

# CONTRE LES IDÉES REÇUES : L'INTÉGRATION EN MILIEU ORDINAIRE D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE PSYCHIQUE

Méconnu et mal pris en charge, le handicap psychique est une réalité qui se heurte à des stéréotypes tenaces. Pourtant, **selon l'OMS, en 2020, plus d'une personne sur 5 sera touchée par des troubles psychiques au cours de sa vie.** Passerelle entre le monde du handicap et celui de l'emploi, Messidor accompagne des personnes en situation de handicap psychique dans la reprise de leur activité professionnelle en construisant avec elles un parcours individualisé d'insertion par le travail.

L'association travaille en étroite collaboration avec de nombreuses entreprises, parmi lesquelles le Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes qui accueille Olympe, mise à disposition sur le poste d'Assistante de clientèle depuis septembre 2018, accompagnée via l'ESAT Messidor Valence.

## Idée reçue n°

# 1

### LES EMPLOYEURS SONT RÉTICENTS À FAIRE TRAVAILLER LES PERSONNES HANDICAPÉES PSYCHIQUES ; LEUR INTÉGRATION EST TROP COMPLEXE

**Témoignage d'Alain Gagnon, Responsable de la Direction Transformation et Ressources Humaines au Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes :**

"Le Crédit Agricole est un groupe mutualiste qui s'attache à des valeurs telles que la proximité, la responsabilité ou la solidarité. Aider, accompagner, embaucher les personnes qui sont en situation difficile, par exemple en situation de handicap, fait partie de cette solidarité.

Au-delà de cette forte volonté, il y a aussi des obligations légales qui nous conduisent à poursuivre nos efforts. Même si ce n'est pas la motivation première, la présence de seuils et de taux planchers nous incite à faire plus et à dépasser fortement les seuils préconisés obligatoires, ce qui est une excellente chose."

**2990**  
entreprises

ont travaillé avec Messidor en 2018. De nombreuses entreprises ont accueilli des personnes handicapées psychiques en mise à disposition.

En 2018, 1 277 personnes ont été accompagnées : 750 en ESAT (Établissement et service d'Aide par le Travail), 230 ont été intégrées en entreprise adaptée (EA) et 297 via l'emploi accompagné/ job coaching.



## Idée reçue n°

# 2

### LES PERSONNES HANDICAPÉES PSYCHIQUES SONT INCAPABLES DE TRAVAILLER

**Témoignage de Myriam Cartier-Cabanes, référente Handicap et Emploi au Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes :**

"Le premier stage d'Olympe avait laissé apparaître des difficultés mais ça n'a pas été l'occasion de dire qu'on arrêta. Les choses ont été suspendues puis on a trouvé une alternative avec un service sur lequel elle pourrait venir et en fait, de là est partie une augmentation, une montée en charge de ses compétences qui est manifeste aujourd'hui."

**Témoignage de Véronique Comte, Directrice de l'Agence des personnes protégées Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes :**

"Avec Olympe, nous avons vraiment structuré la répartition de son travail. Nous avons créé des pochettes pour chaque tâche et Olympe effectue son travail tâche après tâche. Nous ne pouvons pas la noyer sous deux ou trois choses différentes à faire. Nous mettons des timings en place, je définis des missions avec des plages horaires correspondantes. Elle vient me voir et je lui donne la mission suivante. Cette organisation permet des résultats probants"

**238**  
contrats de travail

ont été signés avec des entreprises en 2018 : 17 personnes ont été insérées sur le marché de l'emploi via l'EA et 125 personnes ont obtenu un contrat (CDD ou CDI) par le biais du job coaching.

## Idée reçue n°

# 3

### LES COLLABORATEURS EN INTERNE S'ADAPTENT DIFFICILEMENT À L'INTÉGRATION D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE DANS L'ÉQUIPE

**Témoignage de Myriam Cartier-Cabanes, référente Handicap et Emploi au Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes :**

"Il y a une vraie nécessité d'accompagner à la fois la personne handicapée et l'interne, de délivrer des messages - et cela passe surtout par la communication et le dialogue - vis-à-vis de l'ensemble des services au sein de l'entreprise sur la gestion de l'intégration. Cette sensibilisation s'opère tout au long de l'année.

