



Présente

FESTIVAL Regards Croisés

Courts-métrages "Métiers et Handicaps"



7^e Édition 1 / 2 OCTOBRE 2015 NOVOTEL ATRIA / NÎMES
www.festivalregardscroises.com

ACTES
DE CONFÉRENCE

Le handicap n'empêche pas le talent



Sous le parrainage de la Ministre
de la Culture et de la Communication
Sous le parrainage de la Secrétaire d'État
chargée des Personnes Handicapées
et de la lutte contre l'exclusion



francetélévisions
tous différents tous ensemble

Saynète d'ouverture
interprétée par
Luc Leprêtre
et Pascal Parsat.



INTERVENANT(E)S CONFÉRENCE

La Conférence sera ouverte par Pierre Daurès (administrateur de l'association L'Hippocampe) et animée par Robert Durdilly (Président de l'Union Française de l'Électricité et administrateur de l'association L'Hippocampe), Catherine Tripon (Fondation Face), avec l'appui de Paul-Eric Laurès (journaliste).

- **Elsa Abecassis,**

Responsable Partenariats Entreprises
de l'association Clubhouse

- **Henri Bignalet,**

Directeur du pôle social
et individus du groupe Audiens

- **Pierrette Bouchard,**

Attachée de Direction/Développement
et Ressources de l'association Messidor

- **Marie-Lucile Calmettes,**

Directrice Fondation Handicap Malakoff Médéric

- **Stéphane Grange,**

Coordonateur du Projet social Messidor

- **Frédéric Marquis,**

Directeur Général Adjoint / Siège Habitat et Soins

- **Philippa Motte,**

Association Clubhouse

- **Pascal Parsat,**

Fondateur et Expert associé de l'école de Théâtre Acte 21

- **Marie-Pierre Pirlot,**

Médecin coordonnateur du groupe ORANGE

- Témoignage de **Nicolas Balain**

CONFÉRENCE FESTIVAL REGARDS CROISÉS

Le handicap psychique



Pierre Daurès : Parcours Étudiant Handicap et Entreprises. Dans le titre de l'action il y a tout le programme. La piécette que vous venez de voir a été coécrite par Luc LEPRETRE. Il est écrivain et comédien très occasionnel. Elle a également été coécrite par Pascal PARSAT, auteur dramatique, comédien, metteur en scène et fondateur du centre de recherche théâtre handicap.

Merci encore d'avoir bien voulu participer à cet après midi.

Vous allez me dire, pourquoi L'Hippocampe vient nous parler des étudiants en prologue à une conférence sur le handicap psychique?

C'est dans l'ADN de l'Association de parler de ces sujets. Les étudiants en insertion professionnelle c'est le cœur de notre problématique. Il y a une autre raison, Mireille Malot fait partie des personnes qui se sont mobilisées pour faire passer une loi pour l'intégration scolaire et surtout une loi prévoyant un dispositif d'accompagnement des élèves. Le problème c'est que cette loi n'a jamais été adaptée à l'enseignement supérieur. Le résultat est inscrit dans les statistiques : il y a très peu de personnes handicapées présentes dans les universités ou les grandes écoles. La plupart vont abandonner leur parcours. Et puis, ceux en bout de parcours, qui ont donc réussi, chercheront rarement à s'insérer dans les entreprises, car ils ne les connaissent pas et ils en redoutent tout. Là on a donc aussi un grand déficit dans l'insertion des personnes handicapées.

C'est dommage pour vous aussi, pour nous, entreprises. Car vous le savez, le handicap n'empêche pas le talent donc on ne bénéficie pas des leurs. C'est également un problème car ces jeunes qui ont obtenu leurs diplômes sont extrêmement courageux, tenaces, car ils ont eu du mal à les obtenir. Ce sont des qualités précieuses pour vous. Aujourd'hui nous sommes donc dans une situation très dommageable car nous avons des jeunes qui ont accès à des études, mais qui n'ont pas accès au monde de l'entreprise qui est pourtant le premier lieu d'intégration sociale.

L'année dernière, nous avons tenu ici, dans cette salle, une conférence avec des entreprises et des étudiants. Ce qui en ressort, c'est que la difficulté de ces jeunes est qu'ils n'ont pas d'accompagnement.

On se trouve bien ici dans un déficit de soutien pour ces jeunes. Il faut voir que la jeune personne handicapée n'a aucune idée de ce que va être le monde de l'entreprise. Elle ne sait qu'une chose : elle sait qu'elle va devoir apprendre à gérer de nouveau son handicap dans un environnement qu'elle ne connaît pas.

Déficit d'encouragement, d'accompagnement...

