



MATINÉE D'INFORMATION SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE



INTRODUCTION



Présentation de la matinée

1) Sensibilisation sur la prise en compte du handicap psychique au travail

Intervenants : Lauriane GUIBOUX (Chargée de mission de la Coordination 69) et Paul MONOT (Vice-Président de la Coordination 69)

2) Présentation des prestations du Cefra à travers l'expérience du Centre Hospitalier Lucien Husel

Intervenants : Rébecca CHAPPE (Directrice du Cefra), Magali FOURNIER (Attachée d'administration hospitalière au CH de Vienne) et Michèle CROS (Médecin du travail au de CH Vienne)

3) Présentation des acteurs et des aides financières mobilisables par les employeurs publics sur le territoire

Intervenants : Cécile HEUSSE (Référente Handicap Mutualisée – FPH Rhône-Alpes) et Camille SIMON (Chargée de mission du Handi-Pacte Fonction publique Auvergne-Rhône-Alpes)



TOUR DE TABLE



SENSIBILISATION SUR LA PRISE EN
COMPTE DU HANDICAP PSYCHIQUE
ET DE LA SOUFFRANCE PSYCHIQUE
AU TRAVAIL





Connaître le **HANDICAP PSYCHIQUE**

Coordination 69
Soins psychiques et Réinsertions
136 rue Louis Becker
69100 Villeurbanne
06 80 56 42 41
contact@coordination69.asso.fr



Le handicap de quoi s'agit il ?

« Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



Les conséquences de cette loi

- Meilleure reconnaissance des handicaps ayant pour origine des troubles psychiques
- Considère désormais les difficultés pour les personnes quant à leur participation à la vie sociale
- Mise en avant du rôle de l'environnement dans l'aggravation ou l'atténuation de ces difficultés

**=> Projet de vie, Plan d'aide personnalisé,
Prestation de Compensation du Handicap**

D'après vous combien de personnes en France sont en situation de handicap ?



1 million

5 millions

10 millions

Est-ce qu'on peut avoir un handicap sans qu'il se voit ?

OUI

NON

Handicap
visible
invisible



Exemples :

- **Handicap sensoriel**
- **Handicap cognitif**
- **Handicap psychique**

Distinction

Handicap psychique / Handicap mental

Handicap psychique	Handicap mental
Déficiences psychiques : altération de la pensée, de l'humeur, du comportement	Déficiences mentales : déficiences intellectuelles
Variabilité des troubles qui crée une incertitude constante et demande des ajustements permanents	Fixité : immuabilité du quotient intellectuel
Origine triple : biologique, psychologique et sociale	Origine organique
Capacités intellectuelles peuvent rester vives	Déficiences toujours présentes
Soins importants	Soins marginaux

La maladie psychique, c'est quoi ?

Adulte

- Schizophrénie
- Dépression
- Psychose, névrose
- Bipolarité
- Addiction
- Anorexie, Boulimie
- TOC
- Autisme
- ...

Enfant

- Troubles envahissant du développement
 - Psychose précoces déficitaires
 - Psychoses maniaco-dépressives précoces
- Autisme
- ...

Le handicap psychique, c'est quoi ?

- **Troubles de la volition** : incapacité à vouloir et à décider, négativisme, compulsions obsessionnelles
- **Troubles de la pensée** : délires, idées obsessionnelles, incohérence des idées, appauvrissement de la pensée
- **Troubles de la communication et du langage**
- **Trouble de la perception** : hallucinations...
- **Troubles du comportement** : agressivité, phobies

Le handicap psychique, c'est quoi ?

- **Troubles de l'humeur** : troubles dépressifs ou états maniaques
- **Troubles de la conscience et de la vigilance**
- **Troubles intellectuels** : difficultés de conceptualisation et d'abstraction, troubles de la mémoire, de l'attention, du jugement...
- **Troubles de la vie émotionnelle et affective** : anxiété, angoisse
- **Expressions somatiques** : plaintes, somatisations, altération de l'état général

Quel est le nombre estimé de personnes en situation de handicap psychique en France ?



200 000

500 000

1 million

Est-ce qu'on peut occuper tous les postes dans une entreprise quand on est en situation de handicap ?

OUI

NON

Ça dépend

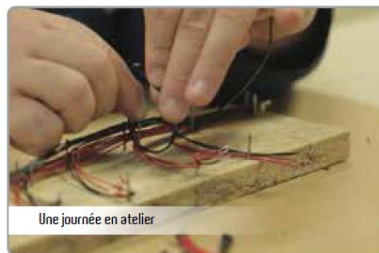


Tout dépend :

- **Du handicap**
- **Du poste**
- **Des adaptations mises en place**

Comment adapter un poste de travail aux personnes en situation de handicap psychique ?

