

SAINT-ETIENNE, le 14 MARS 2017



SISM 2017

LE TRAVAIL, VECTEUR DE SANTÉ MENTALE :
L'ÉMERGENCE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ



UNAFAM LOIRE
39 RUE MICHELET
42000 SAINT-ETIENNE
04 77 32 77 05
42@unafam.org



Dans le cadre des SISM 2017
 « Santé mentale et travail »
 Conférence du 14 mars 2017 à
 St-Etienne

LE TRAVAIL, VECTEUR DE SANTÉ MENTALE : L'ÉMERGENCE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Avec la participation de :

Romain Pommier, psychiatre au centre de
 réhabilitation REHACOOR 42 - Béatrice
 Chovet, Directrice de MESSIDOR Villars –
 Stéphane Grange, responsable pôle social
 MESSIDOR Loire – Azzedine Seba, directeur
 adjoint LIFT - Stéphane Martini, directeur
 de pôles d'hébergement ADAPEI Loire -

Romain Pommier, psychiatre au centre de réhabilitation psychosociale et de remédiation cognitive REHACOOR 42 ouvre la conférence en présentant la notion de rétablissement, une nouvelle dynamique pour le soin des personnes vivant avec des troubles psychiques.

Le rétablissement « *c'est une démarche personnelle et unique visant à changer l'attitude, les valeurs, les sentiments, les objectifs, les capacités et/ou les rôles de chacun. C'est la façon de vivre une vie satisfaisante et utile, où l'espoir a sa place malgré les limites imposées par la maladie. C'est le développement d'un nouveau sens à sa vie, pour passer les effets catastrophiques de la maladie mentale* » (William Anthony).

Et d'après le psychiatre Jed Boardman le rétablissement c'est :

- ❖ ESPÉRER. L'espoir est au cœur du rétablissement. Si on n'entrevoit pas la possibilité d'un avenir, à quoi bon essayer de guérir ?
- ❖ PRENDRE SA VIE EN MAIN, régler ses propres problèmes, s'occuper de sa vie et de son avenir.
- ❖ AVOIR LA POSSIBILITÉ DE FAIRE PARTIE DE LA SOCIÉTÉ ET D'Y CONTRIBUER, D'ÊTRE APPRÉCIÉ. Avoir accès aux possibilités offertes par la société et pouvoir y apporter quelque chose.

Le rétablissement permet de dissocier la maladie de la personne, que l'on confond souvent.

Un modèle de rétablissement a été initié par Patricia Deegan, une malade devenue psychologue. « **Je suis une personne, pas une maladie** », dit-elle.



La notion de rétablissement vue par Patricia Deegan est une conception d'un rétablissement "expérientiel", complémentaire d'une conception parfois plus "médicale" du rétablissement. Les deux points de vue loin de s'exclure peuvent sûrement s'enrichir l'un, l'autre.

Stéphane Grange est en charge depuis deux ans de l'emploi accompagné chez MESSIDOR. Son intervention prévoyait de donner les mêmes informations que Romain Pommier. Ce qui est une bonne chose ajoute-t-il car cela montre que les médecins et les accompagnants partagent les mêmes lectures et les mêmes références.

Vincent Verry, le fondateur de MESSIDOR voulait que le patient passe du statut de patient passif à celui de travailleur actif. Avec l'espoir d'apporter sa contribution à la société tout en étant conscient de ses limites et en se concentrant sur ce qu'il est possible de faire.

Processus de réappropriation :

Je n'existe pas	→	J'existe
Je ne suis pas une personne réelle	→	Je suis une personne réelle
Je suis piégé	→	J'ai le choix
Je n'ai pas d'espoir	→	J'ai de l'espoir
Mes sentiments me trahissent	→	J'ai confiance en mes sentiments
Je suis ma maladie	→	Je suis une personne qui a une maladie
Je ne compte pas	→	J'ai mon mot à dire

Il existe trois modèles de réinsertion :

- L'emploi protégé
- La réadaptation au travail
- L'emploi accompagné, dont l'efficacité est supérieure avec 50% d'insertion après 6 à 18 mois d'accompagnement.

MESSIDOR pratique le modèle IPS (Individual Placement and Support)¹ :

Objectif : avoir un emploi en milieu ordinaire

Principe : **zéro exclusion**

Idée reçue : Le travail n'est pas bénéfique pour les personnes souffrant de troubles psychiques

En fait l'emploi peut être une aide importante dans le parcours de rétablissement des personnes concernées par un trouble psychique. Les personnes ayant (re)trouvé un emploi voient leur état de santé s'améliorer.

Quelques éléments de comparaison... toute comparaison gardée

Indicateurs	Modèle IPS*	Modèle progressif**
Taux d'insertion	46 %	33 %
Durée du parcours	6 mois	12 mois
Nature des solutions d'insertion	CDI	18%
	CDD > 6 mois	55%
	CDD < 6 mois	18%
	ESAT/EA	0%
	Création d'activité	0%
	Formation	9%
	CDI	5%
	CDD > 6 mois	37%
	CDD < 6 mois	20%
	ESAT/EA	8%
	Création d'activité	4%
	Formation	27%

*sur les 36 mois de l'existence du dispositif (80 personnes)

** Données sur les 4 dernières années (450 personnes)

¹ Pour en savoir plus sur le modèle IPS :

http://www.espace-socrate.com/pdfs/g_ips_chapitre3_%20principesdusoutienemploi.pdf

Béatrice Chovet, directrice de MESSIDOR Loire présente les dispositifs d'emploi accompagné sur le territoire.