Nous sommes loin d'avoir des jeunes en situation de handicap, diplômés, qui intègrent des entreprises. Alors vous allez me dire qu'il y a des missions handicap. Mais leur objectif est de faciliter leur parcours d'enseignement. On est devant une difficulté certaine : l'étudiant n'a pas aujourd'hui dans son université ou dans son école le soutien qui le prépare à l'intégration dans les entreprises. Alors, qu'est-ce qu'il reste ? Il reste l'entreprise mais cette dernière prend un contact très tardif avec l'étudiant. Généralement le premier contact est lors de l'entretien de recrutement. Mais, dans cette situation, l'entreprise a une attitude neutre et se veut objective, elle recherche les meilleurs et elle analyse les candidats selon les critères d'une grille. En règle générale, elle ne laisse pas assez de temps au recruteur de s'appesantir sur la personnalité de l'étudiant qui est devant lui. Par conséquent, cette rencontre tardive n'est pas organisée pour détecter les richesses personnelles des individus.

Ce qu'il faut réussir, c'est anticiper cette mutuelle découverte.

Nous avons travaillé sur ce sujet et nous en sommes arrivés à la conclusion que ce sont bien les entreprises qui doivent faire cet accompagnement préalable. Il est donc question de parrainage, ou marrainage d'un étudiant pour l'accompagner durant ses études jusqu'à l'insertion dans une entreprise.

Ces parrains / marraines vont déjà nouer un contact de compréhension avec la personne handicapée pour bien comprendre qui elle est, quelles sont ses craintes, ses espoirs... Pour essayer de comprendre également quelles seront les meilleures orientations professionnelles pour elle. Pour cela, il faut du temps car il faut créer du respect mutuel et de la confiance profonde. Le parrain essaiera d'apporter le meilleur soutien adapté à son filleul ou sa filleule. L'important c'est que la

Luc Leprêtre : Pour ne pas passer à côté de nouveaux talents, il faut qu'on arrive à mettre en place cette action.

Henri Bignalet : Pierre a parfaitement résumé la problématique. Il s'agit maintenant pour nous tous, car chaque personne peut être concernée par cette action, de mesurer la portée possible de l'ensemble des réflexions que nous avons conduites, voir s'il y a bien cette relation de cause à effet entre cette action et l'insertion des étudiants.

Ça va dans le sens dans lequel Audiens a souhaité s'engager avec l'Hippocampe. C'est vrai qu'on avance en tâtonnant car nous ne sommes pas certains de ce qui va marcher ou non. C'est important de prendre en considération que dans ce type de procédure, on est dans la démarche de "petits pas", chaque pas, c'est une avancée.

On a aujourd'hui des contacts avec une université, on va voir maintenant quels types d'étudiants handicapés on peut rencontrer, et de quelle manière on va pouvoir entrer en contact avec eux. Nous irons bien sûr voir les entreprises de notre secteur d'activité pour les entraîner.

Le chemin que nous allons tracer peut se concrétiser dans la réalité. C'est bien également de le concrétiser devant vous aujourd'hui car chacun peut avoir un rôle. Nous allons avoir besoin de personnes qui accompagnent, d'avoir des stages, d'avoir des jobs d'été... On est vraiment sur ce démarrage. Je dis « on », car on ne fait rien tout seul. Cette démarche est un pas supplémentaire pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi, et plus précisément à l'emploi qu'on mérite et pour lequel on a travaillé.

personne handicapée ait une vision réaliste de l'entreprise : faire des stages, organiser des rencontres avec des chefs de service, avec des personnes qui font déjà le métier qu'il/elle veut faire. Ceci pour l'aider à anticiper la gestion de son handicap dans la vie de l'entreprise. C'est un vrai travail en profondeur. Ce n'est pas un contact permanent mais un contact fragmenté, adapté à chaque personne pour laisser place à sa liberté de jugement et de choix.

Il va falloir faire ce travail avec beaucoup de délicatesse en s'appuyant sur plusieurs entreprises. Il faut en effet un nombre de parrains/marraines suffisant pour couvrir les différentes spécialités et puiser dans un large éventail de stages, de journées découvertes de rencontres possibles. Et évidemment, cela appelle également un travail confiant avec les universités ou les écoles pour aider aux inflexions éventuelles de cursus que les étudiants souhaiteront lorsqu'ils auront une compréhension plus précise de leur vie en entreprise et des métiers qu'ils peuvent et veulent y exercer. Il y aura un lien absolument nécessaire entre les entreprises et l'université.

Pour l'année universitaire qui s'ouvre, on va lancer deux initiatives. Sous l'égide de l'Association l'Hippocampe, des conventions de parrainage seront signées avec des entreprises partenaires fidèles soutiens de nos manifestations (Dalkia et Audiens).

C'est évidemment une action qui démarre. Il y a un espoir raisonnable de succès. Il sera lié au fait que les entreprises prennent elles-mêmes le sujet en main. C'est très important que les entreprises prennent ce sujet en main car pour elles c'est un beau symbole, et pour les personnes handicapées, c'est un grand avantage.