- Visionnage 1^{ère} partie du Film
« Une journée au travail »



Une journée en atelier



Une journée en atelier



Une journée en atelier

Quelles adaptations possibles pour une personne en situation de handicap psychique ?

- Etre vigilant sur les conditions d'accueil
- Sensibiliser le management et le collectif de travail
- Privilégier un encadrement stable
- Mettre en place un tutorat
- Adapter les conditions de travail



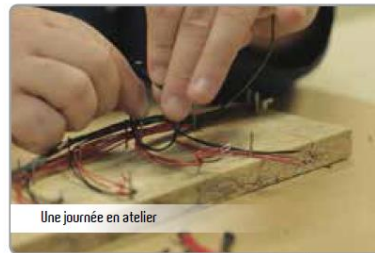
Exemples d'adaptations possibles pour une personne handicapée psychique

- Rendre claire l'organisation du poste et son environnement
- S'assurer de la bonne compréhension des consignes et des procédures
- Préparer, anticiper et accompagner les changements
- Dans certaines situations, si nécessaire, adapter le temps de travail (horaires, pauses, temps partiel...)



Comment adapter un poste de travail aux personnes en situation de handicap psychique ?

- Visionnage 2^{ème} partie du Film
« Une journée au travail »



Une journée en atelier



Une journée en atelier



Une journée en atelier

Qu'est ce qui est commun avec tout recrutement ?

Evaluation des compétences
professionnelles, du parcours, de
l'expérience, des motivations, des capacités
d'évolution,

Qu'est ce qui change ?

Comprendre et apprécier les conséquences
du handicap vis-à-vis du poste de travail,
envisager les aménagements si nécessaire

Handicap
et
recrutement



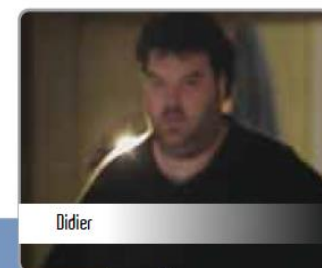
Comment adapter son recrutement aux personnes en situation de handicap psychique ?

- Mettre en confiance
- Informer la personne de toutes les étapes du recrutement
- Ne pas se formaliser d'un comportement inhabituel
- Privilégier la découverte du poste par une visite voire une mise en situation
- Prévoir éventuellement un accompagnement avec un organisme spécialisé, en lien avec le médecin du travail



Exemple d'un parcours vers l'emploi

« Le parcours de Didier »



PRÉSENTATION DES PRESTATIONS DU CEFRA À TRAVERS L'EXPÉRIENCE DU CENTRE HOSPITALIER DE VIENNE





Expérience au sein du CH de Vienne

Collaborations au service des agents



UNE HISTOIRE

- Claire, sage-femme née en 1966 recrutée en 1992
- 2007 déménagement du service dans les nouveaux locaux augmentation d'activité
- Premiers signes de désadaptation au travail et de souffrance/ arrêt de la salle d'ac

UNE HISTOIRE

- 2010 50% consultations et 50% suite de couches : une à deux nuits par mois
- 2011 arrêt maladie 3 mois/ pb chir reprise difficile très touchée par l'idée qu'elle soit obligée de quitter cette profession: c'est l'hôpital qu'elle ne supporte plus, 100% en suite de couches à l'automne (angoisse++)
- Formation via ANFH de lectrice/correctrice



UNE HISTOIRE

- 2012 temps plein en suites de couches sans nuit, ne supporte plus l'activité de soins
- Création temporaire d'un poste de SF codage en janvier 2013
- Formation TIM automne 2013
- Conditions travail anxiogène/ sens du travail



UNE HISTOIRE

- Arrêt de travail déc 2013, hospitalisation
- Fev 2014 prescription bilan professionnel/ CEFRA
- Evocation RPI
- Juillet 2014 inapte fonction SF
- Projet auxiliaire de vie/ promesse embauche



UNE HISTOIRE

- Refus RPI par comité médical car pas inapte à tous postes (février 2015)
- Lettre de l'agent et du médecin du travail pour appuyer recours et libérer agent du lien hospitalier
- RPI juillet 2015
- Auxiliaire de vie en association/ temps partiel possible + ½ traitement SF (RPI)

POINT DE DEPART : Constats

DRH

- Absentéisme
- Rapport / fiche d'incident relatant des fautes professionnelles
- Sollicitation directe de l'agent

