

« Maintenir dans l'emploi et faciliter l'insertion des
personnes en situation de handicap psychique :
C'EST POSSIBLE ! »

28 juin 2016

Objectifs du Forum

- Mieux caractériser les particularités de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique
- Echanger avec d'autres employeurs qui débutent sur ce sujet ou qui ont déjà mis en place des actions d'accompagnement et de communication sur le thème du handicap psychique
- Cerner les besoins des employeurs pour accompagner des personnes en situation de handicap psychique ou pour communiquer sur ce sujet au sein de leur organisation



- **Mot d'accueil** **9h30 – 9h35**
- 1^{ère} partie de la matinée : **9h35 – 10h45**
 - Retour sur le questionnaire sur le handicap psychique
 - Intervention de Claire LE ROY HATALA, sociologue
« Mieux comprendre le handicap psychique dans le cadre professionnel »
 - Questions réponses avec la salle

CHANGEMENT DE SALLE : 10h45 – 10h55

- 2^{ème} partie de la matinée : « *Ateliers de travail thématique* » 10h45-11H45
- Synthèse des ateliers et échanges 11h50-12h20
- Présentation des stands et clôture de la matinée 12h20-12h30
- Cocktail déjeunatoire 12h30 – 14h



- 1^{ère} partie de l'après-midi 14h00-15h10
 - Témoignages autour de l'insertion de personnes en situation de handicap psychique (O2 et Immochan)
 - Témoignage autour d'une action de maintien dans l'emploi (AG2R La Mondiale)

 - 2^{ème} partie de l'après-midi 15h15-16h00
 - Intervention du Dr Maron -Psychiatre au CHRU de Lille et intervenant au CLRP
- Fin du Forum** **16h00**

Claire LE ROY HATALA

Sociologue

Retour sur le questionnaire

- 34 entreprises ont répondu
- Qu'en ressort-il ?
 - Une **faible maîtrise de l'emploi des personnes en situation de handicap psy** vs la connaissance du sujet du handicap en entreprise
 - Des **actions mises en place** et des **acteurs externes connus et sollicités**
 - Une **réelle appréhension** par rapport à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique : 89%

Retour sur le questionnaire

- Les particularités par rapport aux autres catégories de handicap :

stéréotype relationnel
peur attention
aide
violence réaction appréhension
méconnaissance
tutorat tabous invisible
frein
bienveillance vigilance
imprévisible effraie
disponibilité

Retour sur le questionnaire

- Les aides souhaitées sur le sujet :

aménagements
formation
benchmark conseil accompagnement
comportement
partenaires sensibiliser
communication réagir acteurs
témoignages
connaissance
information

Retour sur le questionnaire

- Besoin de mieux cerner ce qu'est le handicap psychique
- Besoin de mieux connaître les process d'accompagnement
- Besoin de savoir comment communiquer sur ce handicap
- Besoin de partager avec d'autres employeurs

Les chiffres

2 millions de personnes concernées par des troubles psychiques graves (dépression sévère, bipolarité, troubles schizophréniques, TOC...) en France (OCDE, 2012)

Ce handicap concernerait 13% de la population Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DARES, 2013)

Des troubles dans l'emploi qui bousculent notre vision traditionnelle du handicap

93% des répondants méconnaissent le sujet alors que 79% estiment avoir un bon niveau sur l'emploi des personnes handicapées en général

Un handicap difficile à objectiver, des troubles qui concernent le rapport aux autres, le rapport à soi, les attendus comportementaux....

L'objectif : Mettre mon organisation en mouvement

Les chiffres

20% de la population active rencontrera au cours de sa vie professionnelle un problème de santé mentale qui potentiellement peut générer un handicap (OCDE, 2012)

Les troubles psychiques sont la deuxième cause d'arrêt maladie de longue durée et la première cause d'invalidité (Ureco, 2012)

Une problématique qui mobilise les entreprises par le biais du maintien dans l'emploi

Plus de 50% des répondants ont mis en œuvre des dispositions spécifiques dans le cadre d'un suivi ou d'un maintien dans l'emploi

Un handicap qui fait partie de la vie des entreprises, qui se rencontre à l'âge adulte et qui peut avoir des répercussions sur le travail comme des problèmes de concentration, de relation, de fatigabilité, de confiance en soi...

L'objectif: Pérenniser l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

Les faits

Les salariés en situation de handicap ont moins de chance d'être maintenus dans l'emploi que les autres salariés handicapés (Igas, 2011).

Même lorsqu'elles sont en emploi, les personnes ayant des troubles psychiques ont de plus grandes difficultés que les autres à s'y maintenir (DREES, 2014)

Des adaptations de poste qui touchent l'organisation du travail

Les actions de compensation mises en œuvre sont principalement :

- *L'organisation du travail / aménagement des tâches*
- *Le temps de travail*
- *La sensibilisation du manager*

Des adaptations qui se trouvent dans la boîte à outil traditionnelle des managers et des RH (non spécifiques)

L'objectif : **Légitimer de nouvelles pratiques managériales**

Les faits

L'élément déterminant pour le maintien dans l'emploi est le soutien par le supérieur hiérarchique et les inputs positifs de la part des collègues (Corbière, 2011)

La compensation trouve son existence dans l'accompagnement

L'une des actions de compensation mise en œuvre par les entreprises est l'accompagnement par un intervenant externe

L'accompagnement (interne ou externe) est souvent la réponse organisationnelle vertueuse pour garantir le maintien dans l'emploi

L'objectif : Valoriser l'accompagnement et le mesurer

Les chiffres

Plus de 50% de la population considère que le travail est incompatible avec des troubles psychiques graves (DREES, 2012)

Les personnes vivant avec des troubles psychiques sont 12 fois plus souvent victimes de violence que la population globale.

