

L'Unafam a pour vocation première d'œuvrer pour que toutes les personnes en souffrance psychique se voient offrir, dès les premiers symptômes, un accompagnement pluridisciplinaire qui ne se limite pas à une prise en charge médicale mais apporte aussi un soutien à l'autonomie en appui à leur chemin de rétablissement.

I. Notre boussole : L'emploi participe au chemin de rétablissement des personnes en situation de handicap psychique

Se rétablir, c'est se diriger vers une vie satisfaisante remplie d'espoir, malgré les limites résultant de la persistance de certains symptômes de la maladie. De nombreuses études et témoignages constatent que le travail produit des effets très positifs pour le rétablissement.

L'Unafam considère qu'il faut faire en sorte que les personnes atteintes de troubles psychiques accèdent, si elles le souhaitent, à l'emploi, pourvu que celui-ci soit adapté, et qu'elles disposent de ressources leur permettant d'atteindre cet objectif. Le droit à l'emploi est un droit fondamental dont ne peuvent être exclues les personnes vivant avec des troubles psychiques.

II. Notre perspective, la construction d'un parcours de vie choisi et sans rupture

75% des maladies psychiatriques apparaissent entre 15 et 25 ans. Les études sont donc souvent perturbées, comme le signale le baromètre 2023 de l'Unafam : 61% des personnes n'ont pas pu terminer leur cursus à cause de leurs troubles. Plus tard, l'apparition des troubles conduit à des hospitalisations et des ruptures de trajectoire professionnelle. Ce baromètre révèle que 77% des personnes ont déjà travaillé, mais seules 20% étaient en emploi. Et parmi ces dernières, 43% étaient en emploi depuis plus de 5 ans.

La loi du 11 février 2005, énonce le droit aux compensations pour la personne en situation de handicap, y compris pour répondre à ses besoins dans la vie professionnelle. Si la personne accepte d'entrer dans le processus de reconnaissance administrative du handicap, son parcours peut être soutenu par les moyens définis par l'Etat. Cette démarche est très difficile pour un grand nombre de personnes en situation de handicap psychique pour au moins trois raisons. Leur état d'anosognosie¹ ou la crainte de la stigmatisation les empêche souvent de l'effectuer. Les personnes doivent demander simultanément plusieurs décisions touchant les revenus et la reconnaissance administrative, et ne sont que rarement aidées dans ces démarches complexes. Enfin, la mise en œuvre d'une grande partie des dispositifs d'aide repose sur des prestataires qui n'ont pas une connaissance suffisante du handicap d'origine psychique.

L'Unafam salue les décisions récentes, notamment annoncées par Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023 et incluses dans la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, tendant à la simplification des procédures : les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une

¹Anosognosie : Trouble neurologique caractérisé par la méconnaissance par le malade de la maladie dont il est atteint

rente d'incapacité disposeront des droits liés à la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) sans passer par la MDPH. Le rapprochement des droits des personnes au travail quel que soit le statut de l'employeur est aussi une avancée, si du moins si les moyens sont donnés aux ESAT d'en assumer le coût.

Il reste toutefois du chemin à faire en termes de simplification et pour mettre fin aux disparités résultant des différences de droits ouverts du fait du niveau d'incapacité reconnu (taux compris entre 50 et 79 %, ou supérieur ou égal à 80 %) et de la Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE), qui s'apprécie au regard d'une évaluation des difficultés importantes et permanentes d'accès à l'emploi du fait du handicap.

L'Unafam invite l'Etat à assurer, à la faveur de la création de France Travail, une meilleure articulation temporelle entre les dispositifs d'aide existants, évitant les ruptures de parcours de vie en sorte que le principe *zéro sans solution* ne demeure pas incantatoire.

Le droit à l'emploi doit être ouvert à toutes les personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler

Un grand nombre de personnes refusent de faire la démarche de demande de reconnaissance administrative de leur handicap d'origine psychique ou d'en faire état, s'excluant ainsi du bénéfice de la plupart des aides publiques disponibles permettant d'adapter leur poste de travail et/ou de mettre en place des accompagnements. L'exigence d'avoir la RQTH pour bénéficier de ces dispositifs défavorise ceux qui ne veulent pas s'inscrire dans la démarche de se reconnaître comme « travailleur handicapé ».

L'Unafam rappelle qu'elle plaide de longue date pour la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé sur la durée par des professionnels permettant à toute personne en situation de handicap qui le souhaite d'évaluer ses possibilités d'accès à un emploi, de définir le type d'emploi qui lui conviendrait et l'accompagnement nécessaire, dans un contexte de sécurité financière.

