

A photograph of two workers in a greenhouse. The worker in the foreground is wearing a camouflage hat, a dark vest over a green shirt, and blue gloves, and is tending to a tomato plant. The worker in the background is wearing a light blue shirt and a blue cap. The greenhouse has a wooden frame and blue netting. The text 'Journées Régionales d'Échanges' is overlaid on the left side of the image, with a white play button icon pointing to the right.

Journées Régionales d'Échanges

ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS EN SITUATION
DE HANDICAP PSYCHIQUE EN MILIEU PROTÉGÉ

Solidel souhaite remercier l'ensemble des personnes présentes lors des journées régionales (5 février à Nailloux, 19 mars à Rennes, 4 avril à Nancy et 9 avril à Valence), en particulier, les différents intervenants :

Présentation de l'étude « Quelle soutenabilité pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique dans le champ médico-social et social, notamment dans les ESAT ? » par le CREHPSY Hauts-de-France : Marie-Noëlle Cadou, Cyril Grosjean, Marie-Laure Leblanc-Crevits et Julie Letalle.

Actions et stratégies en direction du public en situation de handicap psychique – Acteurs institutionnels : Audrey Serveau, ARS Pays de la Loire ; Claire Charrot et Mathieu Fourmot, ARS Grand Est ; Emilie Oukoloff, AGEFIPH Grand Est.

Exemples d'actions conjointes caisses locales de MSA et ESAT agricoles : Philippe Castelle, MSA Midi Pyrénées Sud ; Christiane Duces et Chantal Masini, ESAT Le Razès ; Jean-Michel Mineur, MSA Lorraine, Laurence Fillatre, ESAT de Belval ; Pascal Hubert et Jean-Pierre Mandouil, CAPS de Rosières ; Marie-José Cadoch, Claire De Hadjetlache et Isabelle Mallol, MSA Languedoc.

Partages d'expériences de territoire : Emilie Huard et Yves Vixège, ESAT Le Mérignac-AMAT 47 ; Marc Raynal, ESAT Les Hardys-Béhélec ; Solène Pitollat et Myriam Szymanski, Résidence Accueil Formigier-MSA Services Limousin ; Julien Moriceau et Christiane David, ESAT du Joncheray ; Laurence Strobel, ESAT et ACI La ferme de la Faisanderie ; Victor Fraulob, Espoir 54 ; Marie-Christine Scalfi et Jorinda Aguerri, ESAT Demontais-APAJH Drôme ; Stéphane Lasnier et Camille Valla, Plateforme d'appui-ODIAS.

Autres interventions ressources : Dr Marion Espitalier, Amélie Godard et Brigitte Martin, CREHPSY Pays de la Loire (présentation du dispositif) ; Thierry Delerce, L'ADAPT (présentation de la recherche-action « Outiller les acteurs des territoires pour vivre, travailler et choisir d'évoluer avec un handicap en milieu rural »).

Depuis la reconnaissance du handicap psychique par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les établissements de travail protégé ont vu leur public évoluer. Habitues à accompagner un public majoritairement en situation de handicap mental, les équipes encadrantes rencontrent depuis un public nouveau, aux besoins d'accompagnement différents, les personnes en situation de handicap psychique.

En parallèle, ces besoins et situations, souvent complexes et inédites pour les équipes, sont accompagnés aujourd'hui de stratégies politiques nationales axées sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment en milieu ordinaire de travail.

Le secteur du travail protégé doit ainsi faire face à des enjeux forts d'évolution dans les pratiques d'accompagnement de ce nouveau public, mais aussi dans l'organisation et l'offre de services des établissements médico-sociaux.

En 2019, Solidel a proposé aux professionnels des établissements médico-sociaux implantés en milieu rural et aux caisses de MSA de revenir sur ces enjeux lors de ses journées régionales d'échanges (JRE), temps fort du réseau propice aux échanges et à la capitalisation des pratiques. La synthèse suivante propose ainsi des pistes de réflexion et d'inspiration issues de ces partages d'expériences.

SANTÉ MENTALE, BIEN-ÊTRE, HANDICAP PSYCHIQUE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Pour l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé mentale se définit comme un : « état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. »

Nous avons tous une santé mentale qui, comme notre santé physique, n'est ni stable, ni définitive. Différents facteurs biologique, social, psychosocial et psychologique, plus ou moins permanents, peuvent influencer cet état de bien-être. On dit qu'il existe un continuum dans notre santé mentale, jalonné de périodes plus ou moins longues.



Crehpsy 2019

Lorsque différents facteurs de risques s'associent et perturbent profondément la santé mentale d'une personne, des troubles psychiques peuvent apparaître.

Parmi ces troubles psychiques, on distingue notamment la névrose et la psychose. Les névroses se caractérisent par des perturbations du système nerveux entraînant des troubles comportementaux dont la personne a conscience, sans pouvoir y faire face seule. A l'inverse, dans le cas des psychoses, la personne n'a pas conscience de ces troubles.

Cependant, comme pour tout type de handicap, le trouble psychique ne devient handicap psychique que lorsque l'environnement de la personne ne lui permet pas d'y faire face ou lorsqu'il est générateur du trouble.

Le handicap psychique doit être différencié du handicap mental, car malgré une similitude dans les difficultés rencontrées, son fonctionnement et les besoins d'accompagnement ne sont pas les mêmes.