Médecin du travail

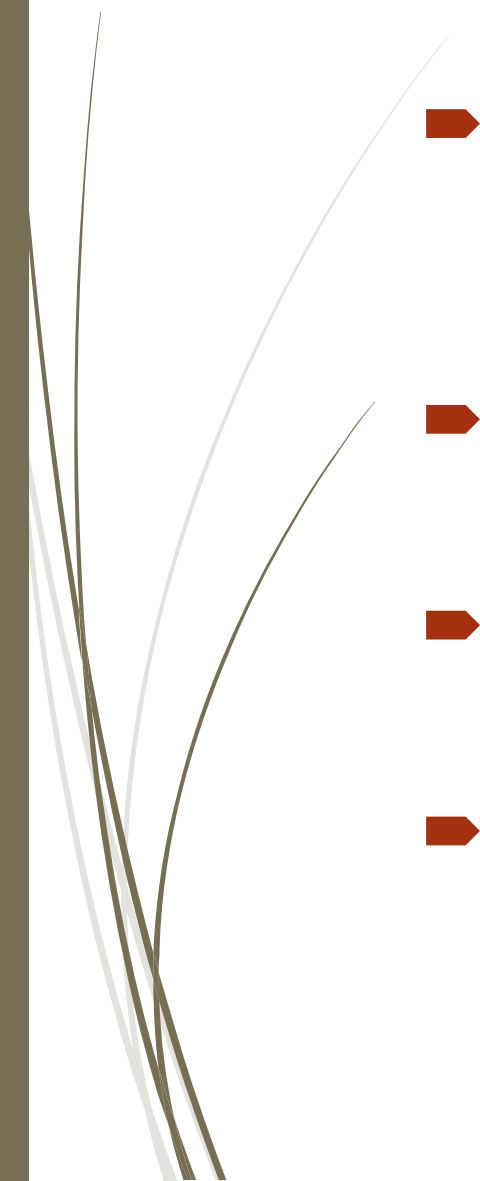
- Sollicitation directe de l'agent
- Lors d'un entretien de suivi
- Lors d'un entretien de reprise

Encadrement

- Problème d'intégration en équipe
- Dysfonctionnement en service
- Non respect des procédures et consignes de travail



OBJECTIFS RECHERCHES

- Prise de conscience du besoin de soins / d'accompagnement par l'agent
 - Mobilisation vers une nouvelle orientation professionnelle
 - Projection sur une mobilité extérieure
 - Travail sur un projet professionnel réalisable, compatible avec l'état de santé de l'agent et motivant
- 

SYNTHESE

DRH

- Présentation des objectifs professionnels
 - Orientation interne/externe
- Engagement sur les moyens (pas sur les résultats)
 - DRH comme service ressources
 - Présentation du cadre statutaire
 - Suite à l'entretien ...

Médecine du travail

- Evaluation de ma capacité à se projeter dans le travail
- L'adhésion à l'idée d'un bilan professionnel
- La présentation du CEFRA et de sa spécificité
- Prescription
- Avis sur l'aptitude aux postes envisagés

CEFRA

- Objectifs de l'accompagnement
- Lien avec l'employeur dans le respect de la confidentialité des données échangées
- Le cadre d'intervention de ce bilan



Une nouvelle page
pour l'avenir.

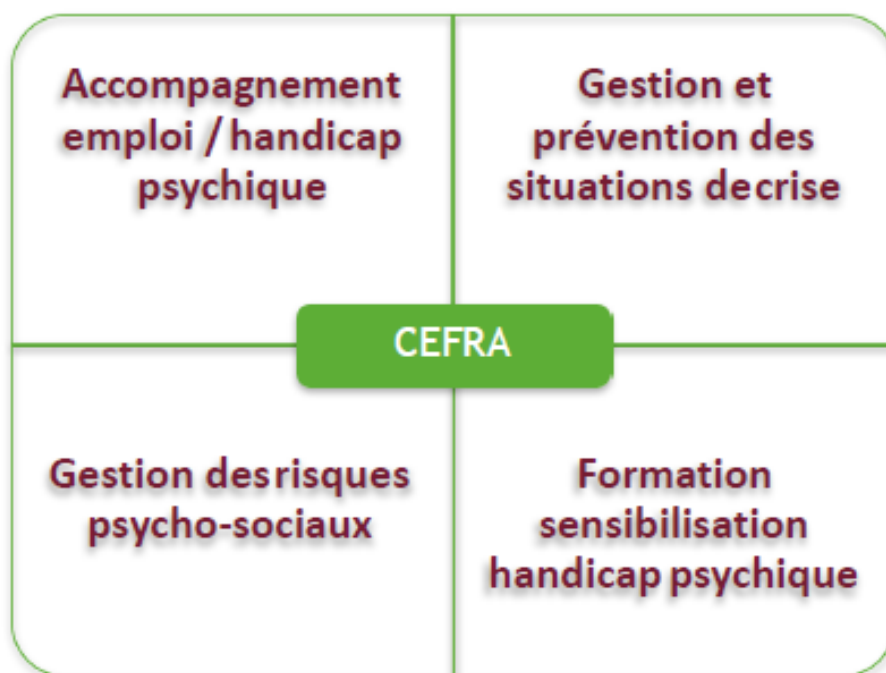
CEFRA

Expertise Handicap

CEFRA Expertise Handicap Psychique

Afin d'aider les entreprises à recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap psychique, le CEFRA intervient de la phase de diagnostic jusqu'à l'accompagnement des salariés, de l'équipe et du management et la mise en œuvre des solutions proposées