Remerciements de Pierre DAURES



Paul-Éric Laurès : Grâce aux actions qu'on va mener, la situation telle qu'on l'a vue et connue va changer !

Finalement, quand on est en situation de handicap, c'est "le contraire de l'expression seul au monde". C'est un slogan développé par AG2R La Mondiale.

Merci à L'Hippocampe, merci aux partenaires !

J'ai la chance d'être en fauteuil roulant !

C'est comme ça que j'ai pu accueillir plus de 200 gosses ce matin. Regards d'enfants ça a été une volonté de Mireille Malot. Le projet a commencé par se heurter à une organisation plus stricte que l'armée : l'éducation nationale. Mais cette année, il y a eu huit classes, alors que l'année dernière il n'y a eu qu'une inspectrice de l'éducation nationale avec cinq enfants qui étaient venus.

J'ai de la chance d'être en fauteuil roulant car quand je me gare, mon handicap est visible. Vous savez tous que le handicap visible en fauteuil roulant représente à peu près 5% des handicaps. En plus des handicaps mentaux, auditifs... il y a les handicaps psychiques. En plus, il existe différents degrés de handicaps psychiques.

Mesdames Messieurs, le Handicap Psychique avec Robert DURDILLY et ses invités !

Robert Durdilly : Cette conférence, c'est d'abord un temps d'échange autour de la thématique choisie cette année : le handicap psychique. Le sujet est complexe, les questions nombreuses et notre objectif est de démystifier un peu le sujet. Nous souhaitons que, lorsque vous repartirez, vous ayez mieux compris les spécificités du handicap psychique et les voies possibles de prise en charge et d'intégration dans l'entreprise.

C'est un handicap qui n'a été reconnu que tardivement, il y a juste dix ans dans le cadre de la loi du 11 février 2005 sur le handicap (loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées). C'est une forme de handicap souvent mal connue, parfois caricaturée.

Les entreprises ne savent pas vraiment comment gérer ce type de handicap. Elles sont souvent sur la réserve pour ce handicap qui engendre des craintes voire des peurs.

Or, certaines entreprises ou associations spécialisées ont conduit des expériences tout à fait intéressantes, souvent positives et qui gagnent à être connues. C'est ce qu'on souhaite vous faire partager aujourd'hui. C'est d'autant plus important que nombre d'entreprises se trouvent directement concernées car beaucoup de handicaps psychiques se révèlent et interviennent en cours de carrière, lorsque la personne est déjà en entreprise.

Je vais sans tarder appeler les premiers participants à la table ronde : Marie-Pierre PIRLOT, Médecin Coordinatrice d'Orange, Pascal PARSAT, Directeur du Centre Ressources Théâtre Handicap (CRTH), et Frédéric MARQUIS du Groupe SOS.



Catherine Tripon : La question du handicap c'est compliqué dans les entreprises. On le voit chez FACE, de la grande entreprise du CAC 40 aux PME, c'est un sujet qu'elles ne savent pas très bien gérer.

Marie-Pierre Pirlot : Je vais essayer de vous brosser très rapidement, une définition du handicap d'abord puis du handicap psychique. Nous allons également voir en quoi cela pose un problème effectivement pour l'entreprise.

Il y a eu beaucoup de définitions du handicap. On peut retenir celle de la loi de 2005. Ainsi, constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. Ceci donne le droit à une compensation qui débouche sur le sujet qu'on aborde aujourd'hui.

Lorsqu'on parle du handicap mental, on a une diminution dès la naissance des capacités intellectuelles. La donne est ici claire depuis le départ donc on cherche à proposer aux personnes qui ont ce handicap un emploi adapté à leurs capacités.

Le handicap psychique, ce sont des handicaps qui arrivent en cours de carrière. Il y a des problématiques de comportement, de pensée, de décision. L'expression de ces problématiques, n'est stable ni dans l'espace ni dans le temps. L'accès au traitement, s'il existe, va ouvrir la possibilité au maintien dans l'emploi ou même à l'accès à l'emploi. Les pathologies sont de différents ordres, des traumatismes, des maladies dégénératives, toutes les maladies "dys" qui constituent

Marie-Pierre PIRLOT, vous êtes médecin coordonateur chez Orange, j'aimerais que vous puissiez nous faire un portrait court des handicaps psychiques.

une catégorie du handicap psychique. On a également les maladies psychiques comme la schizophrénie, les troubles de l'anxiété, les phobies, les troubles de l'anxiété généralisée, les troubles du comportement à partir du moment où le comportement dévie des attendus sociaux de l'entourage de la personne concernée.

Si on fait le lien avec les entreprises, le handicap psychique va se positionner dans les écarts qu'il y aura entre l'attendu de l'entreprise et l'expression de la personne. Ce sont essentiellement des dysfonctionnements de l'adaptation sociale, des capacités sociales, et tout ceci à des degrés divers pour une même personne, dans l'espace et dans le temps.

