

### Note de synthèse

#### EN BREF

Le Handi-Pacte Corse - dispositif impulsé par le FIPHFP visant à soutenir les employeurs publics dans leur démarche d'emploi des personnes handicapées - prévoit en son axe 2 « Mise en réseau » **la mise en place d'échanges de pratiques au travers de groupes de travail inter fonctions publiques**, dans une logique de construction et d'animation de réseau.

Le troisième groupe de travail organisé par le Handi-Pacte s'est tenu **le mardi 21 juin à Ajaccio** dans les locaux de l'ANFH (Association Nationale pour la Formation du Personnel Hospitalier) et avait pour thème, « *L'intégration des personnes en situation de handicap mental ou psychique* ».

Cette thématique était la seule imposée dans le cadre du cahier des charges du Handi-Pacte, témoignant ainsi de l'attachement du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) à la prise en compte de ces situations. En effet, ces types de handicap, qui affectent les comportements et la relation aux autres, sur les bases les plus communément admises, sont perçus par les employeurs comme difficiles à aborder dans le monde du travail. De par leur prise en compte relativement récente (reconnaissance du handicap psychique au travail datant de la loi de 2005) et la diversité des situations qu'ils engendrent, les outils permettant d'accompagner ces personnes sont également méconnus et donc peu utilisés.

La journée était animée par les associations ISATIS et ID Formation, respectivement spécialisées dans la gestion des situations de handicap psychique et mental, et opérateur des Prestations Ponctuelles Spécifiques en Corse.

**Le présent document vise à restituer les principales réflexions et conclusions auxquelles sont parvenus les participants.**

#### PARTICIPANTS

**Employeurs publics participants :** Conseil Départemental de Corse du Sud, Centre Hospitalier de Sartène, Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), Mairie d'Ajaccio

**Partenaires du Handi-Pacte, de l'emploi et de la formation des personnes handicapées :** Plateforme des Ressources Humaines de la préfecture (PFRH), Cap Emploi Corse du Sud, Sameth de Corse du Sud, ISATIS, ID Formation

**Animé par :** Emmanuelle Durenne (ISATIS), Maud Neyroud (ISATIS), Katy Mairel (ID Formation)

# Handicap psychique, handicap mental : définitions et réalités

## Le Handicap psychique

*« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »*

**LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

Le **handicap psychique** est la conséquence de **maladies mentales** (à ne pas confondre avec le handicap mental qui est caractérisé par une altération généralisée des capacités cognitives – voir plus loin –) entraînant des déficiences, des limitations d'activité ou des restrictions de participation à la vie en société. Les maladies mentales ne sont reconnues comme cause de handicap que depuis la loi de 2005, avant laquelle le handicap psychique était généralement associé au handicap mental.

**La reconnaissance du handicap psychique** s'effectue souvent par l'observation des conséquences de la maladie mentale dans le vécu de la personne. Celles-ci peuvent donc être extrêmement variées en fonction des individus et de leur pathologie. De fait, il n'existe pas de définition arrêtée du handicap psychique même si il est admis que celui-ci est **caractérisé par un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités** alors que la personne garde des facultés intellectuelles normales.

L'évaluation du handicap psychique s'établira à l'aune des critères suivants :

- La perturbation de la relation
- L'adaptation sociale et professionnelle
- La qualité de vie dans l'espace privé et familiale
- Le fonctionnement cognitif (voir la définition du handicap mental ci-dessous)
- L'autonomie dans la vie quotidienne
- La pensée et les sentiments, l'image de soi, la perception

On appréciera également l'intensité, la chronicité et la durée des symptômes afin de définir si la situation relève du handicap ou non.

**Les maladies mentales peuvent être classées en 2 catégories : les névroses et les psychoses.** Les premières n'entraînent généralement pas d'altération du sens de la réalité bien qu'elles puissent induire un comportement perturbé, restant le plus souvent dans les limites socialement acceptables. Les secondes, plus graves, entraînent une perte de contact avec la réalité en modifiant les perceptions, se traduisant souvent par des relations sociales très perturbées.

Dans l'état actuel des connaissances médicales et scientifiques, les troubles névrotiques sont réputés curables, à l'inverse des troubles psychotiques qui pourront seulement être stabilisés (ce qui n'empêche pas de nombreuses personnes de mener une vie ordinaire tout en étant atteintes).