- **Accompagnement** des salariés en situation de handicap psychique et/ou en souffrance psychique au travail
- **Formation** et Accompagnement des managers et des équipes confrontés au handicap psychique
- **Expertise** du handicap psychique et des handicaps invisibles
- **Formation adaptée** des salariés en souffrance psychique et en fragilité à la maîtrise ou à la reprise en main des savoirs de base / Socle commun de compétences



- **Accompagnement** de l'entreprise dans les situations complexes de management impliquant une personne en situation de handicap psychique / souffrance psychique

- Pour une **appréhension décomplexée** du handicap et des situations complexes

Public Concerné

Le Salarié en souffrance psychique

- En situation de handicap et/ou en souffrance psychique
- En retour sur un poste nécessitant aménagement ou accompagnement individualisé
- En reclassement professionnel, pour une meilleure appréhension de la situation
- Présentant des troubles de comportement qui mettent en péril l'équilibre de son environnement professionnel et/ou impactent ses capacités et performances professionnelles

L'environnement professionnel

- L'équipe investie auprès du salarié
- Le ou les cadres de santé, souvent démunis face aux situations complexes et ou comportements déroutants
- Le ou les tuteurs de terrains : collègues occupant la fonction de tuteurs de terrains
- Le médecin du travail
- Les services RH et Mission Handicap

Approche méthodologique 1/2

- **Cabinet Conseil** spécialisé dans l'accompagnement des Services RH dans leur politique emploi des personnes handicapées psychique et/ou en souffrance psychique
- **Centre de Ressources** chargé de l'accompagnement et de la formation des Managers face à la souffrance psychique au Travail et pour l'encadrement des personnes handicapées en souffrance psychique,
- **Formation des chargés d'accompagnement** à l'emploi de personnes en situation de handicap et notamment handicap psychique et maladies chroniques

Le CEFRA propose une **prestation sur-mesure et adaptée** aux particularités individuelles,

Le CEFRA peut mobiliser : psychologue, ergonomes et consultants spécialisés (traducteurs LSF par ex...) et agit en liens étroits avec le médecin du travail, les services RH et la mission handicap.

Approche méthodologique 2/2

Phase 1

- **Diagnostic**

Analyse des problématiques et des missions du salarié
Analyse des attentes individuelles
è Proposition d'un plan d'action et d'un rétroplanning

Phase 2

- **Evaluation des capacités fonctionnelles et confrontation**

Formalisation des limites
Repérage des difficultés et des points de vigilances
Confrontation des attentes individuelles

Phase 3

- **Déroulé du Plan d'action**

Accompagnement du salarié en cabinet ou sur site et du management
Formation sensibilisation au handicap psychique des équipes