On parlait de l'expression. Il y a des pathologies qui peuvent poser problème dans l'entreprise. Des problèmes d'adaptation, d'acquisition de connaissances, des problèmes de mise en œuvre de ces connaissances, des situations où on peut avoir des comportements violents, etc.

Dans l'entreprise, la question va se poser à deux moments : au moment de l'embauche et au cours de la carrière avec des personnes qui au cours de leur carrière professionnelle vont avoir des troubles du comportement.



Robert Durdilly : La question, pour l'entreprise est bien de savoir comment elle peut gérer une telle situation, notamment en matière d'aménagement de poste ?

Marie-Pierre Pirlot : Quel que soit le moment où la personne présente ce dysfonctionnement relationnel, l'entreprise a la possibilité de l'adresser au médecin du travail. C'est lui qui qualifie l'éventuel aspect médical de la situation et a le rôle de mettre en place l'adaptation du poste de travail. Le but de la manœuvre, c'est que la personne en situation de handicap ne soit plus "en situation de handicap", une fois l'aménagement de poste mis en œuvre. Lors d'un handicap psychique, c'est plus compliqué car l'expression de ce handicap n'est pas linéaire. Elle va dépendre de l'environnement et de la situation.

On a ici la même obligation de proposer des aménagements de poste même si c'est en termes relationnels. Le support de cet aménagement, et idéalement l'acteur, c'est le collectif qui est autour de cette personne handicapée.

On est ici face à une prescription comportementale d'un collectif qu'il va falloir accompagner, ceci sans trahir le secret médical. A cette question-là, je n'ai pas encore la réponse. Le respect du secret médical, c'est-à-dire, le fait de ne pas dévoiler la pathologie à l'origine du handicap est intangible. Soit la personne en fait état dans son environnement, ou alors, sinon nous, médecins du travail, allons devoir nous appuyer sur les symptômes probables, possibles, pour permettre à l'entreprise de s'adapter. Il va falloir donner des informations sur les comportements qui vont poser problème, sans en nommer l'origine.

Est-ce que le collectif de travail est prêt à connaître, à reconnaître ces signes ?
Le but ici est d'établir ou de conserver la relation du collectif de travail.

Robert Durdilly : Est-ce que chez Orange cette démarche se développe ?

Marie-Pierre Pirlot : Orange en est au stade d'une intégration plus aisée de personnes ayant un handicap moteur, mais reste plus démunie sur les populations qui ont des handicaps psychiques.

Nous avons une population vieillissante donc chez laquelle vont statistiquement se développer un certain nombre de pathologies et notamment des pathologies psychiques. Chez Orange, nous nous donnons l'obligation de les maintenir dans l'emploi. Dans d'autres entreprises, ce sont des personnes qui seraient sorties du monde du travail, alors que chez Orange, nous les gardons.

Nous sommes toujours en train d'essayer de trouver un équilibre entre un maintien dans l'emploi et l'accompagnement du collectif de travail. Il peut aussi se faire que le collectif de travail décompense, notamment lors de situations violentes.

L'intégration aboutie et réussie de salariés en situation de handicap psychique, c'est la forme la plus aboutie de la gestion des ressources humaines.

Robert Durdilly : Pascal Parsat, vous avez une expérience diversifiée en tant qu'acteur et comédien.

Mais c'est à l'employeur que vous êtes au titre du CERTH que je m'adresse : pouvez-vous nous parler du handicap psychique dans le milieu artistique ?

Pascal Parsat : Il nous arrive souvent de travailler avec des gens qui sont singuliers. Le propre d'un artiste c'est d'être singulier, sinon, c'est être le commun des mortels. Il faut quand même être fou pour faire ce métier et avoir un grain pour le continuer !

La dimension de l'autre dans sa singularité est une problématique avec laquelle nous travaillons quotidiennement. On n'adapte pas une personne à un emploi, mais on peut adapter un emploi à une personne. On entend par-ci par-là, le handicap c'est formidable : non, non, non ! Il faut s'accorder à partir du spécifique, il faut organiser le temps de travail, la gestion du stress, la gestion de l'organisation, ... Il y a par exemple celui qui

arrive tout le temps en retard car il aime que les gens voient son retard ; Il y a celui qui doit prendre son médicament une heure avant la représentation car, après une heure, le médicament ne marche plus...

On ne fait pas rentrer un 45 dans un 42, mais on crée des chaussures sur mesure... C'est aussi se dire, est-ce que c'est lui qui doit s'intégrer, mais est-ce que ce n'est pas à nous de faire le pas ? Il faut se remettre en cause. Il ne faut pas regarder la pathologie, mais cet être singulier, et là je peux vous dire qu'on ouvre la porte vers mille richesses, mille surprises. L'autre nous fait grandir.

