



Employer une personne en situation de handicap psychique : **C'est Possible !**

3 Objectifs

- Caractériser les particularités de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique
- Échanger avec d'autres employeurs
- Cerner les besoins des employeurs

Plus de **100**
participants

L'intervention de Claire Le Roy-Hatala



Claire Le Roy-Hatala, docteur en sociologie

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

Objectif *Mettre mon entreprise en mouvement*

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

Objectif *Pérenniser l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle*

Des adaptations de poste qui touchent **l'organisation du travail**

Objectif *Légitimer de nouvelles pratiques managériales*

La **compensation** trouve son existence dans **l'accompagnement**

Objectif *Valoriser l'accompagnement et le mesurer*

L'intervention du Docteur Maron

« Un sujet tabou dans l'entreprise et stigmatisé dans la société »

1 Objectif

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

Au-delà d'un trouble ou d'un handicap, comment faciliter le travail de ceux qui veulent travailler ?

Trois éléments entrent en compte dans l'employabilité de la personne : le ou les symptômes de sa maladie, le fonctionnement de sa pensée et son autonomie.

La personne concernée subit une **double peine** : la maladie, et la **stigmatisation**, sur laquelle on peut agir.



Docteur Michel Maron, psychiatre au CHRU de Lille

3 Principes d'action

- Ne **jamais laisser** « pourrir » la situation
- **Articuler** le travail et les soins
- **Évaluer** la situation en permanence

Maladie Psychique / Handicap Psychique

La **maladie psychique** est un diagnostic clinique qui nécessite une prise en charge médicale.

Le **handicap psychique** est un diagnostic professionnel analysant les répercussions de la maladie sur le travail. Ce diagnostic permet de définir les **capacités d'apprentissage**, **l'employabilité** et **l'orientation** de la personne.

3 Groupes de travail

En tant qu'employeur, comment communiquer sur le handicap psychique au travail ?

Les pré-requis

- Comme c'est un handicap qui génère beaucoup de crainte, on ne peut pas communiquer de prime abord exclusivement sur celui-ci. Il est important, au moins dans un premier temps, de **l'intégrer dans une communication plus générale**.
- Il est indispensable de **se focaliser sur le handicap**, c'est-à-dire l'impact de la déficience sur la situation de travail.
- Ensuite, il est important de **former** plus spécifiquement RH et managers, ainsi que les équipes dans lesquelles travaillent des collaborateurs en situation de handicap psychique.

Quels messages ?

- C'est un handicap **comme les autres**.
- Des **solutions** existent.
- Vous n'êtes pas seuls.
- La **visite de pré-reprise** existe pour faciliter le retour à l'emploi.

Comment maintenir un salarié en situation de handicap psychique dans son emploi ?

Améliorer le mode de fonctionnement avec les médecins du travail	Améliorer la détection	Clarifier les processus de maintien dans l'emploi :	Comment systématiser le recours à l'étude de poste ?	Formation des acteurs (managers / RH) sur le handicap
<ul style="list-style-type: none"> • Échange de bonnes pratiques • Comment construire la relation • Comment leur présenter la démarche handicap et le fait que le handicap psychique est inclus dans cette démarche 	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux gérer les personnes en arrêts longs pour faciliter le retour en emploi • Suivi et détection (requête SIRH) • Quels dispositifs possibles pendant l'arrêt ? • Détection des signaux faibles dans l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Liens avec les acteurs internes et externes • Comment garder le salarié au centre du dispositif • Quelles spécificités dans le processus pour les personnes en situation de handicap psychique ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles spécificités de l'étude de poste pour les personnes en situation de handicap psychique ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation généraliste sur le positionnement / au handicap • Un zoom possible sur le handicap psychique mais pas de formation spécifique sur cette thématique

Comment intégrer un salarié en situation de handicap psychique : l'exemple de l'alternance inclusive

Quels sont les leviers pour les employeurs pour intégrer une personne en situation de handicap ?

- Entreprise **apprenante** (montée en compétence) et **engagée**
- **Personne ressource** en entreprise (réfèrent/tuteur)
- **Sensibilisation** au handicap psychique après des équipes
- **Étude de poste**
- Présence continue d'une **équipe pluridisciplinaire médiatrice**
- Envisager avec l'entreprise les **aménagement**s raisonnables pour que l'intégration se passe bien

Le processus d'inclusion en amont aide au maintien dans l'emploi

Après le forum

Vous connaissez dans votre entreprise un collaborateur en situation de handicap psychique, en problématique de maintien, en arrêt de travail ou en poste, bénéficiant ou non d'une reconnaissance du handicap ...

Participez à l'expérimentation proposée par l'Agefiph jusqu'à fin décembre 2016 et permettez à votre collaborateur de bénéficier d'une étude de poste spécifique.

3 Pré-requis :

- Le collaborateur souhaite rester dans l'entreprise et est volontaire pour participer à la démarche
- L'entreprise est volontaire pour conserver le salarié, rechercher une solution à l'interne et s'impliquer dans une étude de poste
- Le médecin du travail a donné son accord.

Contact

Anne-Claire Bioche
acbioche@atouts-handicap.com

Vous souhaitez former vos collaborateurs sur l'accompagnement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

Le CREHPSY est à votre disposition

<http://www.crehpsy-npdc.fr/fichs/12784.pdf>

Pour vous inscrire : <http://www.crehpsy-npdc.fr/fichs/12204.pdf>

Contact

Crehpsy Nord-Pas-de-Calais
03 20 16 56 10
contact@crehpsy-npdc.fr