La direction du CEFRA

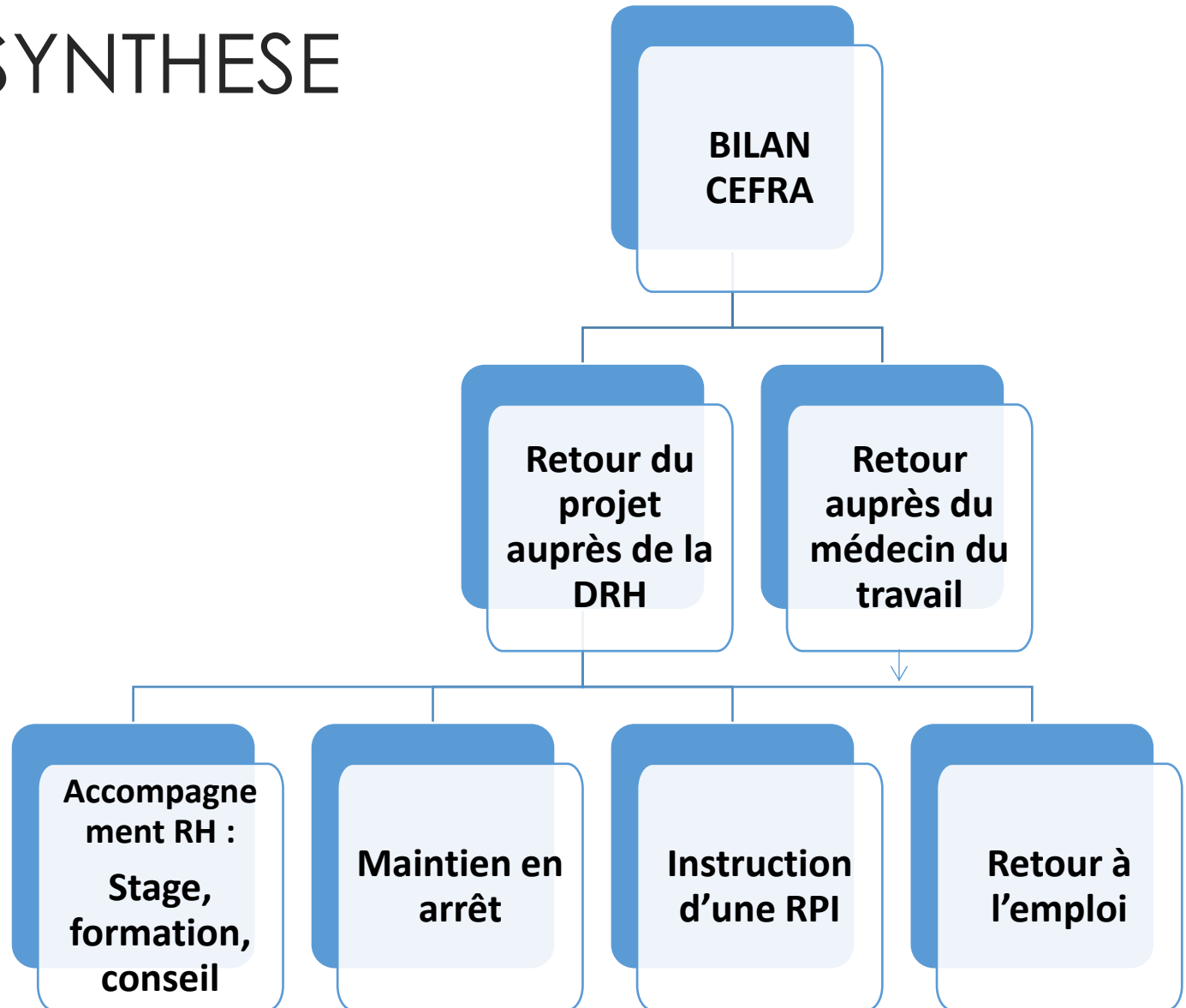
- **Rebecca Chappe**

- Ingénieur de Formation
- Gestion et Politiques du Handicap – Sciences Po Paris
- Préventeur des Risques Psychosociaux (ANACT)
- Formation Psychologie du Travail

- **Expérience**

- Consultante Handicap, Spécialisée Handicap Psychique – Intervention RH et Politique Emploi des Personnes Handicapées et en Souffrance psychique auprès des Employeurs, Managers et Services RH
- Consultante en Prévention des Risques Psycho-sociaux
- Interventions Colloques et Tables-Rondes : Emploi et Handicap Psychique
- Administratrice du réseau **Santé mentale France**
- Membre du bureau de la **Coordination69 Soins psychique et Réinsertion**
- Membre du Comité de Pilotage de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées dans le Rhône
- Membre de la Mission-Emploi du SIDACTION
- Membre du **Centre Ressource Autisme Rhône-Alpes**

SYNTHESE





LE BILAN ET APRES ...

- Sur 11 agents concernés par l'accompagnement :
 - 3 accompagnements sont en cours
 - 4 agents sont en soins (CLM, DO, ...)
 - 3 sont en retraite pour invalidité
 - 1 agent est en retour à l'emploi au sein de l'établissement sur son poste antérieur

CONTRAINTES RENCONTREES

- **Obligation de moyens de l'employeur mais ...**
- **Un statut pas toujours en adéquation avec les besoins :**
mobilisation autour du bilan de compétences ou de formation durant la maladie, ...
- **Projets individuels contraint par l'évolution de l'état de santé de l'agent**
- **Nécessité d'un agent acteur de son projet**
- **Retraite pour invalidité souvent comme conclusion finale dans la FPH, mais ...**
- **Des agents outillés pour réaliser leur projet professionnel dans le secteur privé**

PRÉSENTATION DES ACTEURS ET DES
AIDES FINANCIÈRES MOBILISABLES
PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS SUR
LE TERRITOIRE RHÔNALPIN