L'Unafam invite l'Etat, l'Agefiph et toutes les institutions en charge de l'emploi des personnes en situation de handicap à assouplir les conditions d'accès aux aides à l'emploi qu'elles gèrent afin de réduire significativement le non-recours, plus particulièrement important pour les malades psychiques, et de réduire les temps d'accès aux prestations. La médecine du travail associée aux acteurs internes de l'entreprise (RH, Référent Handicap, organisation du travail, CSE en tant que successeur du CHSCT), dont le rôle doit être renforcé, peut orienter une organisation du travail adaptée. Ces acteurs, agissant de concert, deviennent centraux dans le déploiement de la prévention des situations de handicap.

Les politiques d'emploi manquent de bases statistiques et scientifiques

Les politiques d'emploi des personnes en situation de handicap sont mises en œuvre alors que les statistiques officielles ne distinguent que rarement les différents types de handicap. L'absence de données factuelles et scientifiques limite l'efficacité de ces politiques et rend difficile l'évaluation de leurs impacts réels.

L'Unafam demande que les pouvoirs publics constituent des données statistiques sur la typologie des publics concernés, s'appuyant sur celles de l'Agefiph, de la DREES et des MDPH. Celles-ci ont l'obligation légale de suivre la mise en œuvre de compensations accordées par les CDAPH et de les communiquer, ainsi que l'a rappelé la Cour des Comptes en 2019 qui proposait de sanctionner financièrement les fautives dans le cadre de leurs relations conventionnelles avec la CNSA.

III. Notre objectif : rendre effectif le droit fondamental d'accès au travail

Ce droit est consacré par les textes internationaux fondamentaux que la France a ratifiés, telle la Charte européennes des droits fondamentaux, dont l'article 15-1 énonce : « Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée. ». De plus « Il est largement reconnu que l'exercice d'une activité professionnelle est un des facteurs contribuant le plus efficacement au rétablissement des personnes vivant avec des troubles mentaux sévères² »

L'Unafam conçoit l'accès au travail pour les personnes concernées par une maladie psychique comme un droit qui doit leur être largement ouvert. Mais elle souligne aussi la nécessité de prendre en compte les risques d'exposition à des facteurs susceptibles d'aggraver les troubles : stress, fatigue conduisant à l'épuisement, au risque d'échec affectant l'estime de soi. **Même si le travail est une des composantes possibles et efficaces du rétablissement, il n'en est pas la composante unique et indispensable.**

L'Unafam dénonce la pression exercée depuis quelques années par les pouvoirs publics pour que toutes les personnes en situation de handicap entrent en emploi, et de préférence dans le secteur ordinaire. Cette pression manifeste une grande méconnaissance du handicap d'origine psychique. La présentation de certificats médicaux dûment renseignés devrait suffire à faire foi lorsque les personnes concernées ont à justifier leur situation de chômeur ou de bénéficiaire d'allocations de solidarité.

Nécessité de développer le temps de travail choisi

Avant toute insertion dans un emploi doit être réalisée une analyse des nécessités et possibilités d'adapter le poste aux besoins de la personne par des spécialistes connaissant les particularités des maladies psychiques. Alors que la fatigabilité des personnes en situation de handicap d'origine psychique ne leur permet souvent pas d'envisager sans risque important le plein temps, trop peu d'emplois leur sont proposés à temps partiel.

L'UNAFAM demande que, dans le cadre des conventions conclues tant par l'Agefiph que par le FIPHFP avec des employeurs, l'exigence qu'un certain nombre de postes soient ouverts pour des temps partiels soit affirmée et récompensée par des mécanismes de bonification dans le cadre de l'obligation OETH, à la manière de ce qui est fait pour l'emploi des séniors de plus de 50 ans (bonification de 50%).

L'accès, le retour et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap d'origine psychique requièrent des dispositifs spécifiques

Pour accéder à l'emploi sans encourir l'échec, dans quelque milieu institutionnel que ce soit, toute personnes vivant avec des troubles psychiques a tout d'abord besoin d'un accompagnement identifiant les adaptations indispensables le rendant compatible avec leur état de santé.

Il est également important de sécuriser les parcours des personnes en situation de handicaps psychiques en les accompagnant sur le long terme pour lutter contre le risque de désinsertion professionnelle, car le maintien en emploi (ou le retour après une rupture de parcours professionnel) se heurte souvent à des

² Pachoud , B. (2017). Activité professionnelle et processus de rétablissement. *Santé mentale au Québec*, 42(2), 57–70. <https://doi.org/10.7202/1041914ar>

dysfonctionnements cognitifs qui affectent la concentration-mémorisation, la planification de l'action, la motivation et la communication.

