

Nouvelles Couleurs

www.lescouleurs.fr

N°3 Juillet 2015



Les Couleurs
de l'Accompagnement

L'accès à l'emploi,
un support de rétablissement
pour de nombreuses personnes
en situation de handicap psychique

L'Union des **Couleurs de l'Accompagnement** inscrit son action dans les axes du rapport Piveteau en recherchant le "**Zéro sans solution**" également en matière de travail. C'est ainsi que la palette de dispositifs développés et gérés dans le cadre de l'**Union des Couleurs** apporte plusieurs solutions d'accès à l'emploi :

L'Atelier de Diagnostic Professionnel dont l'objectif principal est de proposer un processus d'évaluation dynamique des capacités des personnes par des mises en situations de travail. Il s'adresse à des personnes souhaitant l'amorce d'un projet de travail et pour lesquelles les troubles psychiques remettent en cause leur accès à l'emploi. Les personnes concernées peuvent se situer en amont d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou d'une orientation professionnelle en milieu protégé.

La plateforme commune d'entrée en ESAT : sur le département du Rhône, les ESAT des associations Industrie Service, la Roche et Messidor, animent une plateforme commune d'évaluation des capacités de travail des personnes adressées par la CDAPH.

Les Etablissements d'aide et de service par le travail sont situés sur tous les départements où sont installés les trois acteurs : Industrie Service, la Roche et Messidor. De transition, hors les murs, ou à plus long terme, ces établissements de travail protégé permettent aux personnes de reprendre une activité salariée dans de véritables métiers avec un véritable salaire.

Les Entreprises Adaptées s'adressent aux personnes orientées vers l'emploi en milieu ordinaire par la CDAPH. "L'Entreprise Adaptée" est intégrée au droit commun depuis la loi 2002-2, les personnes bénéficient d'un véritable contrat de travail.

Ces entreprises sont dites de transition pour permettre un accès vers d'autres emplois, Messidor propose ce statut de travail dans une plateforme de dispositifs sur tous les bassins de vie et d'emploi.

Le JOB COACHING est un accompagnement individualisé et intensif vers et dans l'emploi pour les personnes avec ou sans reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Agissant comme une interface entre l'entreprise et le salarié, cet accompagnement favorise le recrutement et l'intégration directement au sein de l'équipe de travail.

La diversité et la complémentarité des dispositifs permettent un accompagnement individualisé de chaque personne dans son projet de vie professionnelle.

Pour **les Couleurs de l'Accompagnement**,
Thierry BRUN
Directeur général de MESSIDOR

La question du travail

édito

LES COULEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT : le travail réveille les capacités de la personne

Après le thème du logement traité dans le numéro précédent, voici à présent celui du travail, une des composantes de l'accompagnement que **les Couleurs** tiennent à valoriser car elle participe largement au rétablissement des personnes et à leur insertion dans la société.

Il y a 40 ans, Vincent Verry fonde Messidor avec, déjà, la conviction de l'importance du travail et la vision d'un processus à construire par étapes adaptées à chacun.



Photo : Les Couleurs - ET ALORS !

Ce parcours de transition doit bien sûr être accompagné et stimulé avec constance, particulièrement pour ce public, afin d'apaiser les alternances entre l'euphorie et la peur et pour passer du déni de la maladie à l'envie de se reconstruire.

Dans cet esprit, nous offrons aujourd'hui toutes les étapes de la transition : l'information préalable, l'évaluation pour que la personne vérifie qu'elle peut et qu'elle veut travailler, l'expérience du travail et jusqu'à, quand cela est possible, l'immersion dans la réalité du milieu ordinaire.

Car le travail réveille les capacités de la personne et l'encourage à se mettre en mouvement.

Nos amis canadiens et anglo-saxons nous ont montré que le travail réduit les symptômes et augmente l'estime de soi ainsi que la satisfaction personnelle.

Les accompagnants au travail doivent être en lien avec les soignants et les accompagnants à la vie sociale dans la perspective d'un projet de vie global. Les ruptures doivent être évitées. On avance, on peut reculer mais entre deux étapes, il doit y avoir continuité et fluidité.

C'est la première raison d'être des **Couleurs**, d'offrir une gamme de services aussi complète que possible aux personnes souffrant de troubles psychiques.