Acteurs spécialisés du handicap

Recrutement

cap
emploi
ressources handicaps



Maintien dans
l'emploi

sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien
dans l'emploi



Acteurs du handicap psychique

Coordination 69

Rhône

<http://www.coordination69.asso.fr/>

Coordination 01

Ain

<http://www.coordination01.fr/>



ReHPsy

Drôme, Isère

Savoie, Haute Savoie

<http://www.rehpsy.fr/>

Ohé Psylone

Isère

<http://www.op38.eu/ohe-psylone>








Acteurs mobilisables sur le Territoire Rhône - Métropole



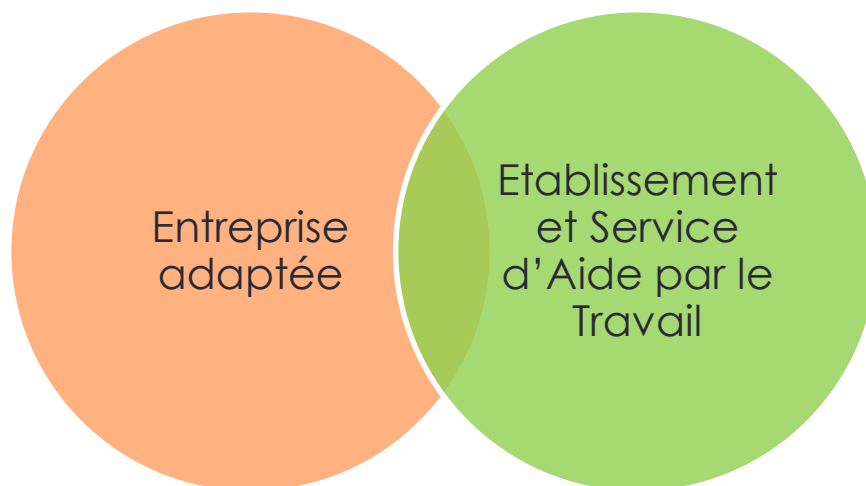
Un réseau spécialisé à votre service

Nom	Coordonnées	Activités
LADAPT Rhône 	7 Rue de Gerland 69007 Lyon 04 72 71 59 60 www.ladapt.net/node/104	Orientation Formation Maintien dans l'emploi
ARTIBOIS 	74 Av du 8 mai 1945 69120 Vaulx en Velin 04 72 35 03 68 www.artibois.asso.fr	Entreprise Adapté
Association La Roche 	Le Chapenay 69170 Les Sauvages 04 74 89 17 17 www.alr.asso.fr	ESAT Accueil de jour Hébergement

Un réseau spécialisé à votre service

Nom	Coordonnées	Activités
CEFRA 	11 Rue Guilloud 69003 Lyon 04 72 81 88 81 www.cefra.fr	Centre de formation professionnelle
Industrie Service 	645 Rue des Mercières 69142 Rilleux-La-Pape 04 72 01 96 00 www.esat-industrie-service.fr	ESAT
Messidor 	106 Av. Franklin Roosevelt 69120 Vaulx-en-Velin 04 78 78 34 80 www.messidor.asso.fr	ESAT - EA Service d'aide à l'insertion Unité d'évaluation et de réentraînement au travail Job Coaching

Acteurs du milieu protégé et adapté



- Certaines structures spécialisées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique
- Construction d'un projet professionnel pour s'insérer dans le milieu ordinaire
- Mise à disposition individuelle ou collective comme tremplin
- Temps de récupération pour retourner dans le milieu ordinaire



Acteurs dans le champ social et médico-social

MDPH

- Guichet unique d'accès aux droits et aux prestations mobilisables par les personnes en situation de handicap
- Informer et accompagner dans les démarches
- Gérer la CDAPH et ses décisions
- Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi ordinaire ou adapté
- Attribuer la prestation de compensation du handicap

SAVS/SAMSAH/UEROS

- Accueillir des personnes en stage pour des mises en situations professionnelles
- Sensibiliser les agents à l'inclusion professionnelle via l'accueil de personnes en stage
- Bénéficier d'un vivier potentiel de candidatures
- Informer les agents pour permettre un éventuel accompagnement

Centre de Réhabilitation Psycho-Sociale - CRPS

- Unités des soins psychiatriques destinées à assurer des soins de réhabilitation psycho-sociale
- Réaliser des mises en situation professionnelles sans exigence de productivité pour retrouver confiance en soi et se maintenir dans l'emploi



Dispositifs et financements spécifiques à l'accompagnement de personnes en situation de handicap au travail

Prestations FIPHFP/Agéfiph	Interventions du FIPHFP
PPS Handicap psychique	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique
EPAAST	Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail



PPS

Prestation Ponctuelle Spécifique :

- prestations ponctuelles, indépendantes les unes des autres et mobilisables toutes ou partiellement en fonction des besoins
- ressources spécialisées intervenant dans le champ du maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap
- prescrites par Cap emploi, Sameth, Pôle emploi et Mission locale
- possibilité de prescription si employeur public conventionné avec le FIPHFP, PFRH pour la FPE et CDG conventionné pour les collectivités affiliées de la FPT
- confiée à un prestataire par territoire

Mise en œuvre des expertises, des conseils et/ou des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec la situation de handicap de la personne.



