

Sommaire

Insertion professionnelle	2
Gagner sa vie...	2
Parents ... confiance et lucidité	3
Un psychiatre parle du travail <i>Entretien avec le Dr P. Nuss</i>	4
Travailler... en milieu ordinaire ? <i>Entretien avec B. Borrel</i>	6
Voyage dans la jungle des sigles !	8
Dispositifs pour les jeunes parisiens	9
Dispositifs pour les handicapés	10
La formation, cette méconnue...	12
Travail protégé: l'intérêt des ESAT	13
Un ESAT en réseau : des résultats concrets <i>Entretien avec J.C. Schmutz</i>	14
Entretien avec le Dr C. Bonnet	16
Vie de l'UNAFAM	18
Plan d'action « insertion »	18
Notre assemblée générale 2009	19
Déploiement des CLSM sur Paris	19
Thérapies	20
Entretien avec le Dr N. Bazin	21
Entretien avec le Dr N. Hallouche	22
Témoignages	23

Bonjour à tous,

Dans les trois derniers éditoriaux de la Lettre, nous avons parlé de la prévention, de l'hébergement et, dernièrement, de la réforme hospitalière avec le rapport Couty sur des propositions pour améliorer la prise en charge psychiatrique.

La délégation de Paris n'a pas d'influence directe sur la politique nationale de santé mentale, mais elle peut mettre en pratique à Paris les principes qu'elle préconise grâce à son travail sur le terrain.

Pour ce faire, le travail de nos bénévoles délégués dans chaque arrondissement, aidés par nos administrateurs d'hôpitaux, est devenu une source d'expérience et d'avancées locales avec les partenaires de proximité.

Nous travaillons grâce aux Conseils Locaux de Santé Mentale, les CLSM, arrondissement par arrondissement (voir page 21). Nos délégués d'arrondissement initient, relancent, aident à maintenir les CLSM dont ils sont acteurs à part entière. Ces CLSM doivent faire participer le maximum de partenaires concernés par la santé mentale: le maire d'arrondissement ou son représentant, les professionnels de la santé du secteur, les associations du médico-social et du social, les responsables d'établissements scolaires ou universitaires, le commissaire de police, les pompiers.

Chaque conseil comprend un comité de pilotage et des groupes de travail. Deux groupes en particulier nous paraissent indispensables :

- Un groupe logement et hébergement : les besoins des usagers dans l'arrondissement ont été inventoriés par l'Unafam avec l'aide des directeurs de structures, des soignants et des responsables des services sociaux du secteur. Nous espérons pouvoir y réunir un ou plusieurs élus motivés et des responsables des associations de gestion de structures.
- Un groupe prévention et communication : la déstigmatisation de la maladie doit s'appuyer sur une campagne de prévention de proximité. Une campagne de prévention dans chaque mairie parisienne nous paraît appropriée pour interpeller la société civile et faciliter une meilleure compréhension des troubles psychiques.

Nous comptons sur vos suggestions à tous, téléphonez-nous au : 01 45 20 63 13.

Chantal Roussy

Après les thèmes du logement et de la réhabilitation socioprofessionnelle, « La Lettre » aborde cette fois en bonne logique celui de l'insertion professionnelle qui s'est avéré - avouons le tout de suite - le plus difficile à traiter des trois, eu égard aux difficultés à trouver des fils conducteurs et... à l'abondance des expériences et des témoignages !

Comme vous vous y attendez, celles-ci comportent des hauts et des bas, mais il en ressort que la partie est loin d'être aussi perdue que l'on peut se l'imaginer lors des bas et tout autant aussi loin d'être gagnée à contrario lorsque tout semble aller bien. C'est ce qu'a si poétiquement exprimé Brigitte Hautefeuille à qui nous avons confié le soin d'ouvrir le débat... Quasiment tout est dit.

Mais vous n'êtes pas quittes, notre dossier, après la mise en perspective des vécus de cette patiente, d'un père et d'un psychiatre, tentera en une quinzaine de pages, de vous en dire plus sur le travail mené par le groupe de travail de l'UNAFAM 75.

Gagner sa vie... vécu de patiente et... question de patience !

Gagner sa vie, gagner sur la maladie
Sur la fatigue qui nous gagne plus vite que les autres

Sur notre fragilité qui n'est pas fatalité

Quand arrive le temps où (re) travailler

Sortir de soi, se frotter aux autres, être content plus souvent,

Devient possible

Gagner sa vie, gagner la confiance en soi qui nous fait si cruellement défaut

Gagner la sympathie des autres que l'on côtoie

Travailler en temps aménagé dans l'entreprise adaptée à nos difficultés

Où l'on peut mesurer ses forces

Où l'on ne vous regarde pas au rendement mais à votre épanouissement

Où s'effacent les traumatismes de « mal faire », ne pas réussir à « aller vite », ne pas « être à la hauteur »

Gagner sa vie, gagner son indépendance vis-à-vis de nos parents souvent bienveillants, souvent étouffants

Et continuer à vivre sa vie

Voir le psychiatre, aller au Gem, à l'hôpital de jour, au CATTP, aux ateliers d'art thérapie

Et continuer à prendre son traitement

Chaque jour, comme on se lève, comme on se couche

Comme un rituel qui ouvre la journée, qui la ferme, qui permet de vivre, jour après jour

Faire ce geste d'avaler les pilules, ce geste qui sauve

Qui nous permet de tenir....

D'être à la hauteur des travailleurs intermittents que nous sommes entre deux « crises »

D'espacer les moments de troubles plus ou moins sévères

De canaliser le temps qui passe, le temps si angoissant qui passe, qui passe tellement plus vite quand on ne fait « rien »

L'entreprise adaptée permet ces situations où nous ne pouvons plus faire face.

Des gens comme vous et moi trouvent chacun leur rythme en effectuant les tâches pour lesquelles ils sont payés. Au moment de la pause, ils parlent, comme tout un chacun, de leurs sorties, de leur week-end, de leurs vacances, de leurs projets.

Et l'humeur est aux rires !

Le temps partiel nous permet de conserver une bonne partie de l'AAH ou la pension d'invalidité, il est un complément de revenus qui ne peut être que bienvenu.

L'entreprise qui protège va nous permettre de nous remettre en selle. Et de voler de nos propres ailes vers une autre entreprise, publique ou privée.

Cherchons l'entreprise qui va nous accueillir, l'entreprise adaptée nous aide à la trouver.

Cette dernière est une étape opportune dans notre vie professionnelle qui peut commencer là et devenir féconde si la chance de gagner sa vie gagne sur le désir de rester en soi. Courage !

Brigitte Hautefeuille

Parents, confiance et lucidité !

« C'est un sujet ou l'on entend tout et son contraire, alors on a décidé d'aller voir sur place ce qu'il en est vraiment » Je me souviens encore maintenant de ces propos tenus par l'une des participantes à une réunion du groupe de travail « insertion professionnelle » animé par Béatrice Borrel à la délégation de Paris, celui-là même qui est à l'origine de ce dossier.

Comme vous pouvez l'imaginer, j'ai écouté avec une attention particulière les témoignages des participants : beaucoup d'expériences intéressantes mais peu de résultats inscrits dans la durée... pas de miracle donc à première vue, d'ailleurs, si c'était le cas, cela se saurait.

Néanmoins il émanait du groupe une détermination à aller sereinement de l'avant qui démentait la maigreur des résultats évoqués et c'est ce petit bout de détermination qui m'a semblé devoir être mis en exergue.

Et si une partie du problème résidait non pas seulement dans les capacités d'insertion professionnelle de nos proches mais aussi dans la légitimité de nos attentes vis-à-vis de ces derniers... mais aussi de la société ?

Nous savons tous dans notre chair de parents combien il est frustrant de ne pas trouver chez l'un de nos enfants la fiabilité que requiert implicitement tout contrat de travail durable. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que les mots « fiable » et « fils » sont issus de cette même racine « fi » que l'on retrouve dans le mot « confiance » qui signifie peu ou prou « avec fiabilité » !

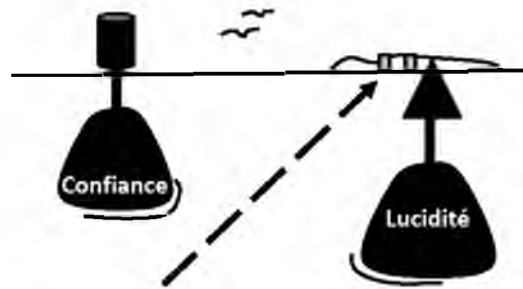
Mais dans un contrat, il faut être deux et comme la maladie psychique est un fait, eh bien c'est à la société qu'il faut s'en prendre pour rétablir les malades psychiques qui le désirent - Et il faut rappeler ici que ce n'est pas le cas de tous - dans la dignité d'un travail réaliste.

Un certain nombre de faits mis en évidence par le groupe de travail et sur lesquels Béatrice Borrel reviendra doivent être ici présentés ou rappelés :

- L'insertion professionnelle des malades psychiques suppose l'aboutissement d'un processus de maturation relativement long.
- Ce processus se présente sous une forme complexe et variée qu'il serait vain de vouloir structurer a priori.
- Le travail en milieu ordinaire - que privilégie la politique actuelle - est bien souvent irréaliste compte tenu de la politique des entreprises, mais aussi de la pression à laquelle elles sont soumises.
- Le travail à plein temps en CDI n'est souvent pas adapté aux personnes souffrant de troubles psychiques.

Ceci étant posé, et sachant que notre société ne se réforme pas d'un claquement de mains, il ne faut pas pour autant baisser les bras et c'est là que pour nous parents, le plus dur reste à faire : Comment concilier

pratiquement ces deux exigences contradictoires de confiance et de lucidité ?



- Confiance parce que là réside le liant essentiel à toute construction. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de construire l'avenir d'une personne fragile psychiquement, prompt à décalquer sa vision d'elle-même sur celle de ses proches.
- Lucidité car les échecs répétés lors des tentatives infructueuses se révèlent par la suite sources de repli sur soi et d'aggravation de la souffrance de tous, c'est-à-dire de la personne et de sa famille.