Georges BULLION
Président de Messidor
Trésorier des **Couleurs**



Prendre en compte chacun là où il en est

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit l'obligation pour les entreprises de respecter certains quotas de travailleurs handicapés et renforce un système de pénalités pour les employeurs récalcitrants. Qui dit handicap, dit difficulté à effectuer une tâche. Si le grand public imagine assez bien les obstacles que doit surmonter un non voyant ou une personne en fauteuil, il sait mal en revanche l'importance et la complexité des difficultés que rencontre une personne en situation de handicap psychique.

Pour mieux comprendre ce qu'elles sont, nous sommes allés trouver des directeurs d'établissements adaptés (EA) ou d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Tous, quelle que soit la variété des situations de leurs établissements, insistent sur la nécessité d'un encadrement adapté.

La première particularité, bizarrement, est l'âge des personnes. Alors que l'on recherche un emploi habituellement au sortir de l'école, les personnes handicapées psychiques, elles, ne se confrontent que tardivement à la question de l'emploi. En effet, "ce type de maladie survient fréquemment à l'adolescence et n'est pas alors reconnue comme telle. Elle passe pour



Photo : Messidor Restauration

un symptôme malheureux de la jeunesse, d'autant plus qu'il s'agit souvent de jeunes sans histoire, plutôt brillants scolairement", nous explique Jean-François Miro, directeur de l'association Espoir 74. Il faut donc attendre que survienne un événement grave pour que le diagnostic soit posé. C'est autant de retard de pris, lequel se creuse encore parce que ces jeunes (et leur famille) acceptent difficilement ce qu'ils vivent. Dans un déni qu'on peut comprendre, ils ont tendance à refuser

les traitements et c'est donc bien plus tard, quand ils sont stabilisés, qu'ils désirent trouver leur autonomie et leur place dans la société. Nous accueillons pour notre part un public très jeune, pas forcément prêt pour une activité sociale. Aussi travaillons-nous beaucoup en complémentarité avec Messidor.

Ensuite vient la méconnaissance du monde ordinaire qui engendre à son tour des conséquences car les personnes restées trop longtemps au domicile des parents ou à l'hôpital psychiatrique ont oublié les règles minimum de la vie sociale : se lever le matin, se laver et s'habiller convenablement, dire bonjour... "S'ils ont généralement envie de travailler, leurs représentations, très éloignées de la réalité, sont bousculées", dit Béatrice Mercier, directrice de Cotagon. "Beaucoup ont des difficultés de concentration, se sentent mal dans un espace qu'ils doivent partager... La peur de l'autre, par exemple, est fréquente chez ces personnes..." Si l'on ajoute encore à ces difficultés sociales le fait que les traitements médicaux et la maladie elle-même ont des répercussions en termes de rythme, d'apprentissage et de compréhension, on aura compris que l'accès à l'emploi de ces personnes ne peut se faire qu'accompagné.



Photo : ALR

Mais il serait erroné de croire que tous les ESAT se ressemblent. Au contraire on s'aperçoit assez vite que "l'offre est variée pour répondre à la diversité des situations individuelles. Il y a loin du foyer de vie que propose Cotagon, où les personnes s'entraînent à retrouver une activité dans des ateliers très encadrés, à l'entreprise à part entière que s'enorgueillit d'être Industrie Services. Ici, on parle de travailleurs, pas d'usagers", assure Laurent Vanderstock, le directeur de la structure. "Nous dépendons de la convention de la métallurgie, pas de celle du médico-social. Ce qui signifie que les travailleurs ont des niveaux, des échelons. Notre but n'est pas de les aider à accéder au milieu ordinaire, ils y sont déjà, car nos clients sont des PME

que nous ne devons pas décevoir. Bien sûr, nous adaptons l'environnement de travail, nous sommes contraints à la souplesse parce que nous savons bien qu'avec ces personnes, un jour ça va, le lendemain plus du tout. Alors on adapte, on anticipe... Mais nous respectons les contrats, les délais."

Complémentaire de ces structures, La Roche accueille en majorité des personnes qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire. Sans limitation de durée. Selon leur degré d'autonomie mais aussi leurs aspirations, La Roche leur offre le choix du secteur de travail (blanchisserie, sous-traitance industrielle, cartonnages...) et propose même un large éventail d'hébergements qui vont du foyer de vie au logement individuel (voire en couple), en passant par l'accueil de jour et ce sur plusieurs localités. "Nous construisons pour chaque personne un accueil sur mesure et surtout adaptable aux évolutions de son handicap" explique Jean-Pierre Mougeot, le directeur. Tous les directeurs disent combien la qualité de l'encadrement est essentielle.