PPS Handicap psychique

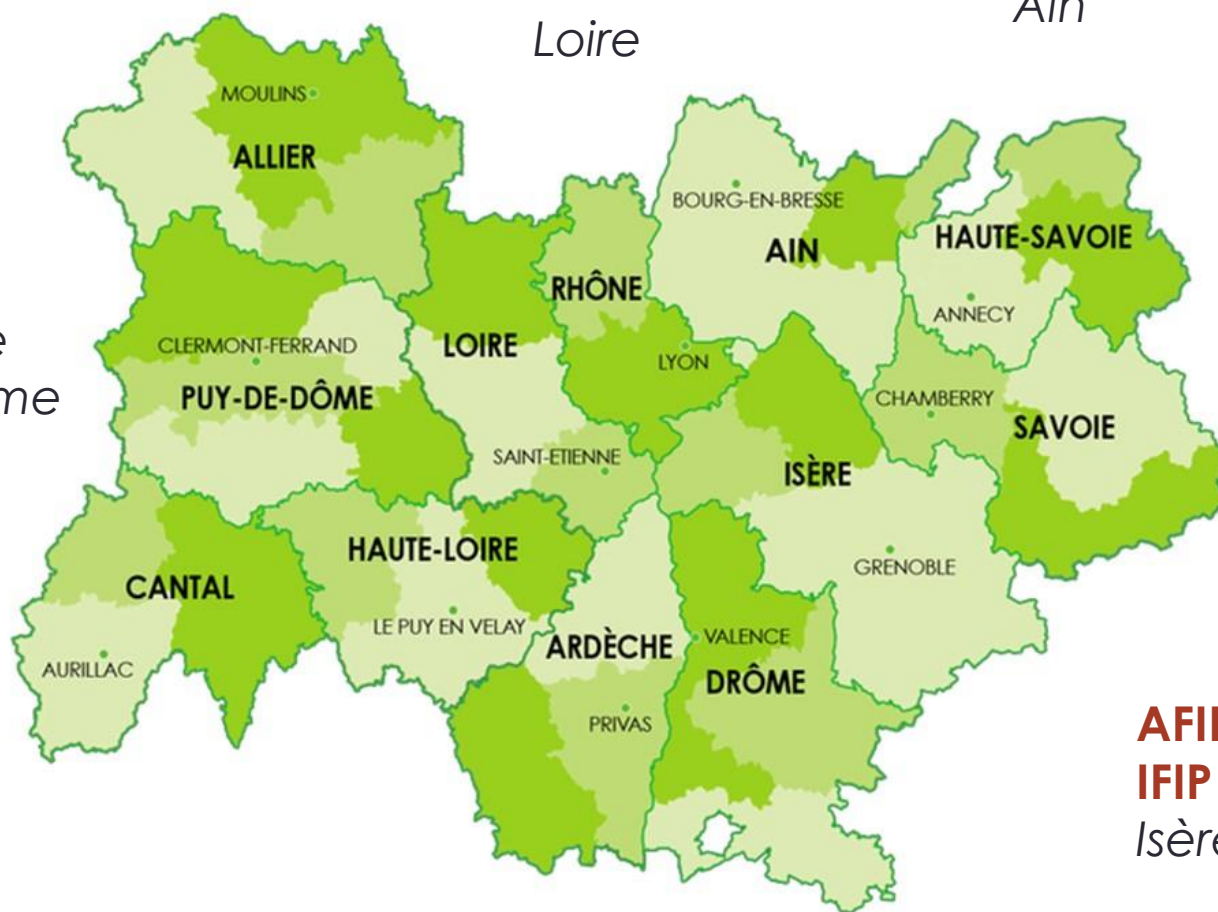
Les 6 types de prestations :

- ❖ Appui à un diagnostic approfondi
- ❖ Appui à l'élaboration du projet professionnel
- ❖ Appui à la validation du projet du projet professionnel
- ❖ Appui à l'intégration chez l'employeur public ou en formation
- ❖ Suivi dans l'emploi
- ❖ Appui-conseil pour le maintien dans l'emploi



PPS Handicap psychique

INFA
Allier
Cantal
Haute Loire
Puy de Dôme



LIFT
Loire

ORSAC INSERTION
Ain

L'Adapt
Rhône
Ardèche
Drôme
Savoie
Haute-Savoie

AFIPAEIM SAP
IFIP Conseil
Isère



Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique

Objectifs :

- ✓ Accompagner les agents qui un handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale (médicale, professionnelle et sociale) ;
- ✓ Proposer un accompagnement pluridisciplinaire et multimodale afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Description :

- ➔ Evaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de son handicap - 10 000€
- ➔ Soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur - 3 000€ avec 4 séances/mois
- ➔ Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur – 31 000€ avec 25h max/semaine



EPAAST

Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail :

- prestation Agefiph mobilisable par les employeurs publics dans le cadre de la convention FIPHFP/Agefiph
- destinée à faciliter le maintien dans l'emploi des BOE au poste actuel ou en mutation de poste
- prescrite par SAMETH, Cap emploi, CDG ou établissements si convention avec le FIPHFP
- confiée à un prestataire par territoire