Nous profitons de la semaine européenne de l'emploi pour les personnes handicapées pour mener des actions de sensibilisation avec des spécialistes.

Nous communiquons aussi via des brèves en interne lorsqu'il y a des journées thématiques sur certain handicap, là encore pour éveiller les consciences et aborder des thématiques variées. Nous disposons également d'un portail qui représente une mine d'informations : il y a des expériences qui sont relatées, des bonnes pratiques qui sont échangées, des témoignages de personnes handicapées qui sont disponibles. On évoque également toutes les aides mises en place par l'entreprise pour les personnes concernées. Nous ne sommes vraiment fermés à rien ! L'an dernier, nous avons réalisé un film que nous avons diffusé lors de la semaine dédiée au handicap. Un film avec une personne en situation de handicap dans l'entreprise pour parler de son intégration dans l'entreprise.

Cette sensibilisation commence à porter ses fruits. Je vois bien l'évolution vertueuse depuis quelques années, maintenant les collaborateurs sont beaucoup moins dans l'appréhension, dans l'inquiétude de comment cela va se passer. Les process sont bien rodés avec les personnes qui accueillent et qui redemandent même parfois l'arrivée de nouveaux salariés handicapés car cela s'est super bien passé."

## Idée reçue n°

# 4

## LES PERSONNES HANDICAPÉES PSYCHIQUES SONT LIMITÉES ET NE PEUVENT PAS FAIRE FACE À L'APPRENTISSAGE DE NOUVELLES MISSIONS

**Témoignage d'Olympe, salariée de Messidor Valence et mise à disposition à l'Agence des personnes protégées Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes :**

"J'ai rencontré des difficultés sur les tâches dans le premier service dans lequel j'étais. J'avais envie de rester mais en même temps je ne voulais pas être en échec. Je voulais néanmoins rester à l'agence car les thématiques me plaisaient mais j'avais bien conscience d'être en difficulté. Je pensais qu'il fallait une base de maîtrise bancaire que je n'avais pas et après je me suis dit que cela pouvait s'acquérir petit à petit et par expérience, grâce à des formations. J'ai contacté mon conseiller d'insertion et j'en ai parlé avec Mme Comte, je pouvais arrêter là mais que j'avais une soif de m'enrichir et d'apprendre plus."

**Témoignage de Véronique Comte, Directrice de l'Agence des personnes protégées Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes :**

"Face à nos premières difficultés, j'ai discuté avec Olympe et ensuite j'ai échangé avec Myriam Cartier-Cabanes, référente HECA, pour voir quelle était la solution. Pour moi, il n'était pas envisageable de la laisser partir sur un échec. Olympe a su dire "je n'y arriverai pas".

Olympe sait très bien où aller, après il faut simplement la piloter un petit peu différemment. Nous avons mis en place un book qu'elle a à disposition. Et dès lors qu'elle va commencer une nouvelle mission qu'elle ne connaît pas nous passons une demi-journée ensemble. Nous effectuons cette nouvelle tâche ensemble, elle prend des notes et ensuite elle la réalise seule mais je reste à ses côtés. Une fois que c'est acquis, et que le process est compris, elle la réalise en toute autonomie."

**Le handicap psychique se distingue du handicap mental (définition de l'UNAFAM, retenue dans la loi de juillet 2005 dite loi sur le handicap) :**

- Le handicap mental résulte le plus souvent de pathologies identifiables (traumatisme, anomalie génétique, accident cérébral). Il associe une limitation des capacités intellectuelles qui n'évolue pas.
- Le handicap psychique reste de cause inconnue à ce jour mais se pose comme une conséquence à diverses maladies (schizophrénie, bipolarité, troubles graves de la personnalité...). Les capacités intellectuelles sont indemnes et peuvent évoluer de manière satisfaisante. C'est la possibilité de les utiliser qui est déficiente.

