AGAPSY). coordination@agapsy.fr . **Depuis juin 2013** AGAPSY porte un Programme d'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées psychiques, soutenu par le Comité National Coordination Handicap.

- Actes des Journées nationales de formation continue "Handicap psychique et emploi" GALAXIE AGAPSY 02 03 Juillet 2013 Montrouge : www.agapsy.fr

-*Guide Handicap Psychique et Emploi* ; DDETEFP Hauts de Seine/ Claire Leroy-Hatala . PDITH 92. 2009

-*Guide du Handicap dans la fonction publique hospitalière* David LELA LUZOLO. 2011.

-Handicap psychique et emploi, si on en parlait ? *Handicap Psychique* Juin 2011, Vivre Emergences ; OETH. Disponible en ligne.

- Le Roy- Hatala Claire : Accueillir et intégrer un salarié handicapé psychique dans l'entreprise. 2007. Disponible en ligne

- Le Roy-Hatala Claire « Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise », *Revue française des affaires sociales*, 2009/1 n° 1-2, p. 301-319.

-« *L'emploi : un droit à faire vivre pour tous ; évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi ; prévenir la désinsertion socio-professionnelle* » Rapport ministériel Décembre 2009 M.BUSNEL

p.1 7 Proposition n° 1 concernant la définition de l' « employabilité » :

Introduire dans la réglementation la définition suivante :

« L'employabilité est la probabilité d'accéder ou de se maintenir dans l'emploi. Elle est conditionnée par des facteurs personnels objectifs et subjectifs (capacités fonctionnelles, aptitudes comportementales et relationnelles, compétences...) et/ou des facteurs situationnels (marché de l'emploi, accessibilités aux lieux et modalités de travail, adaptabilité des postes et des organisations, contraintes professionnelles...), est susceptible d'évoluer dans le temps et d'être améliorée par la mise en œuvre de moyens d'orientation, de formation, d'adaptation ou de compensation.».

- Pachoud B. : Le soutien à l'emploi (ou les pratiques de « *job coaching* ») : une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *L'évolution psychiatrique* 78 (2013) 107–117.

-*Pour des usagers de la psychiatrie acteurs de leur propre vie ; rétablissement, inclusion sociale, empowerment.* Dir. T.Greacen, E.Jouet ; Paris : ERES 2012.

- *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* »

PLAN du DEBAT

- I- **La sensibilisation des employeurs : quels moyens ? quels outils ?**
- II- **Le maintien en emploi : partage d'expérience d'entreprises ayant mis en place l'intégration en emploi ; outils à disposition pour faciliter le maintien (job coaching, tutorat....)**
- III- **Les axes de réflexion proposés pour la visio-conférence des employeurs du 15/05**

LE DEBAT

I- La sensibilisation des employeurs : quels moyens ? quels outils ?

Avant un recrutement, en cours d'intégration d'une personne handicapée, ou lors d'une difficulté avec une personne en emploi. Parmi les participants, quels moyens et outils ont-ils à ce jour pour sensibiliser les employeurs ? Quelles demandes pourraient être formulées auprès des employeurs ? Que faudrait-il développer ?

A- Le point de vue des familles : UNAFAM Sarthe (Chr. Thomas ; Fr. Rouillard ; J.Guillerme) et UNAFAM national

- L'**UNAFAM (Union Nationale des familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques) délégation de la Sarthe** a lancé en 2013 un groupe de réflexion sur l'emploi et le handicap psychique avec l'aide des acteurs locaux comme l'ADGESTI, l'ADAPT, les adhérents dont les proches ont vécu des expériences positives ou pas et avec le soutien du siège de l'**UNAFAM** pour nous former à l'encadrement d'une telle commission. Car pour beaucoup de nos proches souffrant de troubles psychiques, l'emploi reste un **facteur essentiel d'intégration dans la société**.