Cet accompagnement prend notamment la forme des Prestations d'Appui Spécifiques de l'Agefiph et du FIPHFP et est au cœur de la démarche des plateformes (ex- dispositifs) d'emploi accompagnées défini à l'article 52 de la Loi Travail d'août 2016. Celles-ci offrent un soutien sans limite dans la durée qui devrait constituer un filet de sécurité activable en tant que de besoin. Mais, saturées, celles-ci n'assurent pas la prise en charge souhaitable, leur accès étant restreint par l'obligation de disposer de la RQTH. Il importe de diversifier les dispositifs en s'inspirant notamment des exemples étrangers.

Une expérimentation en cours, Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée, visant à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, atteste que, lorsque les méthodes d'accompagnement appropriées sont mises en place, cet accès est possible. Lancée en 2016, elle a permis de fonder des « entreprises à but d'emploi » aux résultats impressionnants : le dernier rapport AGEFIPH/ETCLD affiche un taux d'emploi moyen de 25% de personnes en situation de handicap (notamment psychique) dans leurs recrutements.

Mais cette panoplie mérite d'être complétée. L'Unafam observe à cet égard que les études sur l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap d'origine psychique sont peu développées, essentiellement centrées sur l'emploi accompagné.

L'Unafam demande qu'une étude sur les bonnes pratiques en France et d'autres pays comparables soit réalisée identifiant en particulier les types d'emploi et de structures qui favorisent le recrutement et le maintien des personnes en situation de handicap d'origine psychique, dont la France pourrait s'inspirer.

Sans attendre ces résultats, elle encourage le développement de l'emploi accompagné sous des formes diversifiées comme le job coaching, avec comme principes fondamentaux le placement de la personne au centre de la démarche, la coordination entre tous les acteurs (soignants, missions handicap, référents emploi accompagné, pair-aidants...), la fluidité des parcours et des conditionnalités conçues dans l'intérêt des personnes.

L'Unafam demande le renforcement des moyens alloués par l'Etat à l'expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, afin de permettre son extension.

Le maintien en emploi implique l'organisation effective de passerelles bidirectionnelles entre les structures employeuses

Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, les personnes travaillant en ESAT sont encouragées à accepter des emplois dans le secteur ordinaire. Ce plan annonce une « *sécurisation des sorties de l'ESAT vers le milieu ordinaire avec un accompagnement renforcé de la personne et de son employeur ordinaire et en garantissant la possibilité d'un droit au retour sans nouvelle décision par la MDPH* ».

L'Unafam salue les intentions définies par ce plan tout en s'inquiétant du manque de moyens qui l'accompagne, en particulier en ce qui concerne la garantie du droit au retour des travailleurs ayant accepté un emploi ordinaire et qui souhaitent revenir à un emploi protégé, tant que le moratoire sur les créations de poste en ESAT n'est pas levé : celui, ne permettant pas de créer des postes surnuméraires pour accueillir l'éventuel retour de personnes dont l'insertion dans le milieu ordinaire n'aurait pas été satisfaisante, rend inopérante la promesse de sécurisation des sorties..

D'autre part, les 15 millions d'euros alloués au FATESAT en 2022 ont suscité des projets à hauteur du triple, démonstration d'un fort besoin d'investissement pour moderniser ces structures, alors qu'un très grand nombre d'ESAT n'avaient pas répondu du fait de l'exigence d'un autofinancement à 50%.

L'Unafam demande que le moratoire sur les postes en ESAT soit levé afin de permettre la réalisation effective du droit au retour pour les travailleurs ayant accepté des emplois dans le secteur ordinaire, et que des budgets additionnels de fonctionnement et d'investissement soient alloués aux ESAT pour faire face aux conséquences du Plan de transformation des ESAT. Les moyens du FATESAT devraient en outre être pérennisés avec des conditions d'accès revues en sorte que les structures ayant un faible capacité d'autofinancement puissent en bénéficier.

Le combat contre les préjugés concernant le handicap d'origine psychique dans le monde professionnel est une priorité

Les sondages indiquent que les employeurs ressentent nettement plus de réticences à recruter une personne en situation de handicap d'origine psychique que pour tout autre handicap. Le préjugé négatif sur le handicap d'origine psychique, frein puissant au développement de l'emploi pour les personnes concernées, doit être combattu avec vigueur.