Si l'on ajoute à ces deux exigences, plutôt contradictoires, les difficultés oh combien humaines à gérer notre tentation permanente de donner des conseils et la déception, voire l'irritation, qui s'ensuit lorsque lesdits conseils ne sont pas suivis... c'est « mission impossible » !

Domage car, s'il y a un domaine où nous avons toute autorité, c'est bien la gestion de notre comportement !

Si je me suis permis de souligner le mot « gestion », c'est que j'ai l'intime conviction que le conseil et l'accompagnement d'un malade psychique dans la vie professionnelle s'apparente à un véritable métier.

Ce métier peut, dans une certaine mesure s'apprendre, par exemple au contact de nos pairs de l'UNAFAM. C'est déjà un pas important pour nous parents en attendant une délégation de cette fonction bien préférable pour la paix des familles et... l'efficacité de la démarche.

Cette notion de délégation de responsabilité à un service unique d'un accompagnement personnalisé, apparaît comme la clé de voûte - à réinventer pour la France - de la réussite d'une démarche d'insertion moderne et efficace. Elle figure au centre des conclusions du groupe de travail que vous découvrirez dans les pages qui suivent.

Luc Vave

Un psychiatre parle du travail...

La vie d'un être humain s'inscrit dans un jeu complexe entre son moi profond et le milieu dans lequel il baigne. Quel rôle y tient le travail ? N'a-t-il qu'un but lucratif ? N'est-il pas d'abord un facteur potentiel de la projection d'une identité propre au sein d'un univers qui lui renvoie son image ?

Peu nombreux sont les psychiatres qui parlent ouvertement du travail pour les personnes atteintes de difficultés psychiques. « La Lettre » s'est adressée à l'un d'entre eux, le Docteur Philippe NUSS (exerçant à l'hôpital Saint-Antoine), très proche des familles qu'il n'hésite pas, dans l'intérêt de ses patients, à consulter longuement, et à réunir régulièrement dans des tables rondes. Il a accepté avec plaisir de tenir, pour les familles, ces propos que nous vous transmettons.

Double finalité du travail : épanouissement de l'individu singulier et de l'individu collectif

« Nous, les êtres humains, sommes composés de deux individus : un individu singulier qui ne correspond qu'à nous, tributaire de notre expérience, de notre présence intense au monde, et un individu qui ne dépend pas de nous, ne serait-ce que parce que nous sommes issus de parents qui nous ont « fabriqués », dans une société dont nous n'avons choisi ni la langue ni la religion ni toute une série de codes que progressivement nous assimilons comme devenant nôtres.

Le travail va permettre autant l'épanouissement de l'individu singulier – puisqu'il nous aide à découvrir qui nous sommes – que celui de l'individu collectif comme citoyen inséré dans un système social.

Or, quand on est malade, l'individu singulier que nous sommes est fragilisé, l'individu social aussi. C'est à ce titre-là que le travail peut se trouver entravé : soit par absence de ma motivation personnelle à travailler, soit parce que les contraintes de ma maladie m'empêchent de m'insérer dans le groupe social et donc, à ce titre, de travailler. Mais si je travaille quand je suis malade, je vais développer principalement mon individu social (appartenance à un réseau, feuille de paye, collègues), mon identité collective.

Si la psychiatrie française pendant très longtemps n'a pas beaucoup insisté sur le travail (considéré comme trop associé à l'individu citoyen), c'est qu'elle était très concentrée sur l'individu dans sa singularité. De même, pour la psychanalyse centrée essentiellement sur la trajectoire individuelle intérieure du sujet, il apparaissait que le travail n'était pas la priorité pour évoluer.

Ce sont les familles qui, parce que leur malade ne ressemblait pas aux autres citoyens, ont demandé un retour vers le travail. Parfois, dans un rapport excessif, c'est à dire dans l'idée qu'il suffisait de travailler pour être guéri alors que les sujets eux-mêmes n'étaient pas prêts à travailler.

On s'est retrouvé, en quelque sorte, devant deux modèles : le modèle psychiatrique ancien, valorisant l'individu indépendamment du travailleur et le modèle des familles, surdéterminant l'importance du modèle social comme modèle d'accomplissement (si leur enfant ne travaillait pas, c'est qu'il n'était pas guéri). Ces deux modèles se sont rapprochés l'un de l'autre, les médecins contemporains comprenant tout à fait à quel point le travail peut être structurant et les familles réalisant que certains de leurs enfants peuvent ne pas travailler et pourtant réussir leur vie.

L'essentiel dans un travail pour tous et notamment pour un patient ?

L'essentiel dans un travail, c'est d'abord la régularité. La vie, elle, comporte une dimension rythmique comme une pulsation dans la musique. La manière des êtres humains d'habiter le temps, c'est d'avoir du rythme. Le travail est une manière parmi d'autres de créer du rythme.

La deuxième caractéristique du travail, c'est d'établir un rapport aux autres, un rapport dépendant de conventions relationnelles, donc protecteur. Le travail est une manière protectrice de rencontrer l'autre, une manière de s'enrichir de l'autre sans prendre trop de risques alors que, dans la vie, en dehors du travail, autrui peut être dangereux.

Ainsi, pour un patient, le travail présente deux éléments capitaux : recréer du rythme (on sait que les maladies mentales sont destructrices du rythme intérieur) et recréer du lien à l'autre (notamment, dans les pathologies comme la psychose, le lien à l'autre n'est-il pas altéré ?).

Le travail, malheureusement, est principalement associé à la notion de performance ne permettant ni l'épanouissement du rythme ni de l'altérité. Une performance donnant lieu à un tempo sans scansion (alternance de temps forts et faibles) entraîné dans une accélération où le sens d'autrui fait place au chacun pour soi. La productivité, n'est-ce pas faire seul ce qu'autrui vous

demande, toujours le plus vite possible ?

Si le travail est mal organisé, il a, pour le patient, l'effet inverse de ce qu'on en attend : une rupture au niveau du rythme (changements de tempo) et de la rencontre à l'autre (capacité à faire avec l'autre).

Aujourd'hui on est dans une période difficile puisque travail égale rentabilité et rentabilité égale destruction de ce qui est utile pour le patient.

Des étapes nécessaires:

La question des étapes est capitale.

- La 1^{ère} étape pour aller vers le travail, c'est d'arrêter d'être en colère contre une vie qui s'est brisée à un moment donné par rapport à un programme prévu, c'est renoncer à des « études » et se rendre compte que le modèle de réussite intellectuelle n'est pas forcément la réussite scolaire, mais l'aptitude à réussir à s'intéresser au monde, à être en interaction avec lui. Peut-on parler de logique de carrière (formation/travail) quand on soigne des polytechniciens peinant à trouver du travail ?

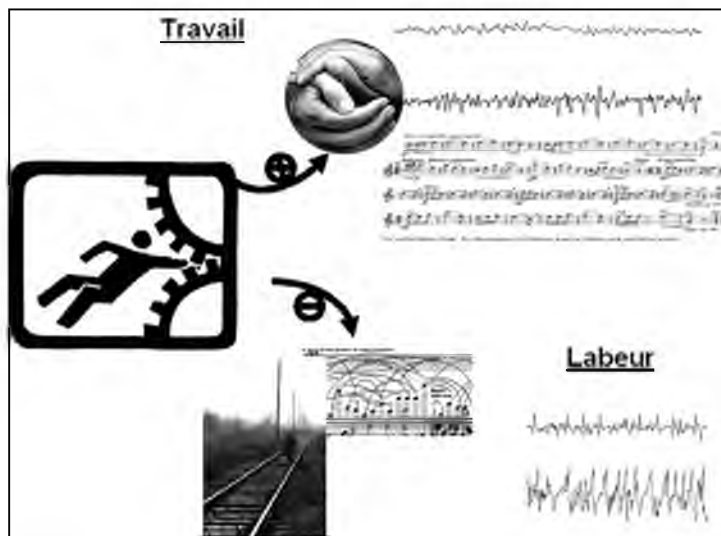


Illustration aimablement communiquée par le Dr Philippe Nuss

- La 2^{ème} étape consiste à établir du lien avec l'autre à travers un rythme. Ce qui importe pour un patient, c'est de faire quelque chose qui a un début et une fin, quelque chose qu'il choisit ou qu'il choisit de ne pas choisir en s'impliquant dans son présent.

Certains patients vont au travail sans présence au monde, dans une logique purement obsessionnelle. Ils sont dans la répétition – pour leur travail et leur traitement – et, dès qu'ils ont un souci, ils ne peuvent le gérer, car ni le travail, ni le traitement ne les aide.

Cette présence au travail (comme au traitement) est capitale. C'est une fois acquise que la question du handicap se pose. Qu'est-ce que veut dire handicapé ? Est-ce être confronté en permanence à sa limite ou est-ce au contraire apprendre à ne plus souffrir de cette limite et aller là où on n'est pas limité ? Comment cerner le handicap ? En identifiant ce qui est dépassable (mise à jour des compétences) et non pas en pensant à ce qui manque. En se tournant vers des structures dont la finalité est de réfléchir sur le travail avec, au bout du compte, l'appropriation d'une capacité à travailler.

C'est enfin qu'arrive l'étape du travail proprement dite. Beaucoup de mes patients passent par des structures dont je sais qu'elles ne sont pas définitives et qui vont

leur permettre de mieux cerner ce qu'ils veulent faire ou ne pas faire...

Il existe des patients qui ne peuvent pas travailler, mais ce sont des patients qui ont quand même un avenir : **vivre le quotidien, c'est un « travail » aussi.**

Le travail est lié aux problématiques de la vie

Le travail soulève l'ensemble des problématiques de la vie qui ne se résument pas aux difficultés professionnelles, mais plutôt aux difficultés du rapport à l'autorité, à la norme, à la régularité.

Le travail pose les questions essentielles du patient. Il n'est pas en soi une psychothérapie qui vient tout résoudre, mais il permet d'accéder par la pratique à des résolutions de problèmes psychiques (par exemple le rapport très fréquent à l'autorité), ce qui permet de faire le « chemin mental » pour le patient.