- L'**UNAFAM** a enquêté sur l'emploi des personnes handicapées psychiques.

Convaincue que **l'activité y compris l'activité professionnelle joue un rôle capital dans les soins aux personnes souffrant de handicap psychique**, l'**UNAFAM** a réalisé en 2009 une enquête auprès de ses adhérents **parisiens** afin d'envisager des pistes d'amélioration. 72 % des personnes handicapées ont eu, au moins une fois, une expérience de travail mais seules 23 % travaillent régulièrement. Les emplois occupés sont les postes administratifs et d'ouvriers. Mais il paraît très difficile de répondre à la question des emplois les plus adaptés. Le niveau d'étude, l'âge d'apparition des troubles, la catégorie professionnelle n'ont que peu d'influence sur la durée de l'emploi. Les familles soulignent leurs besoins d'informations et d'accompagnement et constatent que les employeurs méconnaissent le handicap psychique, qu'il existe un décalage entre le niveau d'études et le poste occupé, que les soignants soutiennent rarement les projets de réinsertion professionnelle et que le manque de « motivation » des patients reste un problème.

Dans ses conclusions, l'**UNAFAM** propose d'insister sur les points suivants :

- **accompagner la personne handicapée psychique dans la durée.**

Cet accompagnement (pluridisciplinaire et coordonné) devrait lui permettre de construire son projet de vie et son projet professionnel.

- **la mettre en situation professionnelle rapidement** (la formation venant ensuite en situation de travail si nécessaire),

- **revaloriser et adapter les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** en proposant des **activités adaptées au handicap psychique** différentes de celles proposées aux personnes handicapées souffrant de déficience mentale ou intellectuelle

- **favoriser le temps partiel et des activités en entreprises ordinaires,**

- avoir des **moniteurs formés au handicap psychique.**

B- L'expérience nantaise : Brigitte Petit Psychologue HSJ A2C44

Un collaborateur, la personne en situation de handicap psychique, formation destinée aux responsables d'entreprise, responsables RH, cadres en situation de management sensibilisés à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Trois axes :

Identifier les représentations stéréotypées de ce handicap et acquérir une connaissance réaliste du handicap psychique.

Savoir communiquer avec des personnes en situation de handicap psychique.

Identifier les conditions de réussite pour accompagner un collaborateur en situation de handicap.

Cette formation avait pour objectif principal de favoriser les personnes en situation de handicap psychique. Au cours de cette formation a émergé une demande des entreprises pour accompagner les collaborateurs déjà en poste au moment d'une décompensation psychique affectant leur travail ou les relations avec les autres collaborateurs. La formation a également permis de repérer les besoins des entreprises dans ce domaine et d'alimenter les réflexions et les échanges au sein des structures d'accompagnement en lien avec le MEDEF.

Par ailleurs, cette formation a permis de mettre en évidence que les entreprises peuvent aussi embaucher des personnes en situation de handicap psychique à condition d'être aidées et préparées.

C- Handi-pacte Fonction publique Pays de la Loire cf. document PDF joint

Le FIPHFP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) lance un pacte territorial porté par l'AFPA dans lequel l'axe de l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés d'ordre psychiques est étudié.

D- Autres exemples régionaux

Mme FORESTIER Catherine, Cadre Socio-éducatif (CHS Sarthe, 72)

Convention CHS / ECHOTRI

Il s'agit d'une convention signée en novembre 2012 entre le CHSS et l'entreprise d'insertion ECHOTRI (collecte, tri, valorisation des papiers, cartons et autres déchets). Ce partenariat est établi sous forme de prestations, au service tant des professionnels que des usagers respectifs des 2 partenaires :

- par le CHS, formations organisées ouvertes au partenaire, stages de découverte des métiers, session d'information
- par Echotri, stages de mise en situation de travail au bénéfice de personnes suivies au CHS.

L'évaluation de ce partenariat est en cours.