Pour Philippe Bascunana, directeur de Messidor-Loire, "même dans les ESAT où les travailleurs sont placés dans des conditions très proches du milieu ordinaire, personne n'oublie que ce sont des personnes fragiles. La stabilité des équipes qui les accompagnent est primordiale à la réussite de ces projets de travail. Or, cela ne se décrète pas, mais se tisse au quotidien. Nous sommes donc extrêmement vigilants au moment de l'embauche. Les facteurs humains et éthiques sont incontournables. Il est nécessaire que les salariés adhèrent aux valeurs qui guident notre action. Ensuite, il faut pérenniser car les équipes qui ont de l'expérience relativisent et anticipent mieux. Aussi le management de proximité

doit-il reposer sur la confiance et se montrer tolérant."

Compte tenu des contraintes que l'intégration de ces personnes impose, on pourrait se dire: À quoi bon? Laissons répondre Fabien, 37 ans, employé aux espaces verts chez Messidor Loire : "J'ai rencontré Messidor pendant un séjour à l'hôpital psychiatrique où j'avais atterri après un accident de vie. Quand j'ai pu y entrer, j'ai choisi les espaces verts car j'adore la nature. Grâce à cela, j'ai pu reprendre le dessus. Ce fut un tremplin pour moi. Le travail m'apporte la joie de vivre, de me sentir utile. J'aimerais prochainement retourner en milieu ordinaire pour recommencer ma vie."

Conseillère d'insertion ?

Voulant comprendre ce que représentait ce métier, nous sommes allés trouver Marina Da Cunha, conseillère d'insertion chez Messidor Loire.

"Les personnes nous sont adressées par l'organisme de soins ou de maintien à domicile qui les prendait en charge et considère qu'ils peuvent dorénavant bénéficier d'une inclusion en milieu ordinaire. C'est là que nous intervenons car ces personnes ne peuvent du jour au lendemain aller sonner à la porte de Pôle Emploi. Nous assurons la transition et l'accompagnement au cours des différentes étapes. Sortir d'un univers protégé pour affronter le milieu ordinaire peut prendre deux ans, cinq ans... Nous apprenons à bien connaître ces personnes que nous accompagnons, à prendre en compte leur environnement, c'est à dire leur santé et les soins qu'ils doivent continuer, leur famille, leurs goûts et tout ce qui peut constituer un appui ou les déstabiliser. C'est avec tous ces éléments que nous pouvons construire avec eux un parcours professionnel.

Dans un premier temps, nous abordons les pré-requis du travail en termes d'attitudes et d'aptitudes. Puis nous abordons la réflexion sur leur projet, ce qui n'est pas simple : les rêves sont souvent très éloignés du possible! Enfin, nous mettons en place des formations professionnelles, des stages de plus en plus longs et des mises à disposition en entreprise pour les confronter à une réalité méconnue. Toute cette démarche est très progressive. Au début, ils travaillent sur des tâches simples, à leur rythme, sans contraintes (en fait, se lever le matin et respecter les horaires en est déjà une qu'il faut apprendre à accepter). Ce n'est que lorsqu'ils y sont prêts qu'ils se "spécialisent", qu'on aborde vraiment le projet professionnel.

Une fois l'insertion faite dans une entreprise, nous ne les lâchons pas pour autant. Nous assurons un suivi post-insertion plus ou moins long en fonction de l'adaptabilité de la personne. Nous rencontrons l'employeur pour la prise de poste et nous nous assurons que tout se passe bien pendant une moyenne de deux ans, car au moindre problème, il faut rassurer le travailleur comme l'employeur. L'essentiel est qu'il n'y ait pas de rupture, toujours dommageable : la continuité dans le poste assure sa pérennité. Quand un CDI est signé, c'est une grande victoire!"

Le point de vue des familles
Interview de Mme Mignotte,
Présidente de l'Unafam

"Pour nous, l'emploi est une question tout aussi prioritaire que le logement. Depuis une quinzaine d'années, on a beaucoup avancé. Nous venons de lancer une grande enquête nationale pour repérer les bonnes pratiques en matière d'accès à l'emploi. Ce qui veut dire que nous sommes optimistes.