Les parents ont un rôle capital à jouer dans la mesure où ils ont insufflé à leur enfant, jeune, des valeurs (sur le travail, la limite, l'autorité) partagées après avec les équipes soignantes ou professionnelles.

Le conflit familial se rejoue alors, d'où l'importance d'une prise en compte familiale dans la prise en charge globale du patient.

En d'autres termes, un enfant qui (re)travaille, pour une famille, c'est un enfant au cœur d'un enjeu psychologique aussi impliquant que de prendre un médicament ou faire un travail de psychothérapie. Combien de patients n'osent pas dire à leur famille qu'ils n'arrivent plus à aller à leur travail ou feignent d'y aller pour que leur existence ne soit pas jugée comme un échec ! La famille ne doit-elle considérer son enfant comme normal que s'il travaille ? Et s'il ne peut plus travailler ? Devenirait-il totalement anormal ?

Le travail n'est qu'un outil, en fait. Il n'est pas une fin. »

Propos recueillis par Florine Vincent-Deaurville

Rectificatif : « Rendons à César ce qui appartient à César »... Stéphanie Roucou tient à apporter une précision à l'article sur la pair-aidance paru dans « La Lettre » N° 70 pages 8 et 9 : L'auteur de la réflexion « Si on devait acheter mes expériences au prix qu'elles m'ont coûté, personne ne pourrait en payer le prix » est en fait Nathalie Legueux, responsable d'une association d'utilisateurs (APUR).

Travailler... en milieu ordinaire ?

Cela fait bientôt 2 ans que le groupe de travail et de proposition, animé par Béatrice Borrel et composé d'une dizaine de bénévoles de la délégation de Paris, réfléchit sans a priori sur le thème de l'insertion par le travail.

Le groupe a commencé par une vaste exploration de l'existant. Un tel s'occupant des entreprises publiques ou privées, tel autre des entreprises adaptées ou de rencontres dans les ESAT, et de leur relation avec les différents types de handicap, tel autre explorant les centres de réadaptation professionnelle qui assurent une formation pour les handicapés...

La Lettre : Qu'a donné votre état des lieux ?

Béatrice Borrel : une bonne surprise en ce qui concerne la qualité des ESAT recevant les personnes ayant un handicap psychique, avec aussi un nombre de places qui serait apparemment suffisant. Mais n'oublions pas que les places offertes concernent tous les handicaps

(physique, mental, et psychique). Or, les ESAT, ont tendance à mélanger les handicaps, mental et psychique. Alors qu'il faudrait une différenciation plus nette, car les besoins sont de nature différente. Et là, il y a du chemin à faire. Et cette segmentation nécessaire

fera alors peut être apparaître des manques.

LL : D'autres surprises ?

B.B. : Oui, les centres de réadaptation professionnelle que nous avons tendance à ignorer, alors que, vérification faite, ils reçoivent, et forment, des handicapés psychiques. Il y en a beaucoup, avec des possibilités d'hébergement, et nous ne les utilisons pas assez ! Ces centres sont ouverts à tous les handicaps, mais ils forment seulement environ 10% de personnes handicapées psychiques.

Cette relative désaffection pose un réel problème. Qui est de notre fait. Nous réclamons des emplois pour nos proches, mais nous oublions souvent de nous poser la question de leur compétence.

LL : Il y a des solutions possibles, comment cela se passe-t-il pour le handicapé ?

B.B. : Selon le moment où surviennent les troubles psychiques, il y a trois cas de figure :

- Le maintien dans l'emploi quand les troubles surviennent en situation de salarié. Cela peut se passer relativement bien dans les sociétés importantes. D'autant que cela permet aux entreprises de respecter leurs obligations légales.
- Le cas des personnes qui ne veulent pas être repérées comme handicapées et cherchent, malgré leurs

troubles, à travailler. Nous y reviendrons.

- Le cas des personnes reconnues handicapées psychiques et qui ont une orientation vers le travail, ou voudraient en avoir une. C'est le sujet même de notre réflexion.



LL : Pourquoi ce refus de certains de faire reconnaître leur handicap ?

B.B. : L'application de la loi suppose que la personne ait fait la démarche d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Mais accepter cette reconnaissance revient à faire passer

le handicap de l'espace privé à l'espace public. C'est donc afficher en direction du milieu professionnel un statut spécifique. Et prendre le risque que les autres aient un regard particulier qui peut être vécu comme stigmatisant. Quand bien même l'entreprise n'a pas à connaître le type de handicap mais seulement qu'il y a la RQTH. C'est un choix parfois difficile à faire.

LL : Et dans le cas où les personnes ont obtenu la RQTH ?

B.B. : Il y a les entreprises adaptées. Ce sont des lieux intéressants, où les personnes sont salariées en CDI, touchent au minimum le SMIC, et travaillent dans de bonnes conditions. Elles doivent employer au moins 80% de personnes handicapées, et elles peuvent aussi recruter des personnes en contrat aidé (tout public). Il y a des aides « au poste ». Mais il faut vendre, chercher des marchés. Certaines ont de gros soucis financiers, elles ne sont pas suffisamment connues sur leur marché ni les services qu'elles peuvent apporter. En outre le personnel n'est généralement pas qualifié.

Un autre problème, quelque peu paradoxal, est que, le personnel y étant bien, avec un salaire correct, les gens y restent. Et les entreprises elles-mêmes ont tendance à privilégier le maintien des éléments les plus performants. Alors que ces entreprises sont supposées être un lieu de passage vers des entreprises « normales ».

Mais leurs obligations économiques les contraignent à ces comportements inadéquats par rapport à leur raison d'être.

LL : En milieu ordinaire ?

B.B. : Force est de constater que les entreprises ne se bousculent pas pour recruter des handicapés psychiques. Elles peuvent accueillir des personnes pour un stage. Cela se passe bien, mais jamais ces personnes ne sont embauchées.

La stigmatisation du handicap est telle que « la peur du fou » prédomine sur la réalité du vécu.

LL : On comprend mieux pourquoi certains refusent de demander la RQTH. Mais certaines grandes entreprises ont pris conscience de ce problème et ont même, parfois, un encadrant dédié à ces personnes. N'y a-t-il pas là une piste à suivre ?

B.B. : l'accompagnement est plus qu'une piste, c'est une de nos revendications majeures.

C'est d'ailleurs pour cela aussi que 2 membres de notre groupe de travail, de la délégation de Paris rappelons-le, participent au groupe de réflexion du national pour

Il faut que, dans chaque bassin de vie, existe un service unique d'accompagnement spécialisé pour le handicap psychique et qui soit en lien avec la MDPH.

que cette demande essentielle puisse être entendue.

Il faut que, dans chaque bassin de vie, existe un servi-

ce unique d'accompagnement spécialisé pour le handicap psychique et qui soit en lien avec la MDPH.

Un seul organisme, avec un référent, qui assure un suivi individualisé et dans la durée. Des personnes dédiées, spécialistes de l'insertion professionnelle, qui aident la personne handicapée et la suivent, l'aident dans ses recherches, tant pour la formation que pour et pendant l'emploi. Pour les personnes ayant un handicap psychique, l'accompagnement est la « béquille » nécessaire.

LL : Voyez-vous d'autres évolutions souhaitables ?

B.B. : O combien. Tout d'abord, il est évident que le temps plein (au sens large) convient rarement aux personnes handicapées psychiques. Soit elles sont épuisées après une demi-journée et ne peuvent donc travailler qu'à mi-temps, soit elles le sont après trois mois de temps plein, et ne peuvent travailler que sur de courtes périodes. Elles peuvent donc fournir un réel effort, être performantes, mais pas au rythme des autres. Certaines le pourront, à temps plein, pendant 5 ou 7 mois, d'autres à plus long terme mais à raison de 4 à 5 heures par jour. Autrement dit il ne faut pas se fixer comme seul objectif le CDI en grande entreprise. Il faut obtenir plus de souplesse. Mais il ne faut pas oublier non plus les structures intermédiaires comme les associations, les entreprises d'insertion, les coopératives

sociales (cf. article p.). Bref, les économies sociales et solidaires qui font du bien. Nos proches ont besoin d'un rythme ternaire qui intègre, de façon personnalisée, travail, formation, repos.

LL : Ce serait bien, mais quid de leur rémunération ? On connaît le système de l'AAH qui est versée encore quand la personne travaille, alors qu'elle n'y a plus droit, et qu'il faut rembourser même si la personne a perdu son emploi, ce qu'elle ne peut donc faire. Ce serait déjà difficile pour la plupart d'entre nous, alors on voit mal comment une personne fragile psychiquement pourrait y arriver.

B.B. : Cela pourrait changer rapidement. Un rapport du gouvernement (Secrétariat d'État chargé de la Solidarité) a été proposé à l'Assemblée Nationale, début 2009, qui vise à changer ce système aberrant. Et va plus loin. D'abord, il propose de remettre les choses en ordre afin que les versements collent aux faits, en se

Il est fondamental que l'AAH soit immédiatement reprise en cas d'arrêt de travail.

basant sur les ressources des 3 derniers mois. Et que, c'est fondamental, l'AAH soit immédiatement reprise en cas d'arrêt de travail. Que ce soit pour raison de fin de mission ou pour problème de santé en lien avec la pathologie. Et la proposition va plus loin, en s'inspirant du RSA, afin d'inciter les personnes à travailler : elles pourront garder une partie de l'AAH sans limitation de durée, tout en travaillant.

C'est une incitation pour permettre aux personnes handicapées de prendre des missions temporaires. Et cela devrait mettre un terme au frein des familles devant ces projets de reprise de travail.

Ce rapport a été rédigé par les services de l'administration. Il serait intéressant de le mettre en œuvre. Nous ferons tout pour y contribuer.