M HEGON Bernard, Cadre Supérieur de Santé DSIRMT (CHS Sarthe, 72)

Comment organiser la prévention du licenciement dès les premiers épisodes de décompensation (problème d'arrêts long) ?

Quelles informations / formations des médecins du travail, au suivi des personnes ayant subi un épisode de décompensation psychiatrique ou avec un traitement psychotrope ?

Quel modèle de courrier entre médecin psychiatre et /ou traitant avec le médecin du travail pour prévenir une fin de contrat de travail lors des premiers épisodes de décompensation psychiatrique et avant une reconnaissance officiel RQTH ?

**Nadia Bakour - Coordonnatrice du Pôle « Formation et Accompagnement socio-professionnel »
ADGESTI (72)**

La question de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap psychique pointe le besoin d'une sensibilisation des entreprises. Cependant, cette démarche doit associer les personnes "concernées" en réalisant, avec elles, une évaluation des besoins de compensation dans l'environnement professionnel et sur le poste de travail. En effet, les personnes en situation de handicap psychique ont conscience des représentations que leurs situations peuvent évoquer au sein du monde professionnel : représentations, négatives et "excluant", stigmatisation... D'où une position inconfortable et ambivalente quant à " l'affichage" du handicap. Une attitude de dissimulation de la situation de handicap est adoptée, ce qui a tendance à répéter les situations d'échec en situation professionnelle du fait de l'absence d'étayages.

Autres points évoqués :

Comment mieux informer les entreprises sur les dispositifs existants quant à l'accès et au maintien dans l'emploi ? (par exemple: PPS) Comment prévenir, éviter les situations de "crise" de certains salariés en vue de faciliter leur maintien dans l'emploi ?

**Propos de Pascal FOURNIER, Directeur Adjoint du Pôle Insertion du GEIST (DJINH-SAPHIR).
Document rédigé par Jérôme BRUNEAU, Educateur Spécialisé SAPHIR Insertion**

En Mayenne, depuis les années 1990, les entreprises ont été démarchées et sensibilisées au handicap psychique. Un travail de démystification de la pathologie est réalisé.

La trame de la sensibilisation n'est pas identique pour les entreprises de plus de 20 salariés ou de moins de 20 salariés, et selon les secteurs d'activité (agriculture, artisanat...).

Au regard de la souffrance au travail et des situations de décompensation de leurs propres salariés, les entreprises sont à l'écoute d'abord dans une logique de maintien et dans le soutien que l'on peut leur apporter.

Pour sensibiliser :

- Il faut comprendre la logique et le système d'organisation des entreprises.
- Etre à l'écoute :
 - o de la culture des entreprises
 - o de leurs résistances, et les analyser
 - o de leurs craintes (manque de productivité des personnes, problèmes d'interaction entre les personnes, bizarreries du comportement...). Les entreprises veulent une réponse à ces craintes et pas forcément avoir le diagnostic médical.

Pour les employeurs, adapter un poste avec les compensations appropriées demande du temps. Pour eux, ce temps est difficile à trouver. Nous (services d'accompagnement) pouvons les aider :

- à faire l'étude de la situation et du poste possible, en adéquation avec leurs besoins et le handicap psychique de la personne
- à apporter un étayage et un soutien à l'entreprise et à la personne
- à mieux comprendre ce qu'il faut mettre en place en termes de compensations. Pour cela, il faut poser les bonnes questions, les employeurs sauront trouver les solutions (parce que ce sont eux qui maîtrisent leur pratique)
- Un soutien et un étayage spécialisés amènent un autre regard sur l'insertion des personnes en situation de handicap (il faut résonner en logique de parcours et pas en placement).

Il faut absolument un message clair pour l'entreprise.

Rappel : une insertion nécessite une revisite du poste proposé par l'entreprise, car celui-ci requiert des aménagements.