## Idée reçue n°

# 5

## LE TRAVAIL EST UN OBSTACLE POUR UNE PERSONNE HANDICAPÉE PSYCHIQUE ET IL EST DIFFICILE DE S'Y ÉPANOUIR

**Témoignage de Hervé-Bruno Freyss, conseiller d'insertion d'Olympe à Messidor Valence-Tournon**

"Parce que les personnes vivant avec des troubles psychiques ont le sentiment de la double peine : celle liée aux symptômes-mêmes de la maladie mais aussi celle afférente aux conséquences sociales, la question de leur rétablissement ou d'un mieux-être passe nécessairement par la construction ou le renouvellement d'une estime de soi.

Le travail et plus précisément, l'activité de la personne au travail bien qu'étant une épreuve subjective où l'on se mesure à soi-même et aux autres est un des chemins (tout comme des activités significatives dans la société, par exemple) qui peut contribuer à l'atteinte de cet objectif car il peut devenir ce lieu, ce temps, cet espace de la valorisation et d'un "aller mieux" aux résonnances personnelles et collectives.

Toutefois, par expérience, nous savons qu'il est souhaitable d'accompagner l'entreprise et le salarié, en œuvrant avec toutes les personnes impliquées à une co-construction des solutions qui bénéficieront à l'ensemble des parties."

41  
personnes

intégrées en ESAT ont démontré qu'elles avaient assez repris confiance en elles au point de pouvoir quitter la structure et occuper un poste sur le marché de l'emploi en milieu ordinaire. Le profil type des personnes insérées est le suivant : il se situe plutôt sur un CDI à temps plein et avec un parcours de transition de 25 à 48 mois. (rapport d'activité 2018, association Messidor).



## CE QU'IL FAUT RETENIR POUR L'INTÉGRATION FACILITÉE D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE PSYCHIQUE :

### CRÉER UNE ATMOSPHÈRE SÉREINE ET PROPICE À L'INTÉGRATION

en informant tous les collaborateurs en interne de l'arrivée de la personne et en délivrant des messages clairs et précis sur ce que cela implique concrètement (pour qui et comment) dans l'entreprise

### ENCADRER AVEC UN MANAGEMENT BIENVEILLANT

identifier un interlocuteur privilégié et référent de proximité qui saura se rendre disponible pour répondre aux questions du collaborateur et le soutenir

### PLÉBISCITER DES PERSONNES RESSOURCES

s'appuyer sur des personnes en interne ou en externe spécialisées dans la santé mentale qui peuvent soutenir et renforcer le dispositif d'accompagnement au besoin, en fonction des aléas rencontrés

### PROPOSER DES SOLUTIONS ALTERNATIVES

souplesse des horaires et du temps de travail, organisation des tâches... des aménagements peuvent être envisagés pour faciliter le quotidien de la personne

### DIALOGUER

des temps d'échanges réguliers pour vérifier l'état d'esprit du collaborateur sont essentiels. Cela permet de créer un climat sécurisant et rassurant dans lequel évoluer et au besoin d'identifier les points problématiques à régler

### NE PAS MINIMISER LE HANDICAP

s'il est important de ne pas stigmatiser, il est également important de ne pas oublier le handicap, ce qui pourrait mettre le collaborateur en difficulté

### RESTER À L'AFFÛT DES SIGNES

si la verbalisation est un prérequis, il n'est pas toujours simple pour la personne d'exprimer ses doutes, ses difficultés etc. Le manager a aussi ce devoir de vigilance et d'attention à l'autre, pour évaluer la situation.

### FAIRE CONFIANCE

aux capacités de la personne



**MESSIDOR SIEGE**  
163, boulevard des Etats-Unis  
69008 LYON  
Tél 04 78 78 00 78



contact@messidor.asso.fr  
www.messidor.asso.fr