Objectif : Faire des préconisations pertinentes pour compenser le handicap du bénéficiaire dans les perspectives suivantes :

- ✓ Autonomie de l'agent à son poste de travail
- ✓ Limiter la perte de productivité liée au handicap
- ✓ Anticiper les évolutions professionnelles et médicales pour minimiser les incidences
- ✓ Eclairer les acteurs concernés pour mettre en œuvre les mesures adéquates



Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail

Objectif :

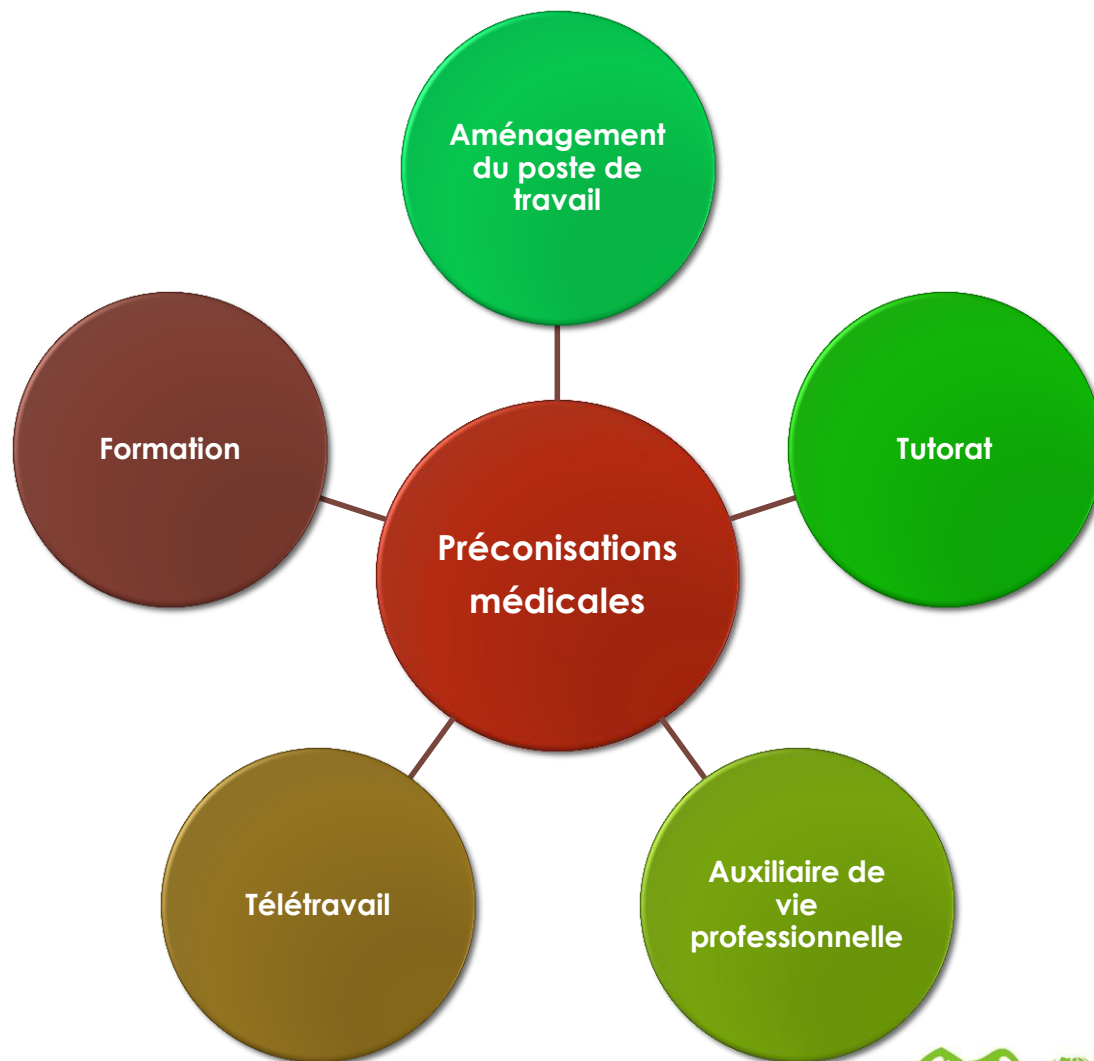
- ✓ Etudier l'environnement de travail afin de proposer des adaptations horaires, organisationnelles et matérielles qui permettent le recrutement et le maintien de l'agent.

Description :

- ➔ Financement de l'étude ergonomique du poste de travail ou d'une analyse de la situation de travail
 - En externe : 3 000€
 - En interne : 1 300€



Autres interventions du FIPHFP



RETOUR SUR LA MATINÉE ET ÉVALUATION



**MERCI POUR VOTRE
PARTICIPATION**