Mais il faut bien comprendre que la situation n'est guère favorable en temps de crise où le chômage touche tout le monde. Particulièrement les personnes handicapées (tout handicap confondu) puisqu'elles représentent 30% des chômeurs. Il faut aussi avoir conscience que 30% d'entre elles ne seront jamais en état de travailler.

En fait, nous déplorons essentiellement des diagnostics trop tardifs. Car nous savons bien que, plus ce dernier est précoce, plus tôt se fera la prise en charge, et moins les aptitudes sociales seront altérées.

Il est essentiel de ne pas couper les malades de la société par de longs

séjours en hôpital psychiatrique ou des périodes de solitude qui provoquent des pertes irrémédiables en matière sociale. C'est pour nous un objectif essentiel pour éviter les risques de chronicisation. Grâce à un accompagnement visant une réadaptation sociale, on peut espérer qu'ils parviendront à reconstruire des capacités sociales, et peut-être même des circuits neurologiques restés trop longtemps inexploités. Il y a heureusement de plus en plus de centres qui proposent de la réadaptation psychosociale, c'est un progrès, mais il reste encore beaucoup à faire. Quoi qu'il en soit, il faut à tout prix maintenir le lien social."

UNAFAM
66 Rue Voltaire
69003 LYON
Tél. 04 72 73 41 22 - 69@unafam.org
www.unafam69.org

Pour aider les entreprises à embaucher
(et garder) les travailleurs handicapés

Handi Lyon Rhône travaille à l'insertion des travailleurs handicapés dans le Rhône (tous handicaps confondus). A la différence d'autres associations, il se positionne uniquement sur le milieu ordinaire et s'adresse aux employeurs privés et publics susceptibles de recevoir ces personnes. Son cœur de métier, c'est le lien entre l'entreprise et le demandeur d'emploi/travailleur.

Pour effectuer cette mission, il dispose d'un vivier d'environ 4000 entreprises, ce qui est considérable. Il les informe sur l'obligation d'emploi et sur toutes les mesures facilitant le recrutement et le suivi dans l'entreprise de ces personnes : mise en œuvre de solutions adaptées destinées à prendre en compte les besoins des employeurs comme ceux des personnes handicapées à qui il propose un accompagnement personnalisé, formations professionnelles... Le bilan est plus que positif : presque 4000 personnes accueillies par Cap Emploi ont signé un contrat entre 2012 et 2014. Et pour la moitié d'entre eux, le maintien dans l'emploi est considéré comme réussi.

Ce bilan concerne aussi les personnes atteintes de handicap psychique : elles sont 200 à avoir été suivies par Handi Lyon en 2014. Concrètement, cela signifie

qu'un référent personnel les aide à construire leur projet professionnel et leur démarche de retour dans une activité en milieu ordinaire.

Écoutons Max Thouasnel, son directeur : "Ce qui nous intéresse, ce sont leurs compétences, même si nous reconnaissons pleinement leur qualité de travailleur handicapé. Mais nous ne stigmatisons jamais. En interne, un médecin et une psychologue clinicienne nous aident pour affiner le diagnostic, mais celui-ci reste de l'ordre du secret médical, n'est jamais dévoilé à l'employeur et de toute façon, nous faisons confiance à ce que nous déclare la personne. Nous sommes avant tout un service public à l'emploi, ce qui explique que nous sommes conventionnés avec l'État pour mettre en œuvre Cap Emploi. Mais nous tenons à notre statut associatif qui seul peut apporter la créativité et garantir notre caractère propre."

Handi Lyon Rhône
62/64 Cours Albert Thomas
69008 Lyon
Tél. 04 37 53 01 30
www.handilyonrhone.org

Des actions

Les difficultés de la polyvalence

Frédéric Saussac est délégué régional à l'emploi, particulièrement chargé de l'emploi, du handicap (en général) et de la santé au travail. Dans le cadre des sept clubs Entreprise et Handicap rhônalpins, il rencontre les quelques 650 entreprises partenaires. Parfois, la question du handicap psychique est évoquée. Deux types de difficultés remontent de ces échanges : d'une part celle de la stabilisation, essentielle pour envisager de proposer un emploi à une personne handicapée psychique ; d'autre part la complication introduite aujourd'hui par le fait que les emplois sont de plus en plus polyvalents et font appel à de l'anticipation, de l'adaptabilité. Or c'est précisément cette polyvalence qui met les personnes fragiles en difficulté : la routine les met en confiance, quand tout changement les déstabilise et les place en insécurité.