Propos recueillis par Jean-Louis Le Picard

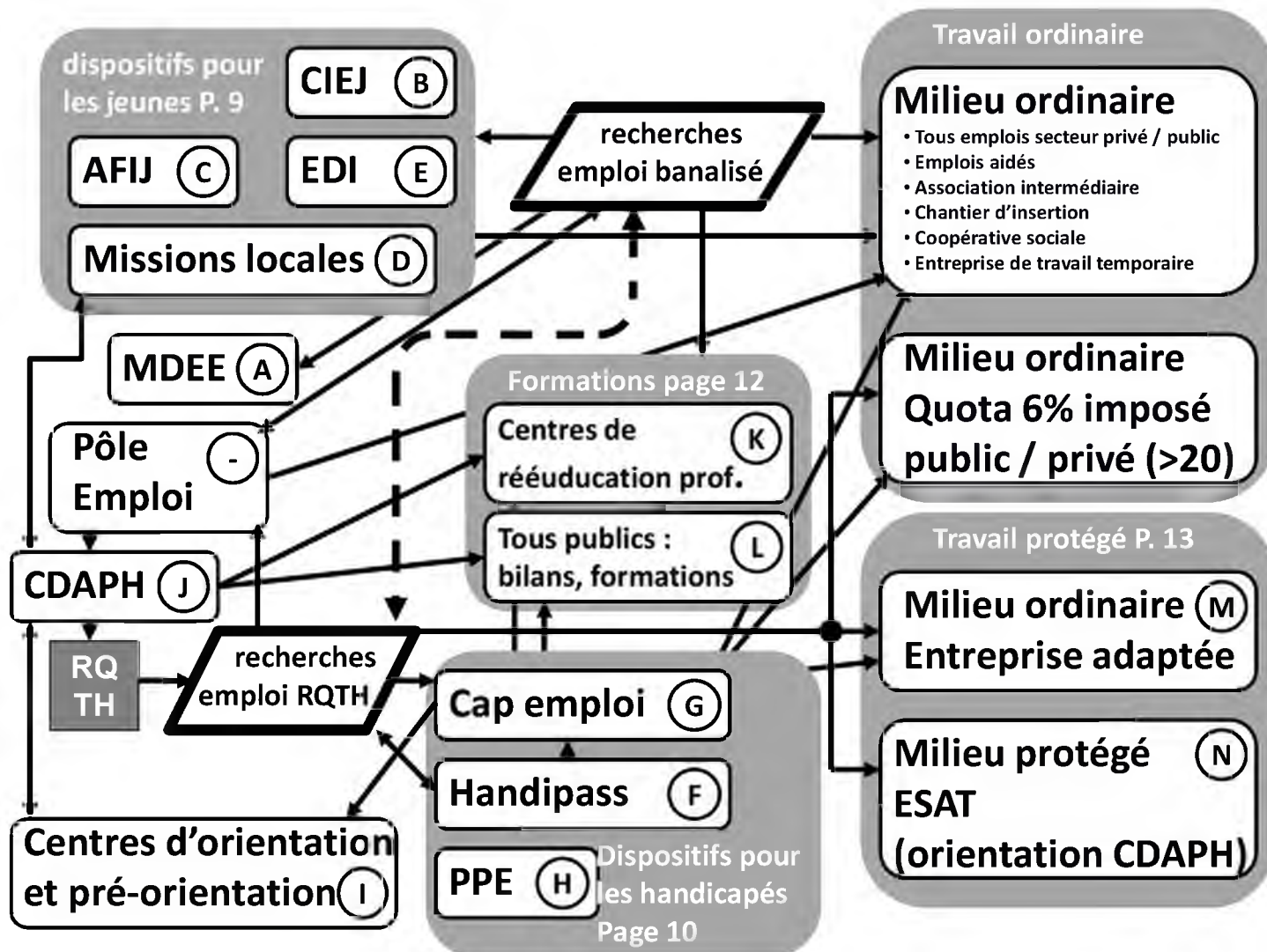
La loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs et elle étend à l'Etat et aux collectivités territoriales cette obligation d'emploi.

Cette obligation peut être remplie par :

- l'emploi direct de travailleurs handicapés
- le recours à la sous-traitance avec les entreprises adaptées ou les établissements du secteur protégé (ESAT)
- la conclusion d'un accord collectif
- l'accueil de stagiaires en formation professionnelle
- le paiement d'une contribution à l'AGEFIPH, ou FIPHFP. Contribution qui sert à financer diverses mesures d'aide aux entreprises et aux travailleurs handicapés : organisation de formations, aides humaines et techniques, adaptation du poste de travail, ...

Voyage dans la jungle des sigles !

Dispositifs d'orientation, d'évaluation, de formation, certains dédiés aux jeunes, d'autres aux handicaps reconnus, le groupe de travail n'a rien négligé et cela a permis d'aboutir à ces 6 pages destinées à vous permettre de mieux vous y retrouver. Certains dispositifs sont nationaux, d'autres, comme les MDEE spécifiquement parisiens.

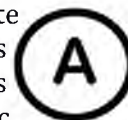


Maisons du développement Economique et de l'Emploi (MDEE).

C'est un dispositif de la Mairie de Paris. Complémentaire de Pôle Emploi, il est destiné aux demandeurs d'emplois parisiens et propose des services tels que :

- un espace cyber emploi pour rechercher un emploi, une formation, des informations sur le marché du travail, sur la création d'entreprise
- un accès gratuit aux micro-ordinateurs – ateliers d'initiation à la recherche d'emploi
- un accompagnement spécifique pour les Rmistes ou personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle
- des sessions de pré-recrutements mensuels en collaboration avec des entreprises de divers secteurs d'activité.

- des animations collectives sur découverte des métiers, des secteurs d'activité. Les entreprises viennent, présentent leurs activités, leurs offres de recrutement, etc.



Conditions d'accès:

Parisiens, inscrits ou non à l'ANPE, tout âge, rmistes, handicapés ou non

Pour en savoir plus:

http://www.cyber-emploi-centre.com/site/5_magazine/magazine_maison_emploi.htm ou site de la Mairie de Paris. Elles sont sectorisées :

- 14 rue Auguste Perret 75013 (1,2,3,4,5,12,13^{ème})
- 13 rue Rémy Dumoncel 75014 (6,7,8,14,15,16^{ème})
- 164 rue Ordener 75018 (9,17,18^{ème})
- 27/29 rue du Maroc 75019 (10,19^{ème}) 31 rue de Pixérécourt 75020 (11,20^{ème})

Dispositifs pour les jeunes parisiens

Missions locales, CIEJ, AFII, EDI : Paris regorge d'organismes de soutien aux jeunes de 16 à 25 ans, dans leur recherche d'emploi.

Vous trouverez également page 10 « Passerelle vers l'emploi » qui s'adresse aux jeunes ayant bénéficié d'une reconnaissance RQTH.

Centre d'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (CIEJ)

Le centre est en relation avec les « Missions Locales ». Certains des jeunes ont une reconnaissance MDPH, le centre doit travailler en direction des parents pour un travail adapté, le jeune ne pouvant intégrer un milieu ordinaire.

Services proposés:

accueillir, informer, orienter, accompagner et former des jeunes dans le cadre de leur insertion professionnelle

Conditions d'accès:

Jeunes de 16 à 25 ans. il faut habiter impérativement Paris et avoir entre 16 et 21 ans pour être accompagné par un conseiller référent

Pour en savoir plus:

CIEJ, 3 rue du Coq Héron 75001 Paris

Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ)

L'AFIJ accompagne les jeunes issus des cursus d'études supérieures tout au long de leur recherche d'emploi.

Services proposés:

De manière collective (informations, conseils, formations aux techniques de recherche, préparation à l'entretien d'embauche, offres de premier emploi ...)
De manière individuelle : accompagnement individuel dans le cadre d'actions ciblées sur des publics en difficulté d'insertion professionnelle. Ils sont ainsi préparés et accompagnés à la recherche d'emploi.

Conditions d'accès:

L'AFIJ s'adresse aux jeunes issus de l'enseignement supérieur, diplômés ou non.

Pour en savoir plus:

AFIJ, 25 rue Falguière 75015 Paris
<http://www.afij.org/>

Les Missions Locales

Les missions locales sont des lieux d'accueil et d'écoute ciblés sur les jeunes en difficultés. Elles assurent l'information, l'orientation, le suivi social et professionnel des publics jeunes confrontés aux difficultés d'insertion, reconnus ou non handicapés.

Services proposés:

- accueil et accompagnement
- information et l'orientation
- ateliers découvertes des métiers
- Ateliers de techniques de recherche d'emploi (CV, lettre candidature, entretien d'embauche ...)
- espace de consultation d'offres d'emploi
- accompagnement social : Appui social individualisé (suivi social et/ou psychologique en faveur des jeunes en difficulté).
- aides financières (fonds d'aides aux jeunes)

Conditions d'accès:

Jeunes de plus de 16 et moins de 25 ans hors système scolaire depuis plus d'un an

Pour en savoir plus:

- Mission locale BELLIARD (8,17 & 18^{ème}) 149 rue Belliard 75018
- Mission locale PARIS-CENTRE (1^{er}, 2, 3, 4, 9,10 & 11^{ème}) 155 rue de Charonne 75011
- Mission locale PARI D'AVENIR (6, 7, 14, 15, & 16^{ème}) 24/26 rue Châtillon 75014
- Mission locale PARIS-EST (19 & 20^{ème}) 65 rue d'Hautpoul 75019 – 60 rue de Vitruve 75020

Espaces Dynamique Insertion (EDI)

Il concerne particulièrement les jeunes qui n'arrivent pas à intégrer les dispositifs d'insertion existants ou à s'y maintenir. A l'issue d'un parcours le bénéficiaire est censé aboutir à des objectifs professionnels réalistes:

Services proposés:

- stabiliser sa situation sociale et personnelle autant que possible
- Intégrer un dispositif de formation professionnelle ou accéder à un emploi.

Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de formation, d'une protection sociale et une rémunération

Conditions d'accès:

Jeunes de 16 à 25 ans., envoyés par missions locales ou assistants sociaux...

Pour en savoir plus:

EDI Coq Huron, 3 rue du Coq Héron 75001 Paris
EDI -ANRS, 24 rue Ramponeau 75020 Paris.