#### Exemples de psychoses :

- **Troubles bipolaires** : Autrefois appelée psychose maniaco-dépressive, il s'agit d'une maladie qui dans sa forme la plus typique comporte deux phases : la phase maniaque (un épisode d'excitation pathologique : le sujet qui en souffre est hyperactif et euphorique) et la phase dépressive (le sujet présente des signes de grande tristesse, il est ralenti et n'a goût à rien). Entre les deux pôles, la personne qui souffre de maladie bipolaire, retrouve un état normal.
- **Schizophrénie** : La schizophrénie est une maladie aux symptômes très variés qui rendent sa définition délicate, d'ailleurs on parlera le plus souvent de schizophrénies au pluriel. Parmi les symptômes les plus courants on retrouve : des idées délirantes (le fait de croire que des gens complotent contre nous) des hallucinations (entendre ou voir des choses qui ne sont pas là), un comportement désorganisé, des changements sur la façon de réagir au milieu environnant, l'absence d'expressions ou d'émotions etc... La schizophrénie n'est pas synonyme d'un dédoublement de la personnalité.
- **Paranoïa** : La personne atteinte de paranoïa est méfiante, elle se sent constamment menacée et persécutée par des personnes inconnues, ou même par son entourage.

#### Exemples de névroses :

- **Névrose obsessionnelle** : la personne est sujette à des pensées ou groupe de pensées qui s'imposent à elle de façon incoercible et pénible. Le caractère absurde est pleinement ressenti mais le sujet ne peut chasser ces pensées.
- **Hystérie** : C'est une névrose où le conflit psychique s'exprime par des manifestations fonctionnelles (anesthésies, paralysies, cécité, contractures...) sans lésion organique, des crises émotionnelles, éventuellement des phobies.

Le handicap psychique se manifestent également par divers troubles transverses que sont les troubles dépressifs, les troubles addictifs, le fameux Burn-Out ou encore les troubles anxieux comme les TOC, phobies etc...

## Handicap mental et cognitif : quelle distinction ?

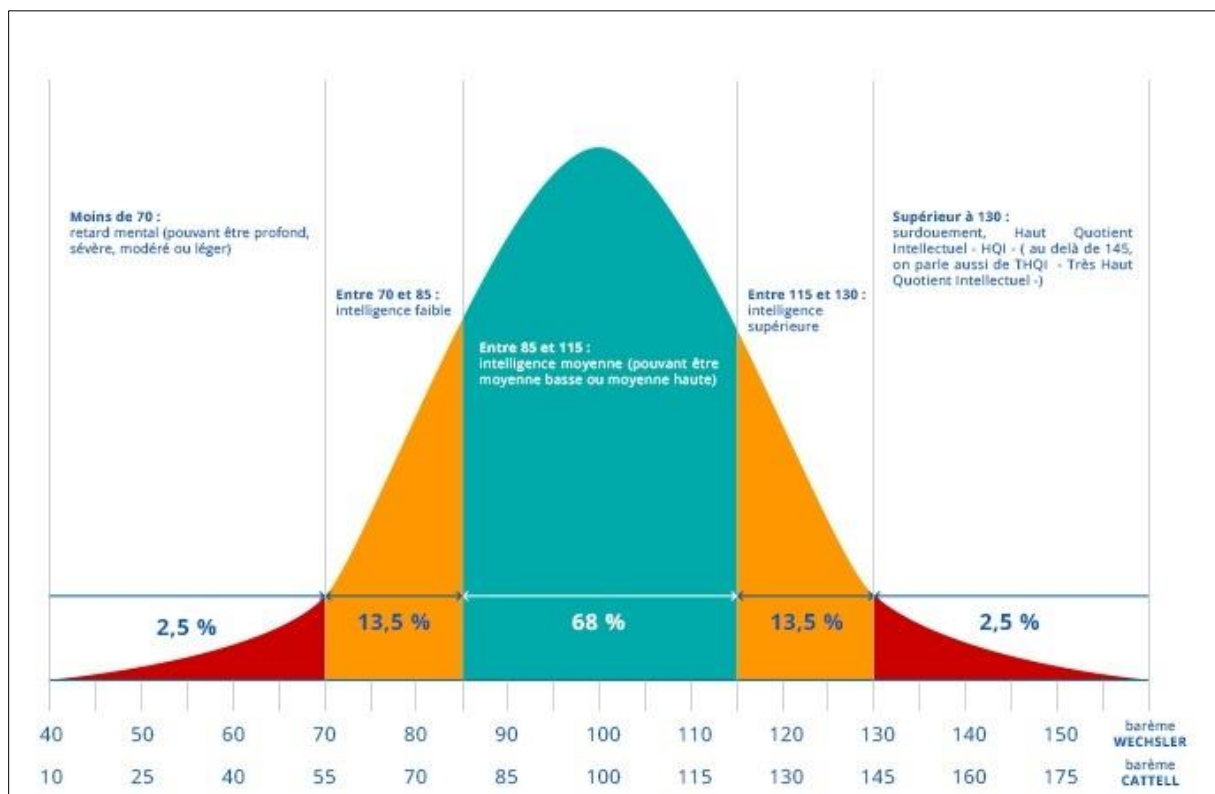
La **cognition** est le terme scientifique qui sert à désigner l'ensemble des processus mentaux qui se rapportent à la fonction de connaissance tels que :

- la mémoire
- le langage
- le raisonnement
- l'apprentissage
- l'intelligence
- la résolution de problèmes
- la prise de décision
- la perception
- l'attention

Ces processus permettent l'**acquisition, le stockage, la transformation et l'utilisation des informations.**

On parlera de **handicap cognitif** quand une ou plusieurs de ces fonctions seront affectées sans toutefois constater un dysfonctionnement généralisé. C'est notamment le cas de personnes souffrant de troubles « Dys » (voir encadré ci-après).