Un sujet tabou chez les employeurs et stigmatisé dans la société

87% des répondants estiment que ce handicap est singulier notamment car ce sont des troubles qui font « peur »

Un sujet peu évoqué dans l'entreprise (sauf par le prisme des RPS) qui nécessite d'être parlé, pris en compte car porteur de stéréotypes négatifs

L'objectif : Considérer ces pathologies comme les autres et développer de la bienveillance à l'égard des personnes concernées

Questions - Réponses





- **Mot d'accueil** **9h30 – 9h35**
- 1^{ère} partie de la matinée : **9h35 – 10h45**
 - Retour sur le questionnaire sur le handicap psychique
 - Intervention de Claire LE ROY HATALA, sociologue
« Mieux comprendre le handicap psychique dans le cadre professionnel »
 - Questions réponses avec la salle

CHANGEMENT DE SALLE : 10h45 – 10h55

- 2^{ème} partie de la matinée : « *Ateliers de travail thématique* » 10h45-11H45
- Synthèse des ateliers et échanges 11h50-12h20
- Présentation des stands et clôture de la matinée 12h20-12h30
- Cocktail déjeunatoire 12h30 – 14h

Ateliers de travail thématique

- A. En tant qu'employeur, comment communiquer sur le handicap psychique en interne ?
- B. Comment maintenir un salarié en situation de handicap psychique dans son emploi
- C. Comment intégrer un salarié en situation de handicap psychique : l'exemple de l'alternance inclusive

Répartition des salles

Groupe B1 : Maintien dans l'emploi Salle XXXX

Animateurs

Erwan Le Saux
Eric Bardin

Groupe B2 : Maintien dans l'emploi Salle XXXX

Animateur

Sylvain Cresson

Groupe A : Communication Salle XXXX

Animatrices

Anne-Claire Bioche
Fabienne Chopin

Groupe C : Intégration Salle XXX

Animatrices :

Catherine Maes
Nathalie Fourdin

Synthèse des ateliers



Contexte

- Dans la continuité de l'étude sur la mise en place d'un réseau de tuteurs internes en entreprise comme mode de compensation du handicap psychique menée au 2ème semestre 2015, la DR Agefiph Nord Pas de Calais poursuit son expérimentation sur le handicap psychique par la mise en place d'études de postes spécifiques
- Le projet vise à aider les entreprises à trouver des solutions pour le retour à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de leurs collaborateurs en souffrance psychique

Expérimentation d'études de postes sur le handicap psychique en entreprise

Améliorer l'efficacité des actions de maintien dans l'emploi des personnes présentant des troubles psychiques / un handicap psychique

Réaliser des préconisations de compensation et définir des modes d'organisation et de suivi pour améliorer les chances de maintien

- **Sous objectifs**
 - Synthétiser les bonnes pratiques avec les acteurs existants
 - Repréciser les dispositifs mobilisables
 - Identifier des manques / proposer des compléments sur les dispositifs existants
 - Proposer des recommandations pour mieux articuler les dispositifs existants
 - Identifier les freins des entreprises et des bénéficiaires dans la mise en place des actions de maintien pour pouvoir les lever
 - Augmenter le nombre de cas de maintien sur ce type de déficience

Expérimentation d'études de postes sur le handicap psychique en entreprise

- Pour chaque situation de maintien dans l'emploi donnant lieu à une étude poste, les objectifs sont :
 - ✓ Evaluer les capacités du collaborateur pour valider le maintien sur son poste ou son évolution sur un autre poste dans l'entreprise
 - ✓ Définir les modes de compensation du handicap
 - ✓ Assurer le suivi des préconisations

- L'étude de poste doit permettre, in fine, le maintien dans l'entreprise du collaborateur suivi

- Pré-requis :
 - ✓ Accord du collaborateur, du médecin du travail et de la DRH
 - ✓ BOE et non BOE

- Durée de l'expérience : 2016

Présentation des stands



**Présentation du projet pilote
« Etudes de postes sur le Handicap Psychique »**

**Présentation des Prestations Ponctuelles
Spécifiques sur le Handicap Psychique**



Présentation du Crehpsy

**Présentation d'une
formation à destination
des RH et des encadrants**

Centre de ressources
sur le handicap psychique



**Présentation de la Mission Handi-
Pacte du FIPHFP**

**Présentation des actions du FIPHFP
sur le handicap psychique**



**Centre Lillois de Préorientation
Centre Lillois de Rééducation Professionnelle**

**Présentation du Centre Lillois de
Reconversion Professionnelle**

**Présentation du dispositif Dipsy d'alternance
inclusive**



- 1^{ère} partie de l'après-midi 14h00-15h10
 - Témoignages autour de l'insertion de personnes en situation de handicap psychique (O2 et Immochan)
 - Témoignage autour d'une action de maintien dans l'emploi (AG2R La Mondiale)

 - 2^{ème} partie de l'après-midi 15h15-16h00
 - Intervention du Dr Maron -Psychiatre au CHRU de Lille et intervenant au CLRP
- Fin du Forum** **16h00**

L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap

- **O2 : Madame Sarah Pinte**
- **Immochan : Madame Alice Valois**



Le maintien dans l'emploi d'un collaborateur en situation de handicap

- **AG2R La Mondiale : Madame Anne Donsbeck**



Merci pour votre participation !

**N'oubliez pas de remplir le questionnaire
d'évaluation**