Le vocabulaire utilisé par les administrations accentue le regard stigmatisant de la société : « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé », « reconnaissance de la lourdeur du handicap » sont, par exemple, des contresens car, comme l'affirme la définition de l'article 1 de la loi du 11 février 2005, ce ne sont pas les personnes qui sont handicapées mais les situations qui sont handicapantes. Ce sont ces dernières qu'il faut corriger, quel que soit le statut administratif de la personne. **Ce n'est pas le handicap qui qualifie la personne, c'est la situation de handicap qui l'entrave.**

L'Unafam demande la poursuite de l'œuvre de déstigmatisation entamée par la loi de février 2005. Il est temps, pour aller plus loin, de dénouer le hiatus entre la définition du handicap que porte son article 2 (le handicap réside en la limitation ou la restriction d'activité) et les procédures des instances médico-sociales qui font, dans le même corps de loi, porter le handicap sur la personne, introduisant ainsi les termes de « personnes handicapées ». L'Unafam souhaite que des campagnes nationales de sensibilisation au handicap soient lancées traitant plus particulièrement du handicap d'origine psychique et des préjugés dont il est assorti.

Mettre en place des aides ciblées pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap d'origine psychique

Le peu d'appétence de la plupart des employeurs pour le recrutement de personnes en situation de handicap d'origine psychique justifierait aussi, qu'au-delà de ce qui existe, des aides spécifiques soient mises en place pour favoriser ces embauches sur le modèle de celles mises en place pour le développement de l'apprentissage.

L'Unafam souhaite qu'à la faveur de l'évaluation du dispositif Agefiph de financement dit de la « lourdeur du handicap » (RLH), des aides au recrutement de personnes en situation de handicap dont les facultés cognitives sont atteintes, en particulier du fait d'un handicap psychique, soient créées, incluant la fonction publique.

La pair-aidance en santé mentale : un atout pour le monde du travail

Longtemps cantonnée aux secteurs social, sanitaire et médico-social, la pair-aidance en santé mentale (l'emploi de personnes rétablies dans des métiers qui leur permettent d'aider d'autres personnes sur le

chemin de leur rétablissement) s'étend maintenant au monde du travail. Le pair-aidant, connaisseur intime des vulnérabilités des personnes, aide les employeurs à mieux les comprendre et apporter des solutions adaptées. Médiateur, il aide à décrypter les situations relationnelles complexes, participant à l'information des collectifs de travail, et plus généralement à la déstigmatisation des maladies mentales.

En combinant l'expertise des pair aidants avec les ressources organisationnelles, les entreprises peuvent créer un environnement de travail plus empathique, inclusif et propice à la santé mentale.

L'Unafam propose des leviers d'action pour développer la pair-aidance dans le monde du travail :

- **Communiquer et sensibiliser au sein des organisations sur les atouts de la pair-aidance avec un argumentaire mobilisateur afin de susciter et renforcer la demande :**
- **Développer la pair-aidance professionnelle au sein des dispositifs d'entraide et d'accompagnement amenés eux-mêmes à se développer (GEM, collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle, emploi accompagné, formation accompagnée)**
- **Développer des formations qualifiantes valorisant les savoirs expérientiels-**
- **Développer et valoriser les plateformes de pair-aidance afin de construire une véritable « filière » disposant d'un cadre juridique, organisationnel et économique favorisant l'échange sur leurs pratiques et l'entraide.**

Les référents handicap, une bonne idée qui demeure virtuelle faute des moyens nécessaires

Les lois du 5 septembre 2018 et du 6 août 2019 ont institué l'obligation, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique, que soient créés des postes de « référents handicap » aisément accessibles et participant activement à la conception et à la mise en œuvre de la politique handicap de chaque entreprise (de plus de 250 salariés) ou administration.

Non assorties de moyens de contrôle, ces deux lois sont trop peu appliquées et, lorsqu'elles le sont, les personnels nommés pour assumer la fonction ne sont que rarement formés et ne disposent généralement que d'un temps très partiel pour l'exercer, outre que leur pouvoir est extrêmement limité.

L'Unafam invite l'Etat à mettre en place un dispositif de suivi efficace des deux lois par lesquelles il a institué l'obligation de nomination de référents handicap dans les secteurs privé et public, obligation trop rarement et trop mal respectée.

IV. Notre préoccupation : L'instabilité des ressources des personnes concernées, source de fragilité

Pour accéder à un emploi et s'y maintenir, il faut être en mesure de faire face aux besoins élémentaires que sont la possibilité de se loger à proximité de son lieu de travail, de s'y rendre quotidiennement, de se nourrir et de s'habiller, etc., bref de vivre dignement. Ceci implique des revenus suffisants et stables. D'autres documents de position de l'Unafam traitent de ce sujet de façon approfondie. On se limitera ici, de façon lapidaire à souligner combien :

- **L'accès à l'allocation aux adultes handicapés à un niveau décent est un parcours du combattant pour les personnes en situation de handicap psychique**
- **Le droit à la mobilité est soumis à d'importants obstacles lorsque la personne n'accède pas, malgré son handicap durable, à un taux d'incapacité supérieur à 80%**

La prestation de compensation du handicap est difficilement mobilisable pour l'accompagnement en emploi.