On parlera de **déficience intellectuelle ou de handicap mental** lorsque le développement intellectuel de la personne sera inférieur à la moyenne, entraînant un fonctionnement altéré de l'ensemble des fonctions cognitives. Le développement intellectuel d'une personne se mesure avec le fameux Quotient Intellectuel (QI), ainsi le handicap mental sera établi à partir d'un QI inférieur à 70 avec **une homogénéité des résultats sur les fonctions cognitives** testées.



Répartition de la population selon le niveau de QI

## En bref : les différences entre handicap mental et psychique

Handicap mental et handicap psychique sont donc deux catégories de pathologies bien différentes. Pour autant, il peut exister des liens entre elles : les personnes atteintes de déficience intellectuelles sont susceptibles de ressentir une souffrance psychique, surtout lorsqu'elles rencontrent des difficultés d'adaptation avec leur environnement. A l'inverse, certaines pathologies relevant du handicap psychique comme la dépression peuvent également entraîner des troubles cognitifs (baisse de l'attention, troubles de la mémoire...).

Handicap Mental	Handicap psychique
<b>Origine</b> : Endocrinienne/génétique. Néonatale / traumatique.	<b>Origine triple</b> : biologique, psychologique et sociale
Il se manifeste dès le plus jeune âge.	Il se manifeste généralement à l'adolescence
La principale conséquence est la déficience intellectuelle.	Les principales conséquences sont les désorganisations de la pensée et les troubles du comportement. Les capacités intellectuelles peuvent rester vives.
<b>Stabilité générale</b>	<b>La variabilité des troubles</b>
<b>Bas niveau de formation initiale et de qualification.</b>	Souvent <b>bon niveau de formation initial et de qualification (diplômes).</b>
<b>Pas ou peu médicalisé. Soins fixes.</b>	<b>Traitement médicaux et psychothérapique.</b> Recherche sur le diagnostic et le soin.
<b>Acceptation</b> de tâches répétitives et adaptabilité à celles-ci. Acceptation voire valorisation du travail protégé.	Refus des tâches répétitives et morcelées, par ailleurs plutôt déconseillées. Dénier de la maladie donc parfois refus du travail protégé.
<b>La RQTH peut-être plus facilement acceptée</b> par la personne, sa famille et le monde du soin	La RQTH, souvent demandée tardivement sur préconisation de tiers (AS, médecin, etc...) <b>difficilement acceptée</b> et jugée stigmatisante par la personne et sa famille.

Quelques différences générales entre handicap psychique et mental

## Handicap psychique, handicap mental : quelle(s) réalité(s) en France ?

Bien que méconnues, les troubles mentaux et psychiques sont pourtant un véritable enjeu de santé publique. Voici quelques chiffres permettant de mieux appréhender cette réalité :

### Le Handicap Psychique

- **1ère cause d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale** : La maladie mentale représente 27% des personnes entrant chaque année dans le régime de l'invalidité
- **700 000 personnes** handicapées psychiques en France (2014)
- **1 demandeur sur 2** d'Allocation Adulte Handicapé (AAH) souffre d'une maladie mentale
- **1/3 de la population** connaîtra un trouble psychique au cours de sa vie

### Le Handicap mental

- **12 millions** de français sur 65 millions seraient touchés par un handicap et l'INSEE estime que **6,6%** sont atteints d'une déficience intellectuelle
- En France environ **700 000 personnes** sont en situation de handicap mental
- Chaque année, entre 6 000 et 8 500 enfants naissent avec un handicap mental

### Zoom sur : les troubles dys



Les troubles dys sont des troubles cognitifs spécifiques qui apparaissent au cours du développement de l'enfant, avant ou lors des premiers apprentissages, et persistent à l'âge adulte. Ils ont des répercussions sur la vie scolaire, professionnelle et sociale.

On regroupe ces troubles en 6 catégories :

- Les troubles spécifiques de l'acquisition du langage écrit, communément appelés **dyslexie et dysorthographe**.
- Les troubles spécifiques du développement du langage oral, communément appelés **dysphasie**.
- Les troubles spécifiques du développement moteur et/ou des fonctions visuo spatiales, communément appelé **dyspraxie**.
- Les troubles spécifiques du développement des processus attentionnels et/ou des fonctions exécutives, communément appelés **troubles d'attention avec ou sans hyperactivité**.
- **Les troubles spécifiques du développement des processus mnésiques**.
- Les troubles spécifiques des activités numériques, communément appelés **dyscalculie**.