Robert Durdilly : Pour les métiers spécifiques que sont les métiers du spectacle, est-ce que de tels métiers sont plus favorables à l'insertion de personnes qui ont un handicap psychique ?

Pascal Parsat : Ce qui est très commun entre la personne qui est handicapée psychique et l'artiste, c'est l'obsession : on ne peut pas faire autrement, on ne doit pas faire autrement. Il y a là une question d'accepter l'autre.

Nos métiers génèrent énormément de stress, mais également beaucoup de confusion entre univers privé et professionnel, d'isolement et de précarité. Donc, on ne peut pas dire que nos métiers soient plus "handi-accueillants" que d'autres. Les professionnels culturels peut-être oui. Je l'ai dit : il faut être fou pour faire ces métiers selon le bienpensant des autres secteurs... Et pour revenir à ce que je disais d'entrée de jeu :

Ce qui chez nous est normal ne l'est pas dans l'entreprise traditionnelle même s'il faut une fois pour toutes rappeler que nous sommes des employeurs, avec les mêmes lois, les mêmes devoirs, les mêmes obligations et les mêmes attentes : Résultats à terme... Dans la culture, le singulier est multiple et non rare comme dans les métiers industriels, et autres. Mais attention, le handicap psychique naît souvent dans l'activité professionnelle... Alcool, drogue, anxiolytiques, antidépresseurs... Autant de vecteurs communs à tous les métiers et déclencheurs de fragilités psychiques en cours de carrières.

Robert Durdilly : Frédéric Marquis, vous allez maintenant nous parler du Groupe SOS et de ses actions dans le domaine du handicap psychique.

Frédéric Marquis : La singularité du Groupe c'est d'avoir été créé pour lutter contre l'exclusion de personnes atteintes de pathologies VIH. Sa mission s'est étendue à toutes les formes d'exclusion, et en particulier toutes les pathologies du handicap, ainsi qu'à la solidarité. Ce qu'a apporté le Groupe SOS à travers l'expérimentation, c'est retisser le lien social. Dans l'aspect institutionnel pour renouer avec le monde du travail, nous agissons à travers les ESAT.

Notre approche correspond à l'ADN du groupe qui est d'essayer de faire quelque chose de novateur.

Aujourd'hui on consacre une partie de nos activités à l'aide aux aidants. Pour une personne qui se retrouve dans une situation professionnelle difficile, les modèles de réponses que la société lui fournit ne lui permettent pas de réaliser un certain nombre d'activités.

On a donc créé des partenariats avec l'UNAFA, pour accompagner les personnes dans leur quotidien et notamment dans leur monde professionnel. On va essayer de proposer également des activités et une conduite d'intégration dans l'entreprise.

Robert Durdilly : Pourriez-vous nous préciser sur quels éléments sont basés votre méthodologie ?

Frédéric Marquis : Notre méthodologie est basée sur l'expérimentation avec une mise en place de moyens. Le Groupe représente 12 000 personnes. Ces expérimentations sont au départ économiquement non équilibrées.

Robert Durdilly : Ce que j'ai noté dans notre échange préparatoire et que vous avez rappelé, c'est qu'au départ avec ces expérimentations vous avez aidé des personnes atteintes du SIDA et qui ont décroché de la société.

Frédéric Marquis : En effet. Mais nous essayons également de trouver des solutions pour les handicapés vieillissants.

Catherine Tripon : Le plan handicap du gouvernement n'avait pas du tout pris en compte le handicap psychique.

J'ai été confrontée à une personne qui a fait un burn-out tellement important qu'elle est reconnue à 80% et ne peut travailler que 4h par semaine. Elle gère aujourd'hui en horaires décalés, le webmaster du réseau FACE.

Robert Durdilly : Nous allons maintenant inviter à nous rejoindre Marie-Lucile Calmettes, de la Fondation Handicap Malakoff Médéric, Elsa Abecassis et Philippa Motte de l'Association Clubhouse, et enfin, Pierrette Bouchard et Stéphane Grange, de

Une telle solution ne marche pas pour tous les handicaps psychiques. Les personnes qui ont craqué du fait qu'elles ont tout donné, ont des compétences acquises. Il faut analyser leurs métiers d'origine et repérer les compétences qu'elles ont conservées et s'appuyer sur ces compétences pour aller vers de nouveaux métiers compatibles.

On peut ici donner également l'exemple des autistes qui ont été recrutés par un grand groupe informatique qui font un travail remarquable et précis.

l'Association Messidor. Nous allons en effet avoir un deuxième temps d'échanges avec de nouveaux intervenants. On a déjà esquissé pas mal de choses ...

Marie-Lucile, Malakoff Médéric, c'est une Fondation déjà bien connue. Quels sont ses objectifs et en particulier dans le domaine du handicap psychique ?