Dispositifs pour les handicapés

Ici, le terrain est heureusement bien plus balisé que lors de la page précédente, encore faut-il disposer de quelques clés :

- **La procédure de reconnaissance prend actuellement environ un an**
- **L'aboutissement (la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé - RQTH) n'implique nullement l'obtention d'un emploi dans la foulée**
- **Si celle-ci stipule le milieu ordinaire, alors il faut se tourner vers Cap-Emploi...**
- **Il ne faut pas oublier alors que les démarches personnelles ne sauraient nuire au bon déroulement de la démarche officielle de placement**
- **Si elle conclut au milieu protégé, alors il faut se tourner directement vers l'un des ESAT dont on a reçu la liste.**

Handipass

C'est l'agence parisienne Pôle Emploi, spécialisée dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. leur rôle essentiel est de déterminer l'aptitude au travail et mettre en adéquation entreprises et demandeurs d'emploi.

Services proposés:

1. Proposer des ateliers divers pour favoriser la recherche d'emploi et l'embauche
2. Assure le suivi :
 - Soit directement par un conseiller de l'agence
 - Soit en adressant aux agences sectorielles de Pôle Emploi (secteur bancaire, entreprises d'insertion agence Stendhal dans le 20^{ème})
 - Soit en adressant à Cap Emploi.
 - Soit en renvoyant sur des prestataires tels que le Centre APPUI, pour le suivi après embauche

Conditions d'accès:

3 conditions doivent être réunies :

- Etre domicilié sur Paris
- Avoir l'AAH et/ou la RQTH, ou bien notification d'invalidité 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie de la SS...
- Etre inscrit au Pôle Emploi : un correspondant de celui-ci reçoit le demandeur et le dirige sur Handipass.

Pour en savoir plus:

3 rue des Nanettes 75011 Paris

Cap Emploi

C'est un dispositif d'aide à la recherche d'emploi en milieu ordinaire. Il accompagne les travailleurs handicapés tout au long de leur parcours vers l'emploi.

Il ne prend pas en charge les orientations ESAT
Un référent de parcours est identifié.

Services proposés:

- Accueil de personnes handicapées parisiennes relevant du milieu ordinaire de travail
- Diagnostic professionnel individuel (évaluation des compétences et aptitudes professionnelles, analyse des besoins et motivations, orientation professionnelle et organisation du parcours d'insertion)
- Organisation des relais extérieurs
- Préparation à l'emploi individuelle ou collective (bilans professionnels, conseils en formation, conseils en recherche d'emplois)
- Suivi après embauche (24 mois)

Conditions d'accès:

(RQTH de la CDAPH, ou pension d'invalidité 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie de la SS)

Pour en savoir plus:

Tél. : 01 40 38 64 00

Il existe 2 structures ayant fusionné sur Paris :

- UNIR-H75, 27, rue Pajol 75018 Paris
- UNIR-H75, 43 bis rue d'Hautpoul 75019 Paris

Passerelle vers l'emploi

Cela concerne les jeunes de niveau scolaire faible ou ayant des difficultés d'apprentissage ayant le projet de travailler en milieu ordinaire, motivés pour suivre une formation et rechercher un emploi.

Les prescripteurs sont : les Missions Locales, CAP EMPLOI, l'ANPE, les écoles...).

Services proposés:

Le parcours dure un an et demi, il se compose de 3 modules :

- Evaluation
- Elaboration et validation du projet
- Appui à l'intégration dans l'emploi

Conditions d'accès:

Jeunes de 16 à 25 ans parfois jusqu'à 30 ans, domiciliés en Ile de France, reconnus RQTH ou au minimum avoir un numéro de dossier MDPH en cours ou en établissement spécialisé IME/IMPRO.

Pour en savoir plus:

Il existe 2 sites ayant le même fonctionnement :

- l'un géré par l'association VIVRE à l'adresse 37 rue Louise Weiss 75013 Paris
- l'autre géré par l'association ARERAM à l'adresse 14 Passage Dubail 75010 Paris

Les Centres de Pré-orientation



Ce sont les outils d'évaluation des MDPH, ils se situent en amont de l'orientation professionnelle et ont pour objectif d'évaluer les capacités des travailleurs reconnus handicapés et d'élaborer un projet d'insertion professionnelle qui tienne compte des aptitudes et des souhaits de chaque personne.

Ils accueillent, sur décision motivée de la CDAPH, des travailleurs handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de la CDAPH.

La préorientation est opérée dans le cadre d'un stage dont la durée est de 6 à 12 semaines maximum. Aucun niveau scolaire de base n'est exigé.

Ces centres ont une vocation interdépartementale ou régionale et peuvent être rattachés à des établissements de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle.

Quel contenu ?

Ils s'inscrivent dans une démarche de bilan professionnel et vise les trois aspects suivants :

- Identifier et valoriser des expériences acquises
- Évaluer les aptitudes
- Définir un projet professionnel d'insertion

Pendant son séjour en Centre de Pré-Orientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et est mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de l'agence nationale pour l'emploi.

Existe-t-il des déficiences exclues ?

Oui : Maladies mentales profondes, maladies infectieuses en évolution, maladies mentales non stabilisées.

Comment cela se passe-t-il ?

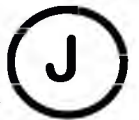
À l'issue de la période de pré-orientation, le centre adresse à la commission qui a décidé de l'admission, un rapport détaillé sur les souhaits et sur les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne observée à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier. La CDAPH se prononce au vu de ce rapport.

Comment se présente le rapport d'évaluation ?

La proposition d'orientation peut être de 4 types :

- emploi direct sans qualification en milieu ordinaire de travail avec ou sans aide au placement
- formation professionnelle qualifiante relevant ou pas d'une décision MDPH
- emploi en milieu protégé de travail, c'est-à-dire soit en ESAT, soit en Atelier Protégé (AP).
- constat d'inopérance en situation de travail pouvant donner lieu à une décision, par la MDPH, d'inaptitude au travail avec ou sans retour aux soins médicaux et/ou psychologiques.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



Etre reconnu travailleur handicapé permet de bénéficier des mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les formalités de reconnaissance s'effectuent au sein de la MDPH auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), sur dossier.

Désormais, la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande ou de renouvellement de l'AAH.

Quels avantages sont liés à la RQTH ?

Une personne handicapée ayant la RQTH bénéficie de mesures telles que :

- l'orientation par la CDAPH vers une entreprise adaptée, un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou une formation (stage en centre de formation ordinaire ou spécialisé, contrat d'apprentissage).
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, de l'équipe de préparation et de suite de reclassement (EPSR) ou de l'organisme d'insertion et de placement (QIP).
- l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.
- les aides de l'AGEFIPH pour l'insertion en milieu ordinaire de travail.
- la priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

Peut-on encore postuler sans mentionner son handicap ?

Rien n'oblige une personne ayant bénéficié d'une reconnaissance « RQTH » à le mentionner lors d'une procédure d'embauche.

Elle peut par exemple se porter candidate à un poste banalisé en milieu ordinaire tout en présentant sa candidature à un poste - chez une autre entreprise de préférence - réservé à des travailleurs handicapés !

Mentionnons enfin que l'employeur ne pourra en aucun cas avoir connaissance du détail de son handicap.



Vous vous demandez si votre proche peut bénéficier de la RQTH ?

La délégation UNAFAM de Paris est là pour vous aider... N'hésitez pas à venir nous consulter, appelez nous au 01 45 20 63 13.

La formation, un coup de « pousse »...

Peu de personnes ayant un handicap psychique y pensent, pourtant c'est une étape indispensable pour ceux qui, à cause de la maladie, ont interrompu tôt leur scolarité afin d'obtenir une qualification professionnelle et pour aller vers l'emploi en milieu ordinaire.

C'est aussi le moyen de faciliter l'accès ou le retour vers l'emploi pour ceux qui ont poursuivi des études mais n'ont pas de qualification adaptée à leur situation actuelle.

Enfin, c'est un moyen de réhabilitation sociale (par la reprise de rythmes, la nécessité de se déplacer, le contact avec les autres...) et de revalorisation de soi.

Les personnes qui bénéficient de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peuvent accéder à des actions de formation spécifiques :

- Les stages de préorientation d'une durée de 8 à 12 semaines pour définir un projet professionnel ou de formation adapté aux souhaits et aux aptitudes de la personne (voir page 11)
- Les stages de rééducation professionnelle, formations qualifiantes de longue durée dispensées dans des centres de rééducation professionnelle (CRP)

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)



Il s'agit de formations professionnelles de longue durée (souvent supérieure à un an). Elles permettent l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des périodes d'application en entreprise. Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré.

L'objectif de ces formations est d'entraîner ou de réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle. Celles-ci visent le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'Etat (200 formations qualifiantes du niveau V au niveau III dans 24 secteurs d'activité, tels que services administratifs et commerciaux, paysage, monteur en optique, arts graphiques, automatismes...)

Conditions d'accès:

Ils accueillent les travailleurs handicapés en formation, Les formations peuvent être précédées de phases préparatoires. Elles peuvent être générales, polyvalentes, comporter ou non une remise à niveau, être intégrées ou non aux cycles de formation.

Les personnes peuvent postuler sur tout le territoire national (il y a des possibilités d'hébergement).

Pour en savoir plus:

Venez nous voir à la Délégation Unafam de Paris : Nous vous communiquerons la liste des CRP avec les formations dispensées.

La rémunération lors de ces formations, dépend de la situation personnelle au regard aux antécédents d'emploi, en tout cas elle ne peut être inférieure à 650 euros (avec cumul partiel possible avec l'AAH).

Formations de droit commun (organismes tous publics)



Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des actions de formation, dites de droit commun, destinées à l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi.

Depuis le 12 janvier 2006, l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue doivent mettre en place, pour les personnes handicapées :

- un accueil à temps partiel ou discontinu,
- une durée de formation adaptée,
- des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.

Les adaptations peuvent être individuelles ou collectives. Pour en bénéficier, la qualité de travailleur handicapé doit être reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les personnes sont rémunérées comme stagiaires de la formation professionnelle.