Pour en savoir plus : Fédération Française des Dys : <http://www.ffdys.com>

## Représentations et handicap : la sensibilisation comme facteur clef d'intégration

Le stéréotype est un ensemble de croyances individuelles ou collectives relatives aux caractéristiques ou attributs d'un groupe de personnes. Le stéréotype est naturel, positif ou négatif et peut être statistiquement vérifié ou non.

Les différents groupes de travail du Handi-Pacte se sont attachés à montrer à quel point les stéréotypes étaient particulièrement nombreux sur le sujet du handicap, et comment les biais décisionnels qu'ils induisent sont des freins importants à la mise en place de politiques d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ([consultez, les notes de synthèse des précédents groupes de travail](#)).

Ainsi, l'une des principales missions du Handi-Pacte est de transmettre de l'information au sujet du handicap, de sensibiliser les différentes parties prenantes dans le but de faire évoluer les mentalités sur le sujet et de créer un climat propice au développement de telles politiques.

Le handicap psychique, de par la difficulté de l'identifier, de le définir ou de le classer, est porteur de nombreuses représentations négatives. Parmi elles, la peur de la contamination (comme si ce type de handicap était transmissible) ou encore l'impression que le handicap psychique peut être géré par la personne, menant à croire qu'elle agit de manière volontaire. Perçu comme étant anxiogène, le handicap psychique est donc un bon exemple de l'impact et du poids que peuvent avoir les stéréotypes dans l'intégration d'une personne handicapée au sein d'une structure.

Ainsi en France :

- 2 personnes sur 5 associent la maladie mentale à la folie
- 3 personnes sur 4 pensent que les personnes atteintes de maladies mentales peuvent représenter un danger pour elles-mêmes ou pour les autres
- 50% des personnes seraient gênées de vivre avec quelqu'un atteint de maladie mentale, 35% de travailler dans la même équipe et 30% de partager un simple repas avec elle.

**Les actions de sensibilisation et de communication au sein des structures publiques sont donc indispensables pour permettre le déploiement de politiques handicap performantes** et garantir une intégration apaisée et pérenne des personnes handicapées au sein du collectif de travail. Cela est particulièrement vrai lorsque les personnes sont atteintes de pathologies porteuses de nombreuses représentations (comme peuvent l'être les maladies mentales) ou lorsqu'elles bénéficient de moyens de compensations visibles (afin que ces dernières ne soient pas perçues comme du favoritisme).

## Le secteur protégé et adapté (SPSA)

Depuis la loi du 11 juillet 2005, on distingue les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA), qui constituent ensemble le secteur protégé et adapté. Il y a aujourd'hui en France plus de **2 000 ESAT et EA** (1 450 ESAT et 700 EA) employant 155 000 travailleurs handicapés.

### Le secteur protégé

Autrefois appelés Centres d'Aide par le Travail (CAT), les ESAT sont des établissements médico-sociaux. Ceux-ci forment le secteur protégé qui permet à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.

### Le secteur adapté

Les entreprises adaptées ("ateliers protégés" jusqu'en 2005) appartiennent au secteur marchand et comptent un effectif composé d'au moins 80 % de personnes handicapées. Certaines d'entre elles – les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) – sont spécialisées dans l'emploi des personnes qui ne sont pas en mesure de se déplacer.

	Entreprise Adaptée (EA)	Etablissement Social d'Aide par le Travail (ESAT)
Nature de l'établissement	Entreprise	Institut Médico - Social
Etablissement régit par	Le code du Travail	Le code de la Famille
Statut de la personne handicapée	Salarié	Non salarié (indemnité)
Rémunération de la personne handicapée	100% du SMIC minimum	70% du SMIC minimum
Capacité professionnelle de la personne handicapée	>= à 30% de la « normale »	< à 30% de la « normale »
Rémunération de l'encadrement	Par la structure	Par l'État
Fonctionnement de la structure	Par son chiffre d'affaires	Par l'État

Les principales différences entre ESAT et EA

Afin de satisfaire à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les employeurs publics ont la possibilité de faire appel aux structures du SPSA (dans la limite de 3% de leur obligation légale). Celles-ci étant destinées à accueillir des personnes handicapées ne pouvant pas travailler dans le milieu dit « ordinaire », sous-traiter des activités ou acheter des marchandises ou prestations à ces établissements



sont également des moyens de contribuer à la meilleure intégration des personnes handicapées dans la société.