Marie-Lucile Calmettes : Cette jeune fondation, qui a tout juste deux ans, a pour principaux axes de travail, l'accès à la santé et à l'emploi des personnes handicapées. En effet, il y a encore beaucoup à faire sur ces deux thèmes. D'ailleurs, nous avons choisi pour slogan : "Soyons la génération de l'action !".

La Fondation Malakoff Médéric Handicap ne travaille pas seule, elle s'appuie sur un réseau d'experts, personnes impliquées dans le secteur du handicap ou handicapées elles-mêmes. Leur expertise nous permet de faire mûrir des projets impactants. Nous travaillons également en étroite collaboration avec les porteurs de projets que nous accompagnons, ce qui suppose parfois des réflexions très importantes. Nous espérons que ces projets feront bouger les lignes dans le domaine du handicap. Parmi ces projets, un grand nombre concerne le handicap psychique, là où les besoins sont sans doute les plus prégnants.

Nos projets actuellement en cours sont les suivants :

- Nous favorisons le développement, sur l'ensemble du territoire, d'ECODAIR, une entreprise adaptée dont la spécificité est de récupérer des parcs informatiques, de les remettre à neuf et de les revendre à un prix compétitif ;
- Nous accompagnons l'évaluation socio-économique de l'expérience CLUBHOUSE, lieu d'accueil favorisant l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées psychiques. Les résultats de cette étude devraient permettre au ClubHouse de faire valoir son intérêt auprès des financeurs publics, et de démultiplier son modèle ;
- Nous soutenons la réalisation d'une étude sur le centre de formation CINO de la radio VIVRE FM qui, depuis 10 ans, forme aux métiers de l'audiovisuel et du journalisme des personnes en situation de handicap. Par-delà la formation technique, les personnes

handicapées apprennent à se présenter, à travailler leur image, à se préparer à des entretiens d'embauche. L'étude en cours retrace les parcours professionnels des personnes ayant suivi cette formation. Cette étude sera publiée sous la forme d'un guide pratique destiné aux entreprises afin de faciliter l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes ayant un handicap psychique.

- Nous sommes également en train de développer avec ETHIK CONNECTION, un programme pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes atteintes du syndrome Asperger.

- Notre Fondation est aussi investie sur l'emploi accompagné, notamment auprès du Collectif Français de l'Emploi Accompanyé. Ce collectif est promoteur d'une des solutions, pour ne pas dire, de la solution, permettant l'accès et le maintien en entreprise des personnes qui ont des handicaps psychiques.

Cette réflexion s'effectue en plusieurs étapes :

1) L'analyse des dispositifs existants - mais qui ne sont pas coordonnés - et la modélisation des services d'emploi accompagné afin qu'ils puissent se mettre en place de manière pérenne sur l'ensemble du territoire.

2) La question du financement, avec l'idée que l'entreprise puisse bénéficier d'une quote-part déductible de ses cotisations à l'AGEFIPH. Une négociation est en cours.

Enfin, nous avons mis en place un Observatoire de l'emploi des personnes handicapées en entreprise afin de partager nos travaux, notamment avec les principales associations représentatives du secteur du handicap.

Robert Durdilly : Merci pour ce panorama très large des actions de la Fondation, en dépit de son jeune âge. Il met bien en relief le travail réalisé en lien étroit avec les associations, notamment Clubhouse. Justement Elsa, pouvez-vous nous présenter le Clubhouse ?

Elsa Abecassis : C'est vraiment important de mettre le sujet du handicap psychique au centre des discussions. Voici quelques chiffres : deux millions de français sont en souffrance psychique. La souffrance psychique est la deuxième cause des arrêts maladies. Face à ce constat, l'Association Clubhouse a essayé d'accompagner les personnes qui ont des problématiques psychiques, à revenir dans l'emploi.

Aujourd'hui en France, après 5 ans d'expérimentation, il existe un lieu d'entraide qui accompagne une centaine de personnes : faciliter l'intégration, lutter contre l'isolement, lutter contre la stigmatisation.

C'est aujourd'hui un enjeu de modélisation. On a vraiment un besoin d'accompagner. Cet agrandissement, on ne pourra pas le faire sans les entreprises, sans les collectivités ou sans les fondations. Le lien avec l'entreprise est vraiment très important dans le rétablissement des membres du Clubhouse, c'est ainsi que nous appelons les personnes qui fréquentent le Clubhouse.

Aujourd'hui, l'une de nos missions principales, c'est d'accompagner les entreprises à mieux comprendre les enjeux associés aux maladies psychiques. C'est autant de sensibilisations, d'actions de conseil, de réunions d'échanges de pratiques, etc. C'est ment l'ADN du Clubhouse.