Le contrat d'apprentissage

En plus des règles qui régissent le contrat d'apprentissage, le code du travail prévoit des aménagements à ce contrat pour les jeunes reconnus «travailleur handicapé» et orientés par la CDAPH,

Il s'agit notamment de dérogations d'âge d'entrée en apprentissage, de durée et de modalités de la formation spécifiques et d'adaptations pédagogiques.

En effet, le contrat d'apprentissage est accessible aux travailleurs handicapés de 16 à 30 ans maximum (au lieu de 26 ans)

L'apprenti suit la formation normale en centre de formation d'apprentis (CFA), moyennant, si nécessaire, un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans le centre.

Il peut aussi être autorisé à suivre un enseignement équivalent à celui dispensé en centre de formation, par correspondance.

La durée du contrat d'apprentissage varie classiquement de 1 à 3 ans, selon la formation préparée. Elle peut être portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH.

La rémunération des stagiaires augmente progressivement selon les années (c'est un pourcentage du SMIG, en fonction de l'âge de l'apprenti et la durée de la formation).

Travail protégé : tout l'intérêt des ESAT

Le droit au travail

Le droit au travail est un droit constitutionnel. Le préambule de la constitution affirme « chacun a le droit de travailler et d'obtenir un emploi »

La loi du 11 février 2005 dans son article L 114 réaffirme ce droit, et y ajoute un droit à compensation : « La personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens. Elle a droit à la compensation des conséquences de son handicap en matière... d'insertion professionnelle. »

Travail et troubles psychiques

Une maladie psychique même « stabilisée », laisse des séquelles, des fragilités, ce qu'on appelle un « handicap ».

Or c'est souvent un handicap invisible ou difficile à cerner, ce

qui conduit employeurs et employés dans l'impasse.

Des travaux ont conduit à identifier un certain nombre de ces troubles résiduels, ce qui permet soit de les réduire par un travail de réhabilitation, soit de les compenser, soit d'en tenir compte dans l'orientation.

On peut noter parmi ces difficultés:

- l'organisation dans le temps et l'espace,
- la vitesse d'idéation
- la mémorisation
- l'assimilation des consignes
- la résistance à l'effort,
- la gestion de l'attention
- les relations interpersonnelles

Un travail adapté

Des formules diverses ont été inventées pour proposer un travail « adapté » aux personnes touchées par la maladie psychique.

La plus connue est le CAT, centre d'aide par le travail, rebaptisé récemment ESAT, Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

Il existe également les Entreprises Adaptées, anciens ateliers protégés. Enfin il existe des postes réservés aux handicapés par les entreprises ou le secteur public.

Les entreprises adaptées



L'entreprise adaptée (anciennement "atelier protégé") est **une entreprise ordinaire du travail** employant au moins 80% de travailleurs handicapés.

L'entreprise adaptée peut être une bonne formule pour certains handicapés psychiques bien stabilisés qui redoutent le milieu ordinaire de travail et qui n'ont pas le profil pour aller dans des ESAT. Il faut savoir qu'en général ce sont des personnes peu qualifiées (donc difficulté pour aborder l'entreprise extérieure), et que la sécurité d'emploi les incite à rester dans l'entreprise adaptée.

Elle peut servir de tremplin vers un emploi dans des entreprises non adaptées du marché du travail.

Les personnes qui ont quitté l'entreprise adaptée ont une priorité d'embauche (retour vers l'entreprise adaptée durant 1 an).

Qui peut en bénéficier ?

Il faut avoir la **RQTH**, orientation « **milieu ordinaire de travail** » de la CDAPH.

L'embauche :

CAP EMPLOI et HANDIPASS sont les acteurs de placement en entreprise adaptée.

Cap Emploi peut demander à l'entreprise une évaluation en milieu de travail (EMT) pour juger les capacités de la personne handicapée pour travailler en milieu ordinaire. C'est à ce niveau que se fait l'orientation.

C'est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Presque exclusivement à plein temps (35h) le salaire est au moins le SMIC.

Compte tenu de l'importance des CDI il y a peu de départs en milieu ordinaire de travail. Les salariés ont peur d'affronter l'entreprise, en E.A ils se sentent "protégés", de plus les entreprises extérieures sont de plus en plus exigeantes tant sur la qualification que la productivité.

On dispose de très peu d'entreprises adaptées sur Paris, la seule que nous puissions citer est l'ANR à l'adresse suivante : 17 Impasse Truillot 75011 Paris. Elle emploie 25% de personnes avec des handicaps psychiques

L'ESAT et son déficit d'image



Lorsqu'on propose une orientation vers un ESAT à une personne souffrant de troubles psychiques, elle le perçoit très souvent comme une humiliation, comme la confirmation de son incompetence, voire de son exclusion.

Il faut bien reconnaître que la famille a souvent le même préjugé et le même rejet. Cela s'explique en partie parce que les ESAT ont d'abord été proposés aux personnes ayant un handicap intellectuel. Les personnes d'intelligence normale s'y sentaient d'autant plus dévalorisées.

Le travail proposé était souvent perçu comme peu intéressant : conditionnement, mise sous plis... enfin l'ESAT of-frait rarement une transition vers le travail ordinaire.

L'ESAT aujourd'hui

De grands changements s'opèrent actuellement, et il serait préjudiciable de rester sur des préjugés dépassés par méconnaissance.

Des ESAT spécifiques, ouverts exclusivement aux malades psychiques ont vu le jour, nous en tenons à votre disposition une liste pour Paris à la délégation.

Les activités se diversifient : bureautique, restauration, location de salles, informatique, spectacles...

Les mises à disposition en Entreprises se généralisent (voir l'article pages 14 et 15), ce qui permet de sortir du monde clos de l'ESAT en ayant la possibilité d'y revenir pour se ressourcer.

Enfin une nouvelle formule d'ESAT voit le jour avec succès: l'ESAT hors les murs. Aucune production n'est faite par l'ESAT, les prestations se font uniquement en Entreprise. C'est l'ESAT qui fait le travail de préparation : choix d'un projet, communication, look, recherche téléphonique etc.

Un ESAT en réseau : des résultats concrets

Les entreprises vont être de plus en plus soumises à la pression gouvernementale en faveur du travail des personnes handicapées.

C'est une chance à saisir qui marche de pair avec l'évolution des mentalités. L'Esat Cotra de Fontenay-le-Fleury a construit, de façon empirique mais avec une grande efficacité, les conditions d'une intégration réussie en entreprise des personnes handicapées psychiques.

La loi de 2005 renforce l'obligation d'emploi : toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer 6 % de personnes handicapées dans son effectif. Elle renforce les amendes, taxes ou contributions pour les entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées. Dès 2010, les entreprises qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi d'une personne en situation de handicap verront leur contribution très fortement majorée (13 000 euros en moyenne par emploi manquant au lieu de 5000 euros).

Mais pour s'affranchir de cette obligation, il n'y a pas que le contrat d'embauche individuel ; il est aussi possible de comptabiliser l'équivalent en temps de travail des tâches confiées à des prestataires de service qui délèguent dans l'entreprise des personnes handicapées. A cet égard, un ESAT peut très bien missionner vers le milieu ordinaire, des personnes handicapées psychiques. A condition bien sûr, d'assurer un encadrement qui garantisse la réussite de ces missions. C'est le cas de l'ESAT Cotra de Fontenay-le-Fleury.

Une démarche innovante

Cette offre de service a été effectuée auprès des entreprises proches de par l'Esat Cotra de Fontenay-le-Fleury qui place et accompagne en entreprise certains de ses travailleurs (terme usuel dans un ESAT) membres désireux de connaître cette expérience de travail. « Nous n'avons pas de patients à l'ESAT, nous n'avons que des travailleurs. Ils doivent se faire plaisir au sein de leur activité professionnelle » explique Jean-Claude Schmutz, un formateur peut-être pas tout à fait comme les autres, sa modestie dût-elle en souffrir.

Il a en effet instauré une guidance extrêmement solide qui s'avère doublement rassurante : à la fois pour ces employés qui tentent l'immersion dans l'entreprise et que l'on accompagne pas à pas dans la familiarisation avec les tâches demandées, mais aussi pour l'employeur qui dispose d'une personne ressource en l'occurrence un formateur de l'ESAT, interface entre elle et l'employé handicapé. Elle est disponible et aide à la résolution des difficultés, s'ils s'en présentent.

Un étayage indispensable

« Les employeurs ont la garantie qu'on accompagne le travailleur handicapé recruté. La pathologie, personne ne la livre jamais. Mais la plupart des personnes handicapées entrées dans l'entreprise en parlent librement » explique Jean-Claude Schmutz.

« Ma seule préoccupation est qu'il s'intègre dans mon équipe et qu'il soit compétent. On ne fait pas cela que pour se faire plaisir, c'est un contrat gagnant, gagnant » rappelle la responsable du service qui accueille.

Le tutorat tient donc une place très importante « Il faut que l'entreprise puisse avoir très vite le soutien de l'équipe ESAT » souligne la responsable du service de cette importante entreprise sise sur les hauteurs de Marly-le-Roi qui depuis quelques années collabore avec l'ESAT Cotra, d'abord via des missions confiées à l'ESAT puis, depuis quelques années, en accueillant des personnes handicapées psychiques dans l'entreprise.

Certes, la société a fait preuve en interne d'une réelle maturité face au handicap et notamment au handicap psychique, avec un important travail de prévention plusieurs mois avant d'intégrer ses premiers employés handicapés psychiques. « Cela doit être un projet humain de l'équipe » souligne la responsable du service. D'ailleurs, le projet a été présenté au comité d'établissement et au comité directeur.

Mais la sensibilisation et la proximité de l'entreprise par rapport au handicap psychique ne suffiraient pas forcément à assurer seules la réussite. L'entreprise avait déjà confié des tâches à l'ESAT Cotra mais « Là, c'était la première fois que l'on faisait venir l'ESAT dans l'entreprise. Il fallait trouver la ressource et les moyens d'accompagner la personne à temps complet au début de sa mission : c'est un investissement temps très important » admet Jean-Claude Schmutz qui explique que pendant le premier mois d'activité de Patrice (*), il était là tous les jours pour cette immersion en douceur.