" C'est un problème qui me tient à cœur, affirme Frédéric Saussac, nous essayons vraiment d'insérer le plus grand nombre possible de personnes. Pour ce faire, nous travaillons beaucoup en amont avec les ESAT et les EA avec qui nous mettons en place les stages qui permettent aux uns comme aux autres de mieux se connaître, aux entreprises d'appréhender sans crainte ce type de public, aux personnes de vérifier si elles sont aptes à tel ou tel travail. Dans la région Rhône Alpes, nous en organisons entre 70 et une centaine par an."



Accompagner tout le long de la démarche de retour et de maintien au travail

L'Adapt est une association nationale créée en 1929 et reconnue d'utilité publique. Le T final du sigle signifie travail. C'est dire que l'Adapt s'est positionnée dès le départ sur l'emploi. Son but est de favoriser la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien dans l'activité professionnelle à travers des dispositifs d'évaluation (de demande de reprise d'activité et de faisabilité de celle-ci), d'aide à la construction de projet, d'accompagnement dans l'emploi et de formation. Si elle se préoccupe de tous les types de handicap, elle a développé des dispositifs spécifiques sur certains d'entre eux, dont le

handicap psychique. L'offre de prestation est très diversifiée et couvre tous les champs de l'accessibilité et du maintien au travail, elle propose des diagnostics, des formations qualifiantes et surtout individualisées pour tenir compte de la variété des handicaps et de la spécificité de chaque individu.



Interview Claude Chalut, formatrice.

Claude Chalut est formatrice auprès de différents publics en insertion. Pour elle, "l'objectif est de renforcer la compétence sociale qui va venir étayer la compétence professionnelle. On peut en effet être un excellent dessinateur industriel et être incapable de travailler en équipe, ce qui pose problème dans l'entreprise qui n'a aucune idée de la manière de gérer ce type de dysfonctionnements que sont les retards à répétition, le manque de soin, voire l'agressivité. La plupart des formations aujourd'hui visent l'acquisition de compétences professionnelles sans se préoccuper de ces savoir-être qui rendent supportable la vie dans l'entreprise. C'est donc sur ces compétences sociales que je travaille. C'est d'autant plus nécessaire que, dans le cas particulier du handicap

psychique, les personnes ont souvent été longtemps désocialisées, éloignées des contraintes de la vie en collectivité de travail. Elles ont généralement un gros déficit de confiance en elles-mêmes. Mes formations qui s'adressent à de tout petits groupes de cinq/six personnes, partent de situations concrètes qu'elles connaissent bien, je leur propose un travail très individualisé, c'est du cousu main... Mon but, c'est de les aider à réintégrer le milieu ordinaire. Aussi suis-je amenée aussi à rencontrer les encadrants techniques et les chargés d'insertion en plus de la personne concernée."

C'DEMAIN
Tél. 06 23 36 67 37 - cc.demain@gmail.com

Faciliter l'intégration professionnelle : une méthode de résolution de problèmes autour de la vie quotidienne

"Les transports me fatiguent ou m'angoissent... Une grève des transports, je ne sais pas comment faire.... Je prends mon traitement et je n'arrive pas à me lever le matin... En rentrant du travail, je n'ai plus la force d'entretenir mon logement... Lorsque je ne peux pas venir au travail, je ne préviens pas mon employeur... On m'a fait des remarques sur mon hygiène..." tels sont les témoignages des personnes qui participent à l'atelier d'échanges organisé par le SAVS de Grim.

L'intégration professionnelle nécessite donc également le renforcement des habiletés sociales et cognitives dans les actes de la vie courante afin d'en limiter les impacts sur les parcours professionnels. C'est là que les SAVS, à côté des familles, des soignants, des Esats et entreprises sont des acteurs incontournables. Les ateliers d'échanges permettent aux personnes de trouver ensemble les résolutions dans la créativité et le partage d'expériences mais aussi de valoriser leurs parcours en visualisant les progrès réalisés.

C. Fantino, directeur SAVS Grim

Juillet 2015 N°3

Comité de Rédaction : Brigitte SAPALY - Philippe CHAIZE - Corinne MOURIER - Catherine MOUNIER

Rédaction : Catherine MOUNIER

Mise en page : Corinne MOURIER

Impression : Interface /Messidor

Avec le soutien de :