Robert Durdilly : Avec les entreprises, vous avez développé un outil de sensibilisation. Pourriez-vous nous en dire plus sur cet outil Philippa ?

Philippa Motte : Sensibiliser, c'est informer de quoi il s'agit quand on parle du handicap psychique. C'est encore un sujet tabou aujourd'hui malheureusement. C'est aussi trouver des solutions pour intégrer et maintenir dans l'emploi des personnes qui ont un handicap psychique.

On organise des réunions avec des témoignages de personnes qui ont un handicap psychique. Le principe c'est d'avoir des témoignages pour avoir des expériences avec des problématiques concrètes.

La raison pour laquelle je me suis attaquée à ce sujet est d'abord liée au fait que j'ai fait une licence d'histoire puis un master en communication. Dès cet instant, j'ai décidé de m'occuper de sujets qui font sens pour moi, soit les préoccupations autour des Hommes et de l'environnement. Mon premier client était une personne de l'APF au moment de la loi de 2005. C'est à travers cette expérience que j'ai rencontré le handicap psychique

Robert Durdilly : Je pense qu'on est tous assez émus par votre témoignage qui montre qu'avec de la volonté, on peut arriver à la réussite. Ce qui est intéressant et fort dans votre témoignage, c'est que vous mettez maintenant à profit votre parcours per-

professionnellement. Il y a 5 ans j'ai rencontré l'association Clubhouse France au départ bénévolement puis j'ai décidé que je voulais en faire mon métier.

Derrière ce parcours, je dois vous dire aussi la raison personnelle qui fait que je me suis intéressée à ce sujet. À mes 18 ans, j'ai été suivie pendant six mois par un psychiatre qui m'a diagnostiqué un trouble bipolaire. La sève de cette expertise professionnelle, je la tire de mon expérience personnelle. J'ai passé un an et demi dans un hôpital, j'ai eu quatre crises absolument très douloureuses. Je crois que des gens comme moi, il y en a beaucoup. Je pense que comme les personnes qui ont des maladies graves, je me suis battue. Ce témoignage n'a pas été établi de manière angélique, je sais que les problématiques existent, qu'il y a des enjeux. Mais s'il y a une chose que je peux affirmer à travers mon expérience, c'est qu'une personne touchée par un handicap psychique est parfaitement capable de travailler !

sonnel au service de votre expertise professionnelle pour en faire bénéficier les autres et les entreprises. C'est un formidable message d'espoir. Nous allons maintenant passer à la présentation de l'association Messidor et de ses actions.

Pierrette Bouchard et Stéphane Grange : Messidor est une association qui accompagne des personnes fragilisées par des troubles psychiques, avec ou sans RQTH.

Voici le principe de rétablissement de Vincent VERRY, fondateur de Messidor : "Toute personne souffrant de difficultés psychiques, a un potentiel qui demande à être révélé et qui demande à être exploité."

Ce handicap, au niveau de l'employabilité et de l'évaluation, comme lors de l'entretien d'embauche, peut être vraiment stigmatisant. Il est préférable de mettre la personne en situation de travail afin d'évaluer ses compétences plutôt qu'évaluer uniquement son handicap.

Pierrette Bouchard : Messidor c'est en effet une structure hybride, avec des financements privés et publics. C'est un modèle socio-économique à mi-chemin entre le privé et le public.

Stéphane Grange : Depuis 3 ans, on a créé le job coaching, qui permet une mise en emploi plus rapide. En effet, ce dispositif de mise en emploi est moins stigmatisant car il s'appuie sur une mise en emploi directement en entreprise. On s'aperçoit au travers de l'ESAT et de l'EA qu'il se crée une étiquette stigmatisante car peu de personnes connaissent ces lieux de travail protégés et adaptés.. Tout confondu, entre 2011 et 2014, en ESAT et EA, Messidor a réalisé 250 embauches. Quand Messidor va

Messidor se définit comme une passerelle pour mettre la personne en relation avec des activités telles que des prestations de service. Chaque personne est accompagnée par un responsable de production et une conseillère d'insertion qui va constituer le fil rouge dans la réalisation de son projet professionnel en prenant en compte ce qui se passe au sein de Messidor mais aussi dans son environnement personnel. Elle va aussi avoir ce rôle d'accompagnement vers et dans l'emploi (pendant et après Messidor).

dans une entreprise, on ne va pas simplement accompagner la personne dans l'entreprise, mais on va aussi accompagner l'entreprise à accompagner cette personne. On a formalisé nos approches en créant "un contrat de formalisation d'embauche" pour que l'embauche soit réussie et durable.