Des tâches multiples

Pour ces personnes en mission, la structuration est très importante.

Ce chargé d'insertion, le cadre accompagnant qui les a aidés à s'intégrer est un jeune retraité, à l'aise dans les différentes techniques de gestion du personnel pour avoir été, lui aussi à une époque donnée, de l'autre côté de la barrière en position d'employeur.

« L'ESAT a investi dans des profils très spécifiques d'encadrants, qui sont des professionnels de l'industrie et n'ont pas, au départ, un type de formation dite sociale » explique Jean-Claude Schmutz.

Missionné au même titre qu'une société de services extérieurs, l'ESAT a donc conclu plusieurs contrats de

(*) Le prénom a été changé

missions pour répondre à des besoins spécifiques de l'entreprise. Ils sont bien adaptés aux capacités de travailleurs handicapés psychiques.

Il s'est avéré beaucoup plus souple et beaucoup plus facile d'employer ces personnes, plutôt que des intérimaires, dans le cadre, par exemple, de contrats de prestations pour la gestion de fournitures de bureau, l'archivage, le service de distribution de courrier ou encore la gestion des photocopies, l'entretien et dépannage des imprimantes.

« Jadis il y avait un archiviste intégré mais un poste à plein temps ne se justifie plus. Aujourd'hui la mission est plus souple pour l'entreprise et n'oblige pas la personne à être là toute la semaine mais deux jours par semaine » explique-t-on sur place.

L'exemple de Patrice est très parlant : il est employé à plusieurs tâches différentes dans l'entreprise selon les jours de la semaine et les différentes semaines : archivage papier et électronique au service des Affaires Réglementaires, traitement des dossiers de subvention pour la recherche ou la formation médicale au service marketing.. et comme de plus, il a gardé un bon lien avec l'ESAT et ses camarades restés sur place, en continuant d'y travailler le reste du temps. Il va même y travailler 2 fois par semaine...

Après cette première expérience, encadrés désormais par Pascal, d'autres équipes de deux travailleurs handicapés psychiques s'occupent du dépannage des imprimantes (le parc compte 150 machines), et du courrier, des commandes, du stockage et de la distribution des fournitures de bureau.

Ponctuellement, tous les 3 ou 4 mois, Patrice et d'autres dans son cas, peuvent aussi être amenés à gérer des questionnaires de satisfaction sur informatique.

L'entreprise est satisfaite car le système lui permet d'accomplir des fonctions multiples qui ne pourraient être assurées par un seul poste à plein temps. « Nous parvenons à faire avec une personne handicapée psychique ce que nous ne pourrions pas faire avec une personne en CDI que tout le monde revendiquerait ! » résume la responsable (des ressources humaines) du service.

Dans d'autres entreprises locales, les tâches s'avèrent encore différentes faisant appel à une réelle expertise. Ainsi dans une autre grande entreprise, l'ESAT a pu développer avec l'aide d'une personne handicapée possédant les connaissances informatiques, un logiciel de traitement des retours de CV et en a patiemment et soigneusement inculqué le fonctionnement aux autres travailleurs handicapés psychiques missionnés pour s'en servir. De même, d'autres traitent des données commerciales et des données techniques d'une extrême



me importance pour l'entreprise.

Ainsi les exemples d'immersions en entreprise, bien menées par l'ESAT, ne manquent pas.

Un bénéfice global

Avant et pendant la mission elle-même, les travailleurs ont pu ainsi prendre confiance en se familiarisant avec un outil qu'ils maîtrisent désormais parfaitement. « On nous avait dit, vous verrez, vous ne pourrez pas les ouvrir à des multitâches » Jean-Claude Schmutz et les employeurs qui ont tenté le pari y apportent, faits à l'appui, un flagrant démenti !

Le savoir-faire des formateurs, outre de bien préparer techniquement les missions, consiste aussi à mettre la bonne personne à la bonne place.

Dans notre premier exemple, Jean-Claude a bien évalué le profil de poste convenant bien à Patrice qui est une personne calme, attentive et très minutieuse. Même si ce dernier pense à chaque nouvelle tâche qu'il ne va pas y parvenir, il réussit même s'il n'a pas les connaissances par avance : il en a été ainsi pour l'apprentissage de l'outil informatique qu'il a travaillé avec Jean-Claude sur place pour la mission et qu'il maîtrise très bien aujourd'hui.

« L'adaptation, le changement est un problème similaire pour tout le monde, les handicapés psychiques apprennent ainsi à mieux gérer leurs difficultés et obtiennent des capacités transversales » constate la responsable du service. Et ils y trouvent un épanouissement, notamment en développant des relations positives avec les autres, d'ailleurs réciproques « Mes collaboratrices sont contentes que Patrice vienne travailler avec nous. Il n'y a plus cette notion de différence, il est intégré comme les autres » résume-t-elle encore.

Au moment du départ à la retraite de Jean-Claude Schmutz, effective depuis quelques mois, l'ESAT avait placé 8 personnes handicapées psychiques en contrats définitifs et en accompagnait une vingtaine en contrats de prestations récurrentes. D'autres formateurs poursuivent aujourd'hui la tâche commencée au sein de plusieurs grandes entreprises des Yvelines et de la région parisienne, dans le cadre d'un projet soutenu par la Fondation de France, monté par Jean Claude pour l'ESAT Cotra.

Claire Calmèjane

L'ESAT Cotra, ouvert en 1994, est dirigé par Laurent Escriva. Lieu de mutualisation et d'échanges, il facilite la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté. Il accueille 104 personnes reconnues travailleurs handicapés.

ESAT Cotra, tel : 01 30 07 10 00

7 rue Georges Besse, BP51, 78330 Fontenay le Fleury

Le Docteur Clément Bonnet nous reçoit

Le Docteur Clément Bonnet psychiatre des hôpitaux, psychanalyste, dans l'association ASM 13 PARIS 13ème, Président d'honneur des Croix Marines. Dans sa pratique, il a été particulièrement à l'écoute de ses patients dans leurs souhaits de travailler et a contribué à plusieurs livres ou publications qui traitent de ce sujet. La Lettre a donc souhaité le rencontrer dans le cadre de ce dossier sur l'insertion professionnelle.

La Lettre : Pensez-vous qu'après quelques mois d'un travail régulier et réussi un malade psychique aille mieux ?

Dr Clément Bonnet : Cette question est l'objet d'une partie de notre livre (voir encadré ci-dessous) : comment les personnes soignées en psychiatrie vivent-elles le travail ?

Pour celles qui ont le sentiment que le travail leur fait du bien, il est important pour leur vie. Même si les symptômes sont graves, le travail les aide car c'est pour ces personnes un élément de réalité très fort. Freud avait insisté sur le travail en disant que pour lui il n'existe aucune autre technique pour conduire sa vie, car le travail lie l'individu à la réalité.

Il y a aussi les rythmes que donne le travail, le fait de gagner de l'argent, bien réel, qui donne reconnaissance et indépendance. Certains patients nous disent que travailler ça leur permet d'être avec des gens : « Je ne peux pas me passer de travailler, cela m'apaise ». Pour un autre patient qui réussit à investir son travail, il a pu nous dire qu'ainsi il était occupé et qu'il entendait moins ses voix.

LL : Est-ce que vous diriez que pour ceux-là, le travail fait qu'ils vont mieux ?

Dr C.B. : Pour ces patients là, quand ça marche, il est certain qu'ils vont beaucoup mieux. Leur vie est plus équilibrée, le temps libre devient vraiment libre, tandis que ceux qui ne travaillent pas, sont toujours dans le temps libre et le vivent mal : « je ne fais rien »

Le travail est une revalorisation de la personne, qui peut alors se situer par rapport aux autres, autrement que comme un malade.



« Vivre et dire sa psychose » Ed. ERES

LL : Pour ces patients, quel rapport y a-t-il avec le déni de la maladie ?

Dr C.B. : Le déni de la maladie n'est pas forcément un obstacle, parfois même on peut aller vers le travail pour montrer qu'on n'est pas malade. Pour d'autres travailler devient le signe de la guérison, avec le risque parfois d'arrêt des soins. Certains au contraire comprennent que c'est le traitement y compris médicamenteux qui leur permet de travailler, et dans ces cas il faut être optimiste !

LL : Pour leur permettre de travailler faut-il adapter le traitement ?

Dr C.B. : C'est vrai que les neuroleptiques sédatifs peuvent gêner les capacités au travail : problèmes de mémoire, de concentration, de vigilance, en tout cas dans certaines phases intensives de traitement. Lors de la stabilisation et de l'accès au travail, il faut pouvoir réduire les doses le plus possible. La maladie entraîne aussi des troubles cognitifs, c'est parfois difficile de savoir ce qui revient à l'évolution des troubles ou à la médication; d'où l'intérêt parfois de réaliser des « fenêtres médicamenteuses ».

LL : Et le travail peut aussi faire du mal ?

Dr C.B. : Oui, le travail peut aussi faire du mal. C'est ce que nous disent les patients que nous avons interrogés : « J'ai essayé plusieurs fois et ça s'est terminé par une crise, une hospitalisation ». Il y a deux difficultés : la confrontation avec le monde du travail, les contraintes, les techniques de travail, les consignes, et puis la confrontation avec le monde des travailleurs, donc avec la socialisation. Ils vont être obligés d'entretenir un lien, des échanges avec des collègues, ce qui est toujours difficile pour ces personnes. En fait, c'est ce second point qui est le plus difficile.

Dans le travail il faut être en situation de réussir, sinon cela renvoie vers les incapacités, les déficiences et au lieu de renforcer l'estime de soi, cela l'attaque encore plus.

LL : Quelles sont les conditions, tenant au patient, mais aussi au travail lui-même ou à l'accompagnement, nécessaires pour que ce soit justement une réussite ?