- C'est un emploi qui nécessite une étude de poste avec une détermination des compensations (qui peuvent être fluctuantes). L'entreprise et la personne doivent être conscientes de l'utilisation de celles-ci.
- La personne ne peut pas assumer la productivité et l'intégration de la compensation.
- Les services d'insertion doivent s'engager dans le parcours d'insertion tant au niveau de l'entreprise que de la personne.

M. Herspson, directeur adjoint des ateliers ADAPEI 49

Que ce soit en ESAT, établissements médico-sociaux, ou en Entreprises Adaptées, inscrites dans le milieu ordinaire, le travail hors les murs tout comme l'intégration en milieu ordinaire font partie de nos axes de développement inscrits dans le projet d'établissement des Ateliers de l'Adapei 49.

Nous mettons en œuvre des interventions au sein du milieu ordinaire d'équipes de travailleurs handicapés avec un moniteur/chef d'équipe sur des missions ciblées, avec des rythmes adaptés, qui s'inscrivent depuis plusieurs années dans le champ de nos activités.

Des actions de ce type sont conduites dans différents secteurs : préparation de commandes sur plateforme logistique, opérations de maintenance sur parc matériel client dans les secteurs de la production, du service et de la sécurité, entretien de locaux recevant du public, nettoyage de serres, opérations de conditionnement en horticulture, entretien d'espaces verts, entretien de la vigne.

Parallèlement, nous mettons en situation de détachement chaque fois que possible, et à ce jour limités sur des temps partiels ou sur des périodes bornées, des travailleurs handicapés immergés en entreprise ordinaire sur les secteurs de l'assistance de secrétariat, de la production dans les domaines électrique, de la passementerie, de l'horticulture, du travail du bois et de l'entretien d'espaces verts.

Nous mettons dans ce cas systématiquement en place un accompagnement de la personne et de l'entreprise (visite préalable pour préciser le besoin et les conditions de l'entreprise, visite avec le/les travailleur/s, accompagnement rapproché en période de démarrage, suivi et bilan échéancé, perspectives...).

Quelques trop rares cas ont permis de pérenniser l'embauche en milieu ordinaire.

Les difficultés que nous rencontrons sont de plusieurs ordres :

- L'adéquation des capacités techniques, physiques et/ou psychiques des travailleurs accompagnés au sein de nos ESAT ou de nos Entreprises Adaptées avec les tâches/exigences proposées par les entreprises ou structures du milieu ordinaire.
- La capacité des entreprises ou structures du milieu ordinaire à intégrer des travailleurs handicapés mentaux et/ou psychiques, intégration qui est perçue comme une charge sans contrepartie à hauteur de l'investissement.
- La méconnaissance du handicap mental et/ou psychique.

L'intégration du handicap physique s'appuie sur la mobilisation de moyens techniques pour palier à la déficience.

Le handicap mental et/ou psychique, méconnu, inquiète.

Son intégration nécessite une appréhension (au sens de saisi par l'intelligence) des réalités par le public, et par la même des acteurs dans les entreprises et les structures pour dissiper l'appréhension (crainte d'un danger futur).

- A la mise en œuvre de moyens techniques, généralement limités, s'ajoute la nécessité de mobilisation pérenne de moyens humains d'accompagnement, qui n'apparaît guère compatible avec nos contraintes budgétaires actuelles.

Voir aussi Article sur un ESAT hors les murs en P.J.

II-Le maintien en emploi : partage d'expérience d'entreprises ayant mis en place l'intégration en emploi ; outils à disposition pour faciliter le maintien (job coaching, tutorat....)

« Les pratiques d'accompagnement et de soutien à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique ne sont certes pas nouvelles en France. Nous connaissons, d'une part, les services qui offrent un travail en milieu protégé : les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) destinés à ce public se sont multipliés ces dernières années ; d'autre part, plusieurs structures proposent une évaluation des possibilités de réinsertion professionnelle, notamment dans le cadre des « Prestations Ponctuelles Spécifiques » (PPS) financées par l'Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) pour les personnes disposant de la « Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé » ; enfin, un certain nombre de pratiques de réadaptation au travail, par le biais de formations, de stages, ou par le recours à des ateliers thérapeutiques, sont mises en œuvre pour accompagner ces personnes.