Pierrette Bouchard : Messidor c'est chaque année 700 personnes accueillies. Ça a doublé en 10 ans. On gère une croissance, en réponse à un besoin de solution de travail. Les insertions, ce sont 200 personnes insérées en 5 ans, 30% des sortants, alors que sur le plan national c'est 0,3% des sorties d'ESAT ! Messidor dédie annuellement 11 000 heures de formations au sein du parcours d'insertion de la personne : des formations métier et développement personnel. Autre chiffre, ce sont 200 encadrants dits valides (1 accompagnant pour 4 accompagnés). Messidor est également partenaire de "Le contraire de Seul au monde" (AG2RLM) et de "Soyez la génération de l'action" (Malakoff). Il y a 17 sites en France en Rhône Alpes et Charente-Maritime.

On tient à avoir des petites structures au cœur des bassins de vie et d'emploi pour être proches des personnes ; c'est de l'entrepreneuriat social. On va poursuivre ce développement, mais à chaque fois qu'on ouvre une unité, il faut trois années pour la rentabiliser. On veut démultiplier l'action, toujours à destination des personnes accueillies. L'ambition c'est de contribuer à créer un ESAT de transition de 50 places par département français, des ESAT dédiés dans toute la France, en lien avec les associations locales existantes.

Robert Durdilly : Vous êtes venus avec une personne, Nicolas, qui a bénéficié de votre parcours et il est prêt à témoigner.

Nicolas Balain : Je suis un ouvrier espace vert. Mon parcours avant Messidor. Je travaillais dans un CAT (c'est l'ancienne appellation des ESAT) en Ardèche. J'ai ensuite fait un parcours en milieu ordinaire. Messidor m'a apporté beaucoup de confiance en moi, m'a amené à prendre des responsabilités dans le travail. Mes difficultés c'était la compréhension. J'avais du mal à me faire comprendre. Aujourd'hui, ça va mieux, car on m'a beaucoup aidé au niveau de la compréhension à parler et tout ça.

Avec mes collègues, les premiers temps ça se passait mal car j'avais du mal à comprendre leur handicap car je ne connaissais pas le handicap psychique.

Avec mes encadrants, j'ai eu au début beaucoup de mal avec certaines personnes mais j'arrive mieux à comprendre la relation avec eux maintenant.

Pour une insertion en milieu ordinaire, j'ai besoin qu'on m'aide par rapport à la compréhension, qu'on m'aide pour ce qui est administratif, le CV, etc.

J'aimerais que mes collègues m'accompagnent pour une embauche.

Mon chef d'entreprise, j'aimerais qu'il arrive à comprendre le handicap que j'ai.

Aujourd'hui, pour avoir plus confiance en moi, j'aimerais mieux me comprendre.

Robert Durdilly : Merci Nicolas. C'est très important ce type de témoignage et je sais que ce n'est pas facile de parler aussi sincèrement.

Robert Durdilly : Nous pouvons maintenant avoir un temps d'échanges avec la salle. Est ce que certains d'entre vous souhaitent réagir ou témoigner de leur propre expérience ?

Henri Bignalet : Il y avait effectivement deux points sur lesquels j'aurais pu dire quelque chose mais je pense que tout a été dit aujourd'hui. On doit rappeler comme Regards Croisés est tout sauf un congrès intellectuel, c'est un partage. Ce qui se passe ici, ne se passe nulle part ailleurs. La problématique que nous traitons aujourd'hui touche également le collectif et pas uniquement la personne. Si on arrive à traiter ce genre de problème, on est obligé d'être constamment dans une démarche questionnante de ses collègues pour éviter les tensions. Ce sont des problèmes difficiles à traiter de manière

pérenne. L'idée c'est que personne ne soit seul face à cela : il faut faire un travail pour relier les gens entre eux, pour travailler ensemble. Le dernier point, c'est que ceux qui ont ce type de problème, selon leurs phases, ont un type de conscience qu'il y a des choses qu'ils ne maîtrisent pas. Avec cette problématique supplémentaire d'avoir le sentiment de ne pas avoir les clés nécessaires et de ne pas maîtriser ce qui va nous arriver.

Robert Durdilly : Merci pour ce témoignage, Henri. A travers cette table ronde, nous pouvons faire le constat que ce thème du handicap psychique progresse grâce à des associations telles que celles que nous avons entendues aujourd'hui. On peut aussi noter que certaines entreprises commencent à prendre la mesure du problème et à s'en emparer.

J'espère que cette table ronde aura aidé les entreprises à mieux cerner le sujet, à réduire les peurs qu'il suscite, à mieux apprécier les contraintes spécifiques du handicap psychique mais aussi ses opportunités. J'espère surtout que les quelques clés de compréhension données aujourd'hui seront autant de voies de solutions ouvertes pour l'avenir !

Merci à tous.



FESTIVAL *Regards* Croisés

Le handicap n'empêche pas le talent



L'Hippocampe

Nous contacter

Association L'Hippocampe
4 allée des Aubépines 37250 VEIGNE
Mireille Malot : 06 07 21 24 46

www.festivalregardscroises.com