Les prestations offertes par ce secteur sont multiples. De plus, ces structures sont souvent adaptables et en constante réinvention pour s'ouvrir de nouveaux marchés : il ne faut donc pas hésiter à imaginer et à leur demander de nouveaux services.

INFORMATIQUE / BUREAUTIQUE	Impression, conception, création, façonnage, routage, archivage...
ENTRETIEN / PROPRETÉ	Nettoyage de locaux, entretien et rénovation, lavage de vitres, traitement des moquettes, vitrification de parquets, ... Manutention, débarras, nettoyage haute pression, déshumidification...
TRAVAUX PAYSAGERS	Entretien des espaces verts, remise en état, création d'espaces paysagers, préparation des sols, pose de clôtures, travaux de maçonnerie, dallage, parement et pose de mobilier urbain, voirie légère...
TRAITEUR	Plateaux repas chauds ou froids, apéritifs et cocktails, buffets avec ou sans service en salle...
CADEAUX	Objets promotionnels, paniers de produits régionaux, artisanat, vins et champagnes, ...
RECYCLAGE DE DÉCHETS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES	Stockage, collecte, transport, traitement...
GESTION ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS (GED)	Tri et préparation des documents, dématérialisation, archivage électronique, numérisation, scanérisation et transfert en base de données, gestion des flux physiques de courriers entrants, archivage physique de documents et destruction...
CENTRE D'APPELS	Appels sortant (création et qualification de fichiers, prospection, relances, recouvrement, vente, enquêtes), appels entrant (télé-secrétariat, renseignement, suivi de réclamation, SAV)...
CONCIERGERIE	Blanchisserie, entretien de vélo...

Exemples de prestations pouvant être sous-traitées au SPSA

**Retrouvez les coordonnées de l'ensemble des ESAT et EA de Corse, ainsi que leur domaine d'activité en consultant le catalogue des acteurs du Handi-Pacte disponible [ici](#)**

# Intégrer le handicap mental et ou psychique dans le milieu ordinaire du travail : quelques règles et bonnes pratiques

Les mesures de compensation du handicap sont multiples et peuvent être classées en 4 grandes catégories :

*Pour rappel, La notion de compensation est un droit inscrit dans la loi du 11 février 2005 qui a pour objectif d'assurer aux personnes handicapées une « égalité des chances » en réduisant les désavantages causés par les conséquences de leur handicap.*

**Attention :** Chaque situation est unique, les mesures de compensation présentées ci-après sont des règles générales, elles doivent être adaptées à chaque personne en bénéficiant. Pour cela, un examen minutieux de chaque situation est nécessaire, idéalement par le biais d'une Commission Pluridisciplinaire qui évaluera la faisabilité de la mise en œuvre des compensations et leur caractère raisonnable ([voir note de synthèse du groupe de travail portant sur le maintien dans l'emploi](#)). Les situations de handicap mental ou psychique étant particulièrement complexes, l'accompagnement par un organisme spécialisé (Sameth et PPS) est souvent indispensable.

## Les compensations humaines

Les handicaps psychiques et mentaux nécessitent bien souvent un accompagnement renforcé des personnes ainsi que des aménagements organisationnels plutôt que des compensations d'ordre techniques. Parmi les mesures d'accompagnement, la **nomination de tuteur** est bien souvent conseillée. Celui-ci devra bien entendu avoir été formé et sensibilisé à la problématique du handicap, et plus spécifiquement à la typologie de handicap affectant la personne tutorée.

Le rôle du référent ou tuteur formé et sensibilisé au handicap mental :

- Accueillir la personne, présenter le lieu de travail, l'équipe, les règles (tenue, horaire, sécurité), etc.
- Présenter la mission et les tâches
- Adapter la mission et les tâches
- Accompagner et susciter l'intérêt de la personne
- Montrer, expliquer et transmettre (gestes)
- Identifier les besoins en formation
- Faire participer la personne aux décisions qui la concerne
- Faire le lien avec le service d'accompagnement externe

**Bonne pratique :** La nomination d'un tuteur s'avère particulièrement pertinente pour l'accompagnement des personnes confrontées au handicap psychique et/ou mental. Cependant cette pratique est de nature à faciliter l'intégration en général et ce, même en dehors du champ du handicap, ainsi :

- La nomination de tuteur (ou équivalent) est incluse dans les contrats aidés comme les emplois d'avenir ou les contrats d'apprentissage (on parle alors de maître d'apprentissage) afin de permettre la bonne intégration des bénéficiaires de ces contrats et de maximiser les chances de pérennité de l'emploi.
- La nomination de tuteur ou parrain est automatique dans de nombreux cabinets d'audit afin de favoriser une montée en compétences rapide des nouveaux embauchés dans un univers hautement concurrentiel.