En dépit de ces dispositifs, qui tendent à se développer, le taux d'insertion de ce public en milieu ordinaire de travail demeure faible. Le passage du milieu protégé au milieu ordinaire reste rare ; il concerne en général moins de 5 % des effectifs — à l'exception de quelques établissements qui ont fait une priorité de cette transition et sur lesquels nous reviendrons. Nous ne disposons pas de données publiées sur les résultats, en termes d'insertion notamment, des pratiques de réadaptation au travail ou des prestations d'évaluation et « d'accompagnement au parcours » financées par l'AGEFIPH (les PPS), mais ces taux restent modestes — autant qu'on puisse en juger sur la base des pratiques parisiennes que nous connaissons pour y avoir longtemps participé.

Nos collègues anglo-saxons se sont heurtés aux mêmes difficultés, face à des pratiques similaires destinées à ce même public. Ce constat les a conduits à tester, dans les années 1990, une stratégie de réinsertion alternative par rapport au modèle traditionnel : ce dernier repose sur la progressivité et le réentraînement préalable à l'insertion en milieu ordinaire de travail ; il respecte le principe, qui semble de bon sens, du « Train and place » (entraîner ou former puis réinsérer).

L'approche alternative revendique et opère le renversement de ce principe, qui devient « Place and train » insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail. Il s'agit donc d'insérer au plus vite les personnes en milieu ordinaire de travail, sans étapes préparatoires qui tendent à différer indéfiniment le retour à l'emploi réel, mais d'assurer ensuite, sur le long terme, un réel soutien dans l'activité de travail. Une même personne, qualifiée de « job coach », assume les différentes tâches que sont l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, le soutien à la prise de poste puis tout au long de l'activité de travail.

L'intérêt croissant suscité par cette approche dite de « soutien à l'emploi » (« supported employment»), au point qu'elle est aujourd'hui recommandée dans de nombreux pays comme « la » pratique de référence, tient à la supériorité de son efficacité : la grande majorité des études comparatives (randomisées contrôlées) lui reconnaissent un taux d'insertion en milieu ordinaire de travail au moins deux fois supérieur à celui obtenu par les pratiques traditionnelles d'aide à la réinsertion.

Elle s'incarne en particulier dans le modèle Individual Placement and Support (IPS) qui est un programme « d'insertion dans l'emploi et de soutien individualisé » spécifiquement mis en œuvre pour les personnes en situation de handicap psychique.

[Pachoud B. : Le soutien à l'emploi (ou les pratiques de « job coaching ») : une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *L'évolution psychiatrique* 78 (2013) 107–117.]

Quels exemples pourraient être présentés aux employeurs ?

Quels autres moyens les employeurs pourraient-ils mobiliser ?

A- L'accompagnement et les besoins vus par P.Fournier GEIST 53

HANDICAP PSYCHIQUE ET INSERTION

Avant d'évoquer l'employabilité, il faut définir l'insertion

L'insertion se pense dans la globalité avec l'analyse de tous les contextes socioprofessionnels et elle préconise une graduation du parcours. Dans une organisation de travail, l'insertion vient modifier les rapports entre l'ensemble des éléments.

La considération de l'environnement dans le processus d'insertion :

L'évolution de la personne n'est pas linéaire en raison de ses troubles psychologiques. En conséquence, c'est un « handicap oscillant » qui fluctue selon les situations rencontrées. La question de l'insertion est donc intimement liée à l'environnement dans lequel évolue la personne.