L'emploi accompagné proposé par MESSIDOR est un accompagnement vers et dans l'emploi sans limite de temps et de durée.

Le job coaching est accessible aux personnes avec ou sans RQTH

Quel est le public concerné ?

- Les majeurs en recherche d'emploi
- Les personnes volontaires et aptes à exercer un emploi en milieu ordinaire (minimum en mi-temps)

Il n'y a pas de limite dans le temps. Chez MESSIDOR, les personnes ont un job coach unique et un suivi totalement individualisé.

178 contrats ont été signés en 2016 en Rhône-Alpes : 98 CD < 6 mois / 56 CDD > 6 mois / 24 CDI.

Objectifs job coaching : 50% des personnes accueillies doivent obtenir un emploi avec un contrat de droit commun. 1/4 à 1/3 des personnes arrivent à MESSIDOR via Pôle Emploi.

Azzedine Seba, directeur adjoint du LIFT², présente ce lieu d'insertion qui s'inspire aussi du modèle IPS pour une partie de son activité. Les orientations sur ce dispositif respectent les mêmes procédures que pour un parcours « conventionnel ». C'est lors des premières rencontres qu'est décidé du choix dispositif le plus pertinent.

Initialement, LIFT (ré)entraîne les personnes, appelées stagiaires, pour les préparer, avant de les réinsérer en milieu ordinaire de travail. Le dispositif de Soutien à l'Emploi tend à mettre les personnes le plus rapidement en situation d'emploi, tout en apportant un étayage à l'environnement d'accueil.

De septembre 2014 à décembre 2015, 22 personnes ont été positionnées, sur ce dispositif, et donc en entreprise, en plus de celles qui participent à la prise en charge « classique ».

Depuis 2016, une trentaine de personnes par an sont accompagnées (sur les 400 à 450 personnes adressées par an).

Il y a une forte articulation avec les équipes médicales **pour faire lien et pour permettre un placement aussi rapide que possible dans l'emploi.**

L'équipe du LIFT est pluridisciplinaire, intégrant des compétences multiples, pour adapter l'appui aux besoins.

La durée moyenne d'accompagnement est de 6 mois avec alternance d'entretiens individuels, collectifs et de mises en situations soit environ 5 heures d'accompagnement direct par semaine.

La mise en relation avec les entreprises se fait soit directement par le stagiaire (à 25%) soit avec l'intervention du LIFT à 75%.

Les premiers résultats montrent que les contrats signés durent entre 3 et 12 mois. Dans 60% des cas, il y a eu peu de communication autour du handicap avec l'employeur, à la demande du bénéficiaire.

² Lieu d'Insertion par la Formation et le Travail

Stéphane Martini, directeur de pôles d'hébergement ADAPEI Loire présente le **SEA : Service Emploi accompagné de l'ADAPEI**, qui existe depuis septembre 2015.

Pour en bénéficier la reconnaissance du statut de travailleur handicapé est obligatoire (RQTH). Les partenaires de l'ADAPEI pour ce dispositif sont l'ARF (Association Recherche et Formations), le LIFT, REHACOOR 42 et le CHU de St-Etienne. La personne qui souhaite intégrer le SEA est préparée en amont par le LIFT (avec une réhabilitation psychosociale).

Ce SEA est une collaboration ADAPEI/LIFT/CHU, l'ADAPEI fournissant le support de travail, LIFT assurant l'accompagnement de la personne et le CHU mobilisant son offre de soins si besoin.

10 places en équivalent temps plein sont disponibles dans cette unité de réinsertion, rattachée à un un ESAT qui propose de la manutention. Les locaux et l'encadrement sont bien distincts du public habituel ADAPEI.

L'emploi se fait dans un premier temps à mi-temps avec un passage progressif à temps plein. Le SEA propose rapidement une mise à disposition chez le client, afin de rapprocher les personnes de l'ordinaire du travail. Les personnes sont rémunérées et bénéficie d'un suivi psychosocial assuré par LIFT.

Les travailleurs sont employés en contrat de soutien et d'aide par le travail à durée déterminée, renouvelable jusqu'à 24 mois. L'objectif est de proposer une étape de réentraînement aux personnes afin qu'elles puissent accéder au plus vite à l'emploi en entreprise ordinaire ou à une formation. Le dispositif permet de créer une dynamique positive pour les personnes en les remettant en situation de travail, en les aidant à reprendre confiance, en restimulant toutes leurs capacités...

Il est nécessaire d'avoir la RQTH et d'avoir une orientation MDPH. Cette orientation SEA est de courte durée, renouvelable deux fois. Le SEA est une étape avant l'emploi en milieu ordinaire.

Statistiques, avec 18 mois de recul :

- Sur 28 personnes adressées, 21 ont été retenues (86% d'hommes et 14% de femmes) et 7 ne sont pas venues.
- La moyenne d'âge est de 40 ans (de 20 à 57 ans).
- 29% ont un niveau VI d'études – 38% un niveau V - 14% un niveau IV – 19% un niveau III (Bac+2)
- La durée moyenne des contrats des personnes ayant accédé à l'emploi est de 8 mois et demi.
- 84% ont vu leur santé mentale se stabiliser
- 92% ont eu une amélioration de leur niveau financier
- 34% ont amélioré leur niveau social.
- 11 personnes sont sorties du dispositif dont 5 vers l'emploi ou la formation



De gauche à droite : Stéphane Grange, Stéphane Martini, Béatrice Chovet, Azzedine Seba, et Romain Pommier