Le recours au système de tutorat (définitif ou temporaire) peut donc être élargi à de multiples cas rencontrés dans le champ de l'intégration du handicap au travail, qui peuvent nécessiter une attention particulière, comme :

- le retour à l'emploi d'une personne après une longue période d'absence pour des raisons de santé
- La prise de poste d'un agent après une reconversion professionnelle ou un changement d'activité
- L'intégration d'une personne handicapée sortant d'une longue période de chômage ou ayant effectué une reconversion

### **L'accompagnement par un opérateur externe**

Il est parfois nécessaire que la personne atteinte de handicap psychique ou mental soit accompagnée dans son quotidien. Evidemment, cet accompagnement aura une forme différente en fonction de la nature du handicap. Dans le cas du handicap mental, l'accompagnant pourra par exemple assister la personne dans ses tâches quotidiennes, de manière continue ou pour une période donnée (par exemple lors d'une prise de poste). L'accompagnant pourra également faire le lien entre les différents acteurs autour de la personne (responsable hiérarchiques, collègues, mais aussi éventuellement soignant, responsable civile, structure d'accueil etc...).

Pour le handicap psychique, cet accompagnement pourra davantage recouvrir la forme d'un soutien psychologique.

### **Les compensations organisationnelles**

Bien souvent, le handicap psychique ou le handicap mental ont un impact sur la capacité de travail des personnes. Là encore, ces impacts seront différents en fonction de chaque individu. Plus que tout autre, le handicap psychique est profondément lié au vécu de la personne et il importera d'évaluer les conséquences du handicap pour chaque situation rencontrée.

Cette évaluation précise des conséquences du handicap est justement une Prestation Ponctuelle Spécifique proposée par les opérateurs spécialisés (voir plus loin).

La déficience intellectuelle a des répercussions sur le temps de compréhension et le rythme d'acquisition des savoirs. Elle entraîne également une surcharge mentale importante et donc une fatigabilité plus grande. En conséquence, les rythmes de pause doivent être adaptés et la personne aura souvent besoin d'une plus grande disponibilité de la part de ses interlocuteurs.

Il pourra également être nécessaire de repenser l'organisation de travail, en la simplifiant au maximum. **Cette réflexion sur les process peut d'ailleurs mener à accroître la performance de l'ensemble du collectif de travail et à développer des innovations organisationnelles intéressantes** (*étude de cas de l'organisation des tâches d'une personne handicapée mentale sur un poste de tri de vêtements durant le groupe de travail*).

Concernant les situations de handicap psychique, il sera souvent conseillé de limiter l'exposition de la personne au stress et à la pression.

Dans les deux cas, il convient d'adapter les objectifs et de prendre en compte un temps d'adaptation plus long. Un suivi plus poussé pouvant prendre la forme d'entretiens réguliers est également conseillé. Enfin, des dispositifs comme l'adaptation du temps de travail, l'organisation du travail ou encore le télétravail (dans le cas du handicap psychique) seront des leviers à utiliser.

Dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, le changement de poste ou le reclassement peut également être envisagé.

## Les compensations en termes de formation

Les formations peuvent s'adresser à divers publics :

**La formation du collectif de travail :** Le handicap mental ou psychique a un fort impact dans les relations avec autrui. Comme vu précédemment, il s'agit même d'un critère de dévaluation permettant d'apprécier si la situation relève ou non du handicap psychique. Ainsi il est important de former les personnes impliquées dans la gestion des collaborateurs affectés par ces pathologies afin qu'elles soient capables de prendre en compte leur singularité.

Comme vu précédemment, ces types de handicap peuvent véhiculer de nombreuses représentations négatives, car ils sont méconnus et peuvent susciter des incompréhensions avec l'entourage. Afin de garantir une bonne intégration des agents handicapés, il sera donc essentiel de sensibiliser également le collectif de travail afin que celui-ci ne soit pas déstabilisé par d'éventuels comportements de la personne et puissent entrer en relation avec elle de manière apaisée.

**La formation de la personne handicapée :** Les personnes atteintes d'un handicap peuvent également bénéficier d'aides à la formation, soit pour s'approprier de nouveaux outils en lien avec la compensation de leur handicap soit pour faciliter leur parcours de carrière, comme les formations dans le cadre d'une reconversion. Pour cela, le FIPHFP finance non seulement les formations mais également le coût des agents pendant le suivi de ces formations.

**La formation des personnes en charge de déployer la politique handicap :** Afin de bien appréhender les enjeux de la mise en place d'une politique d'intégration des personnes handicapées, d'être capable de comprendre les situations spécifiques et de mettre en place les mesures de compensation adéquates, il est important que les acteurs de cette politique soient sensibilisés et formés aux diverses thématiques du handicap en milieu professionnel, en prenant en compte les spécificités de leurs fonctions (recrutement, achat, RH, manager etc...).