La compensation comme élément déterminant dans l'employabilité

La variété des compensations doit être bien identifiée, à la fois par la personne et par l'environnement d'accueil, pour les adapter en fonction des événements. Il est nécessaire de soutenir et former les environnements

Les réponses sont souvent standardisées et cela dans un cadre normatif, elles ne peuvent correspondre aux personnes que l'on accompagne. Il faut être imaginatif et sensibiliser les environnements d'accueil pour trouver d'autres solutions.

La compensation ne dépend pas des courants psychologiques mais du processus d'insertion car elle se définit en fonction du contexte travail et de l'organisation de l'entreprise.

Travail de coopération (besoin d'une instance qui repère les ressources)

Le diagnostic médical ne présage pas du pronostic de l'insertion même si la maladie interfère dans le parcours de la personne en situation de handicap psychique. Il est donc nécessaire d'avoir un rapport étroit entre les différents acteurs qui contribuent au parcours des personnes

Un partenariat fort ne se décrète pas mais se travaille de l'amont à l'aval.

Il faut :

- S'imprégner des champs de compétences de chacun afin de les rendre complémentaires.
Se connaître pour se reconnaître
- Un échange de compétences et de connaissances
Éviter l'isolement des pratiques
- Parler le même langage
Se construire une culture commune
- Élaborer ensemble un projet cohérent au service de la personne accompagnée
Le partenariat est une plus value pour le parcours d'insertion des personnes accompagnées.
L'employabilité passe souvent par une revisite du poste proposé (étude du poste en lien avec la personne et l'entreprise).

Les freins à l'insertion	Les solutions possibles
Absences régulières par prescription médicale. Un état de santé instable.	Voir les compensations pour les employeurs. Aménagement du contrat de travail (ex : temps de pause réguliers) .
La personne ne peut pas faire seule ⇒ besoin d'une présence physique. Changement de dynamique après une hospitalisation si reprise du parcours.	Job coaching au sein de l'entreprise ou service. Besoin de projets intermédiaires après l'hospitalisation et le retour au travail.
Méconnaissance du handicap psychique.	Besoin d'un travail de sensibilisation et de soutien aux entreprises.
Problème de productivité de la personne.	Besoin de contrats spécifiques liés à la situation de handicap en milieu ordinaire (comme le secteur protégé).
La mobilité et/ou le transport	Prise en compte de la difficulté pour analyser les besoins spécifiques et pour envisager des solutions dans le territoire.
Employabilité difficile au regard du poste proposé	Établir un livret de compétences mobilisables avec les compensations nécessaires
Secteur public : pas de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (FIPH). RLH difficilement attribuable pour des contrats de courte durée (- de 16 heures). Plafond de 3050 € /aide au poste	Prise en compte dans le décret de la RLH dans le secteur public Acceptation des temps partiels réduits (- de 16 h hebdomadaires) et révision du plafond
Si l'altération du rythme de travail est supérieure à 50 %, pas de possibilité financière.	L'aide au poste au delà de 50%.
La lourdeur administrative (RLH...) est un réel frein à l'insertion de personnes par l'inquiétude qu'elle suscite auprès des employeurs.	Avoir des procédures simplifiées, avec une réponse de principe
Dissonance des discours entre les différents partenaires (éducation nationale, soin, services d'insertion, centres de formation,...).	Avoir un partenariat entre toutes les structures afin d'avoir une cohérence face aux entreprises
Formations ne prenant pas en compte le handicap et les compensations.	Apporter un soutien aux centres de formation pour les aider à identifier : 1) la situation de handicap. 2) les compensations pour les capitaliser. Diagnostiquer si les compensations sont durables, temporaires, fluctuantes.

La législation du travail et administrative qui ne prend pas en compte la personne	Solution propre à l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs handicapés, avec une législation souple et adaptable à la situation de la personne.
Des compensations pas toujours compatibles avec le droit du travail ou les conventions	Assouplissement des réglementations (en lien avec la RQTH des personnes).