Dr C.B. : Première condition : il faut qu'ils en aient envie. Certains ont des capacités mais ne s'autorisent pas à penser que le travail est possible pour eux. Il faut alors les accompagner pour dégager cette possibilité et surtout ne pas les décourager, car il y a beaucoup de possibilités aujourd'hui grâce à la RQTH d'obtenir un

parcours de formation et d'accès au travail. C'est vraiment une clé. Voici par exemple un parcours assez typique : un patient psychotique qui avait travaillé avant ses hospitalisations avait du mal à adhérer aux soins. Il pensait que le RMI était la bonne voie pour accéder au travail. En fait il ne se passait rien – aussi peut-être du fait de la maladie – alors après plusieurs mois de discussions il a accepté –avec l'aide de sa famille – de changer de registre, de demander sa RQTH, pour engager un nouveau parcours qui prenne en compte ses incapacités, avec une grande ambivalence car lui-même ne reconnaît pas son handicap.

La deuxième condition c'est bien sûr un accompagnement. Je crois beaucoup au tutorat, c'est ce qui nous manque en France. Il y a quelque chose qui ne va pas dans l'application de la loi de 1987 sur le travail des personnes handicapées, c'est en fait un échec. On constate que l'insertion des handicapés psychiques dans le milieu de travail ordinaire est très faible. C'est proche d'une catastrophe ! Un de mes patients, psychotique, qui a vécu des hospitalisations répétées pendant sept ans, a réussi à se stabiliser suffisamment pour entrer dans un parcours d'insertion professionnelle. Il a aligné avec succès les stages, formations, CES (d'ailleurs très utiles, avec leur mi-temps), CDD. J'ai la conviction qu'il s'est soumis à toutes les propositions, qu'il s'est vraiment engagé dans des recherches d'emploi mais aujourd'hui depuis deux ans il est toujours au chômage ! C'est très décourageant. On est très fort pour proposer des formations et des stages, mais l'accès à l'emploi est fermé. Il y a un leurre lorsqu'on dit : vous êtes travailleurs handicapés, vous allez pouvoir travailler. Si tous les budgets engagés dans ces actions d'évaluation, préformation, formation etc étaient orientés vers l'emploi, par exemple en compensations pour les entreprises, pour payer des tuteurs, organiser des mi-temps, que sais-je, je suis persuadé qu'on pourrait vraiment développer le travail de ces patients en milieu ordinaire.

LL : Vous parliez de tutorat...

Dr C.B. : Oui, il faut absolument des tuteurs, qui accompagnent véritablement les gens dans l'entreprise, qui travaillent la place du travailleur handicapé au sein de l'entreprise et de l'équipe de travail. Le Québec, par exemple, fait ça très bien.

LL : Et les conditions quant au travail lui-même ?

Dr C.B. : Le temps partiel me semble vraiment préférable. Les gens sont obligés de faire beaucoup d'efforts pour travailler, donc le temps partiel peut faciliter leur adaptation.

LL : Est-ce que la stigmatisation de la maladie, l'image très négative que le grand public a des patients psychiatriques en général joue un rôle dans ce problème de l'accès au travail ?

Dr C.B. : Evidemment, la stigmatisation est très néfaste et joue un rôle important dans la situation actuelle.

Ceux qui s'insèrent le mieux sont ceux qui peuvent faire un véritable « coming out » en se positionnant comme handicapé psychique dès l'arrivée dans un poste de travail. Les études réalisées au Québec le montrent bien. Cacher son handicap, ses troubles, est toujours négatif. Il faut accepter l'idée qu'un chef d'entreprise est capable d'accepter de recruter un handicapé psychique, et que les salariés peuvent l'accueillir.

Tout ceci demande à l'entreprise, aux travailleurs et à nous tous de changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap psychique.

LL : Pour terminer, voyez-vous des pistes en France, en particulier pour organiser le tutorat ?

Dr C.B. : L'AGEFIPH doit s'engager encore plus pour que les organismes d'accompagnement, voire de tutorat, ne soient pas pénalisés lorsqu'ils doivent accueillir un candidat handicapé psychique. En effet, ce sont eux qui ont de grandes difficultés pour accéder au monde du travail, il faut leur consacrer plus de temps avec des résultats plus incertains.

L'organisation du tutorat en entreprise demande une réflexion générale en France, ce serait une bonne circonstance pour progresser vers une plus grande solidarité.

*Propos recueillis par Monique Acarq
et Martine Frager-Berlet*

Création du Service d'accompagnement à la vie sociale - SAVS Beauvois à Paris 16°

Du nom du créateur de l'Association d'entraide VIVRE, le SAVS Gustave BEAUVOIS a une capacité d'accueil de 80 places. Il s'adresse à des femmes et des hommes de 18 à 60 ans exprimant une souffrance psychique et ressentant des difficultés dans leur insertion sociale et professionnelle.

L'équipe du SAVS propose un accompagnement individualisé. Ainsi elle accompagne ses usagers dans la mise en place des démarches personnelles lorsqu'ils en expriment la demande (logement, soins, loisirs, déplacements...).

Le SAVS Gustave BEAUVOIS propose un processus dynamique d'accompagnement dans un cadre structuré destiné à :

- Promouvoir l'autonomie et l'épanouissement personnel
- Réfléchir à un projet personnel d'insertion sociale et professionnelle et faire le point sur l'ensemble des facteurs à prendre en compte pour que ce projet soit réalisable.
- Faciliter l'insertion sociale et l'accès ou le maintien dans un logement indépendant.

Des interventions concrètes sont faites soit au SAVS, soit lors de visites à domicile, selon le besoin et la demande des personnes. Elles concernent l'organisation de la vie quotidienne, le logement, la gestion budgétaire, les déplacements, les soins médicaux (ophtalmo, dentiste...), les déplacements, les démarches administratives...

Contact: Mme Stieffatre

18 rue de Varize 75016 PARIS

Tel : 01 40 71 61 22 - 01 40 71 60 94

Email : savsbeauvois@vivre-asso.com

Métro : ligne 9 - station Exelmans

Insertion professionnelle...

Quelles actions pour continuer d'avancer ?

Parallèlement aux différentes réflexions des délégations Unafam locales, dont celle de Paris et celles d'acteurs locaux (associations et organismes agissant dans le champ de l'emploi des personnes handicapées psychiques), un travail a été réalisé par le groupe de travail national de l'Unafam et ses conclusions ont été adoptées lors d'un Conseil d'Administration en juin dernier. En voici les grandes lignes...

Pour que nos proches puissent accéder au travail, il faut :

- Que l'Unafam soit un interlocuteur présent partout où l'on parle, réfléchit, décide, pour l'emploi des personnes handicapées psychiques
- Que l'Unafam établisse des partenariats forts et soutienne l'action des associations qui agissent dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées psychiques.

Aussi, très concrètement dans l'immédiat, il nous faut agir pour :

- Une évaluation par les MDPH adaptée au handicap psychique, globale, et inscrite dans la durée
- La création d'un service d'insertion professionnelle spécialisé pour le handicap psychique par bassin de vie
- La multiplication des ESAT et Entreprises adaptées spécialisés «Handicap psychique» et le développement du temps partiel
- La fluidité du système et la souplesse dans l'attribution des ressources.

Cela suppose la poursuite du travail de ce groupe au niveau national, mais aussi au niveau local.

Bien entendu ce n'est pas au niveau de Paris que les problématiques les plus essentielles vont trouver une solution. Néanmoins le résultat de l'enquête (qui vous sera communiqué dans la prochaine Lettre) conforte les analyses que nous avons faites et nous donne «du

poids» pour essayer d'avancer :

- au niveau des ESAT Parisiens : voir comment faire évoluer ceux qui accueillent des publics mixtes en des lieux spécifiques au handicap psychique, comment développer les ESAT « hors les murs » et des missions en entreprises
- Sensibiliser des entreprises : si ce n'est à l'embauche de personnes handicapées psychiques avec RQTH tout au moins à l'accueil de travailleurs d'ESAT en missions, à la sous-traitance, de certaines de leurs activités, à des ESAT et Entreprises Adaptées spécifiques Handicap Psychique (ce qui permettra aussi, aux entreprises de remplir leur obligation d'emploi des handicapés)
- rencontrer les organismes publics et privés qui agissent en direction des personnes handicapées psychiques et voir quelle coordination peut apporter des améliorations dans le suivi des personnes engagées dans la démarche de (ré)insertion professionnelle
- s'intéresser à l'insertion par l'économique, la Mairie de Paris devant être un des interlocuteurs privilégiés.

Et pourquoi pas organiser une rencontre à Paris sur l'Insertion Professionnelle, en présence de travailleurs (en ESAT, et salariés du Milieu Ordinaire ayant la RQTH), de représentants d'associations intermédiaires, et autres employeurs réellement confrontés à l'emploi de personnes handicapées psychiques.

Mais aussi avoir le point de vue de familles dont le proche travaille et celui de psychiatres sensibilisés à cette question.

Nos axes de travail sont vastes, probablement ambitieux pour une équipe motivée mais réduite. Aussi, si ce sujet vous touche et que vous avez la disponibilité nécessaire, vous pouvez nous rejoindre en prenant contact avec la délégation de Paris.

Béatrice Borrel

Congrès Mondial de psychiatrie biologique

Les bénévoles de l'UNAFAM Paris ont tenu le stand de l'EUFAMI au Congrès mondial de psychiatrie biologique qui s'est tenu cet été Porte Maillot. Ce Congrès rassemblait des chercheurs et des psychiatres du monde entier.

L'EUFAMI est la Fédération européenne des Associations de Familles de Malades Psychiques. C'est l'instance qui représente les organisations européennes de familles de malades et qui défend, au niveau européen, les intérêts et le bien-être des personnes souffrant de troubles psychiques graves.

Depuis 1992, l'EUFAMI a le statut d'une organisation internationale à but non lucratif, sous législation belge. Elle est dotée d'un Conseil d'Administration européen. Son représentant pour la France, M. Stanislas Filliol, était présent sur le stand aux côtés de nos bénévoles.

Nous avons fait des rencontres riches et très diverses, à l'occasion desquelles nous avons pu expliquer l'importance de l'existence et du rôle des associations de familles au sein d'un système de santé mentale, tant auprès des aidants que sont les familles elles-mêmes, qu'auprès des pouvoirs publics.