**La formation du tuteur :** (voir plus haut)

## Les compensations techniques

Elles sont plus rares dans ces types de handicap. Néanmoins, certains aménagements peuvent être réalisés pour favoriser l'autonomie des personnes en situations de handicap mental. Ces aménagements concernent notamment l'accessibilité de l'information. Il peut s'agir par exemple :

- De fournir un livret d'accueil simplifié contenant des informations telles qu'un organigramme simplifié, les règles importantes (en langage FALC\*), les coordonnées du référent, un planning hebdomadaire adapté et simple...
- D'expliciter les règles de sécurité en les simplifiant au maximum et en les faisant expérimenter par la personne
- De mettre en place des systèmes facilitant l'accès à l'information et en regroupant ce qui est utile pour la personne

L'accessibilité du cadre bâti ne concerne pas seulement le cheminement des Personnes à Mobilités Réduite, il s'agit également de mettre en place les mesures permettant à toute personne d'évoluer de manière optimale dans un lieu, et ce quel que soit le handicap auquel elle est confrontée. Si la pose de repères ou de signaux pour les personnes atteintes de handicap auditif et visuel est connue, des mesures peuvent être également prises pour favoriser l'accessibilité de l'environnement aux personnes souffrant de handicap mental comme l'identification des lieux communs par des pictogrammes simples et la mise en place d'une signalétique adaptée.

**Bon à savoir:** le FIPHFP propose le financement de la plupart des mesures de compensation citées ci-dessus, et bien d'autres encore. N'hésitez pas à consulter le catalogue des aides du FIPHFP pour une vision exhaustive. De même, **n'oubliez pas que les Sameth et PPS (voir ci-après) sont là pour vous orienter et vous aiguiller dans le choix des compensations à mettre en œuvre.**

### \*Le saviez-vous ?



Le langage Facile à Lire et à Comprendre (FALC) est un langage conçu pour permettre aux personnes handicapées intellectuelles d'accéder à l'information (et notamment aux informations pratiques les concernant). Il propose une série de règles harmonisées au niveau européen pour adapter les textes qui gardent le même contenu mais sont ainsi plus faciles à lire et à comprendre.

**Pour connaître l'ensemble des aides disponibles, consultez le catalogue des aides FIPHFP en cliquant [ici](#).**

## Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

Il s'agit d'une expertise apportée par un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur, mental ou psychique) afin d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser.

Ces PPS sont mises en œuvre par des prestataires sélectionnés par l'Agefiph et cofinancés par le FIPHFP, dans chaque département. Pour en bénéficier, l'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale dans le cas d'un recrutement et par le conseiller Sameth pour un maintien dans l'emploi<sup>1</sup>. **La mobilisation de PPS n'entraîne pas de frais pour l'employeur.**

### Mobiliser les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) pour accompagner un agent en situation de handicap psychique

Six PPS destinées à soutenir la personne et l'employeur existent dans le référentiel du handicap psychique :

#### 1. Appui à un diagnostic approfondi

3 mois maximum, 6 à 15h renouvelables

- Diagnostic du handicap psychique
- Evaluation des capacités/incapacités et du degré d'autonomie de la personne
- Identification des modalités et des stratégies à mettre en œuvre dans le cadre du parcours

#### 2. Appui à l'élaboration du projet professionnel

9 mois, soit 30h renouvelables

- Explorer et/ou valider des pistes de projet
- Soutenir la mobilisation de la personne sur son projet professionnel ou de formation
- Développer ses atouts, ses aptitudes professionnelles et ses capacités d'autonomie

#### 3. Appui à la validation du projet professionnel

1 mois, soit 15h renouvelables

- Evaluer la faisabilité d'un projet professionnel déjà constitué au regard des contraintes imposées par le handicap
- Accompagner la personne dans l'affinement de son projet

---

<sup>1</sup> Les employeurs publics et les centres de gestion conventionnés sont prescripteurs directs de PPS.

#### 4. Appui à l'intégration en entreprise ou en formation

9 mois, soit 20h renouvelables

- Préparer et faciliter l'intégration de la personne dans l'emploi avec des moyens de compensation
- Informer et conseiller l'employeur

#### 5. Appui au suivi dans l'emploi

5h/an par bénéficiaire

- Apporter un appui régulier à la personne atteinte de handicap psychique
- Améliorer le confort psychique au quotidien de la personne atteinte de troubles mentaux

#### 6. Appui-conseil pour le maintien dans l'emploi

6 mois, soit 30h renouvelables

- Assurer la pérennisation dans l'emploi en cas de difficultés ponctuelles rencontrées par le salarié ou l'employeur
- Définir les moyens de compensation adaptés au maintien dans l'emploi de l'agent



Pour bénéficier de ces prestations, n'hésitez pas à contacter votre partenaire Sameth ou l'association ISATIS, spécialiste du handicap psychique :