B- Autres exemples régionaux

Propos de Pascal FOURNIER, Directeur Adjoint du Pôle Insertion du GEIST (DJINH-SAPHIR).
Document rédigé par Jérôme BRUNEAU, Educateur Spécialisé SAPHIR Insertion

Travail préalable :

- Etablir une relation de confiance avec l'entreprise et avec la personne.
- Etablir un parcours gradué (en lien avec l'expérience de l'entreprise et de la personne)
- Il faut légitimer notre action auprès de l'entreprise et de la personne (établir un contrat partenarial entreprise/personne)
- Notre intervention ne doit pas apparaître comme intrusive pour l'entreprise ou stigmatisante pour la personne
- La compensation ne doit pas être vécue par la personne comme un rappel de sa stigmatisation mais comme un moyen de faire les choses
- Avoir la vigilance de ne pas se retrouver à parler à la place de la personne (être dans une logique de spécialiste qui sait ce qui est bon pour la personne).

Une distinction doit être faite entre le maintien dans l'emploi et l'accès à l'emploi. Pour les entreprises, l'accès à l'emploi n'est pas prioritaire. En conséquence, dans les relations avec celles-ci, les stratégies ne sont pas les mêmes.

L'emploi accompagné, déjà réalisé dans les pays scandinaves, permettrait d'avoir un statut juridique qui engloberait le job coaching. Ce statut permettrait d'activer plus rapidement des mesures existantes, telles que la lourdeur du handicap (mesure AGEFIPH extrêmement compliquée à réaliser par l'employeur). Il faut des services qui viennent soutenir ces démarches auprès de l'employeur et aider les personnes à mieux vivre toutes les lourdeurs administratives.

L'insertion professionnelle en situation de handicap psychique est un chemin particulier, voire difficile. C'est pourquoi il faut assurer à l'entreprise comme à la personne notre soutien actif, sans les déposséder de leurs responsabilités.

Actuellement, il est important que cette notion d'emploi accompagné soit reconnue au niveau législatif pour pouvoir répondre à tout ce qui a été dit préalablement. L'emploi accompagné doit être perçu comme une transition entre la législation du secteur protégé et la législation du milieu ordinaire.

III – Les axes de réflexion proposés pour la visio-conférence des employeurs du 15/05

Les échanges qui se sont tenus lors de cette visio-conférence autour des thématiques « sensibilisation » et « maintien en emploi », ont permis de valider l'intérêt d'approfondir nos réflexions en associant les employeurs lors de la prochaine visio-conférence du 15/05.

Concernant la problématique de la sensibilisation des employeurs et des partenaires en lien avec l'accès ou le maintien en emploi de personnes en situation de handicap psychique, l'échange du 15/05 doit permettre :

- De favoriser l'expression des employeurs sur leurs craintes, leurs représentations à l'égard d'une personne en situation de handicap psychique inscrite dans un parcours d'insertion professionnelle, leurs attentes d'une participation à ce type d'échange.
- De présenter les outils de sensibilisation/formation de l'environnement de travail (employeurs, médecins) existants sur le territoire régional : formation *Un collaborateur, la personne en situation de handicap psychique* (44, A2C44) ; formation de partenaires par convention (72, CHS), intervention de sensibilisation dans une entreprise en cours de recrutement (région, Handi Psy Pays de La Loire - Prestations Ponctuelles Spécifiques ; 53, GEIST)

A propos, de la thématique du maintien en emploi des personnes en situation de handicap psychique, les axes de réflexion présentés le 15/05 devront prendre en compte les exemples du territoire régional tels que :

- L'offre de service AGEFIPH via le marché des Prestations Ponctuelles Spécifiques mobilisable dans une situation de maintien en emploi
- La mobilisation des Services d'Appui et de Maintien en Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)
- La pratique du Job Coaching
- Le développement des détachements de travailleurs handicapés en poste en ESAT vers des entreprises du milieu ordinaire (ESAT hors les Murs)