##### Sameth Haute-Corse :

19, Rue du Juge Falcone  
20 200 Bastia  
Guy Pancrazi - directeur A Murza 2B  
[g.pancrazi@capemploi2b.fr](mailto:g.pancrazi@capemploi2b.fr)  
04 95 32 01 68

##### ISATIS Bastia :

10, Avenue Emile Sari  
20 200 Bastia  
04 95 32 26 26  
[bastia@isatis.org](mailto:bastia@isatis.org)  
  
[www.isatis.org](http://www.isatis.org)

##### Sameth Corse du Sud :

8, Rue Paul Colonna d'Istria  
20 090 Ajaccio  
Dominique Silvani – directrice A  
Murza 2A  
[d.silvani@capemploi2a.com](mailto:d.silvani@capemploi2a.com)  
04 95 22 16 47

##### ISATIS Ajaccio :

2, rue des Pommiers  
Montée Saint-Jean  
20 090 Ajaccio  
04 95 22 99 00  
[ajaccio@isatis.org](mailto:ajaccio@isatis.org)

## Mobiliser les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) pour accompagner un agent en situation de handicap mental

Trois PPS destinées à soutenir la personne et l'employeur existent dans le référentiel du handicap mental :

### 1. Appui à l'évaluation-diagnostic des capacités

15 heures maximum / 3 mois maximum

- Diagnostic du retard mental
- Evaluation des capacités/incapacités et du degré d'autonomie de la personne
- Identification des modalités et des stratégies à mettre en œuvre dans le cadre du parcours

### 2. Appui à l'élaboration et/ou validation du projet professionnel

25h maximum / 6 mois maximum, renouvelables

- Explorer et/ou valider des pistes de projet
- Soutenir la mobilisation de la personne sur son projet professionnel ou de formation
- Développer ses atouts, ses aptitudes professionnelles et ses capacités d'autonomie

### 3. Appui à l'intégration et au suivi dans l'emploi

25h maximum / 12 mois maximum, renouvelables pour l'intégration dans l'emploi  
5h maximum par intervention ponctuelle, à la demande de l'employeur ou du salarié, renouvelables pour le suivi dans l'emploi

- Préparer et faciliter l'intégration de la personne dans l'emploi avec des moyens de compensation
- Informer et conseiller l'employeur
- Assurer la pérennisation dans l'emploi en cas de difficultés ponctuelles rencontrées par le salarié ou l'employeur

Pour bénéficier de ces prestations, n'hésitez pas à contacter votre partenaire Sameth ou l'association ID Formation, spécialiste du handicap mental :

**ID Formation – Ajaccio :**  
Avenue Maréchal Lyautey  
20 090 Ajaccio  
Mlle Mairel Katy – Psychologue du travail  
04.95.10.64.00  
[mairiel.katy@idf-corse.eu](mailto:mairiel.katy@idf-corse.eu)  
<http://www.idf-corse.eu/>

**ID Formation – Bastia :**  
Les terrasses du Fango  
Bâtiment D  
20 200 Bastia  
04 95 31 36 41  
<http://www.idf-corse.eu/>





## Les aides du FIPHFP liées à la gestion du handicap psychique



Depuis la décision de son comité national du 8 octobre 2010, le FIPHFP a mis en place un dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées souffrant de handicap psychique ou mental.

Ces mesures correspondent à un dispositif souple permettant aux acteurs impliqués dans sa mise en œuvre (travailleur en situation de handicap, médecin du travail, médecin traitant, employeur public...) de construire un accompagnement personnalisé en fonction des besoins liés à la situation personnelle de l'agent (durée, modalité d'application, types de mesures...).

Le dispositif porte sur le financement des actions suivantes :

- Évaluation des capacités professionnelles de la personne compte-tenu de son handicap via une approche médicale, professionnelle et sociale (à hauteur de 10 000 €) ;
- Soutien médico-psychologique assuré par un acteur externe à l'employeur pouvant être mobilisé à raison de 4 séances par mois (à hauteur de 3000 € par an) ;
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur dans la limite de 25 heures hebdomadaires (à hauteur de 31 000 € annuels) ;
- Tutorat assuré par une personne ressource en interne, via une indemnité compensatrice pour la collectivité de 1 500 € par an.

**L'accompagnement, point clé pour les personnes en situation de handicap psychique, est ainsi financé.**

Source : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

En plus de ces aides développées spécifiquement pour l'intégration des personnes atteintes de handicap psychique, le FIPHFP propose des aides pour la mise en œuvre de la grande majorité des solutions de compensation citées dans la section « *Intégrer le handicap mental et ou psychique dans le milieu ordinaire du travail : quelques règles et bonnes pratiques* ».

**Pour connaître l'ensemble des aides disponibles, consultez le catalogue des aides FIPHFP en cliquant ici.**