	HANDICAP MENTAL	HANDICAP PSYCHIQUE
Capacités intellectuelles	Déficience intellectuelle (légère, moyenne ou profonde)	Préservées Troubles cognitifs possibles.
Soins	Pas ou peu de soins (hors somatiques)	Très présents (traitement médicamenteux et psychothérapie)
Manifestations du handicap	Les incapacités sont peu variables.	Les incapacités sont variables et imprévisibles.
Situation	La stabilité des manifestations permet des situations fixées.	La variabilité des symptômes dans le temps entraîne une instabilité des situations et des allers-retours dans la prise en charge.
Perception	Handicap souvent visible	Handicap souvent invisible

Enfin, les personnes souffrant de troubles psychiques restent très souvent victimes de discriminations et sont parfois perçues comme dangereuses, folles, voire respon-

sables de leur situation. Cela rend d'autant plus difficile leur insertion sociale et professionnelle.

¹ Comprendre la santé mentale et ce qui l'influence, grâce au Cosmos mental® www.psycom.org/Comment-agir/Le-Cosmos-mental

² En savoir plus sur les différents types de troubles psychiques : www.psycom.org/troubles-psychiques et <https://www.crehpsy-hdf.fr/definition.html>

LE SUJET CHOISI PAR SOLIDEL

S'intéressant à la question de l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique par des structures non spécialisées dans leur accueil, le CREHPSY Hauts-de-France a mené, en partenariat avec l'IAE de Lille, une étude intitulée « **Quelle soutenabilité pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique dans le champ médico-social, notamment en ESAT ?** »³.

Selon cette étude, la réponse à l'évolution des besoins d'accompagnement des publics doit se construire autour de projets dits soutenables⁴. Pour garantir la soutenabilité d'un projet, trois critères sont à considérer :

1 Sa pertinence, qui renvoie à son utilité et à sa capacité à répondre aux besoins identifiés.

2 Son acceptabilité, atteinte à travers sa co-construction avec les différentes parties prenantes (personnes concernées, équipes, partenaires, etc.).

3 Sa faisabilité, dans la mesure où la structure dispose des moyens nécessaires et où le projet s'inscrit dans un contexte favorable à sa mise en œuvre, notamment d'un point de vue économique et politique.

CREHPSY (Centre de ressources sur le Handicap Psychique)

Intervention :

- échelle régionale

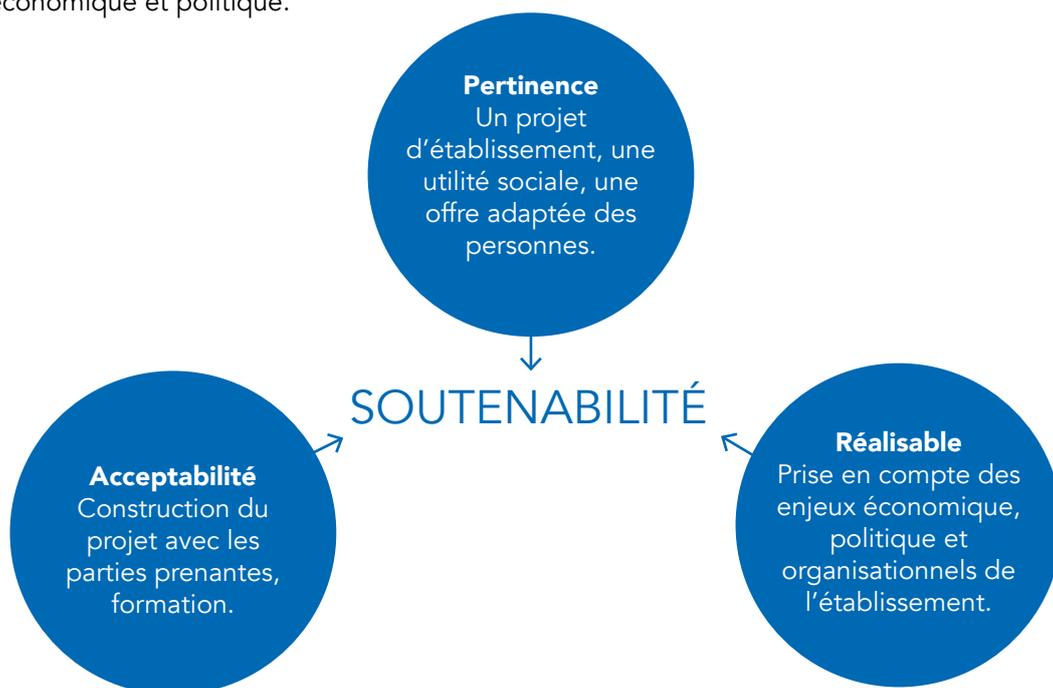
Public :

- personnes en situation de handicap psychique
- proches
- professionnels

Missions :

- accueil, information et conseil
- sensibilisation et formation
- appui à l'évaluation des situations
- animation et mise en réseau
- études et recherches

En savoir plus : www.crehpsy-hdf.fr et <http://www.crehpsy-pl.fr>



Crehpsy 2018

L'équipe de recherche est allée à la rencontre de cadres de direction de cinq ESAT de la région Hauts de France avec pour objectif d'explorer les réponses en réflexion, ou déjà mises en œuvre, pour adapter leur organisation et leur accompagnement. Ainsi, les chercheurs ont pu identifier des axes de travail à intégrer dans la construction des projets permettant l'amélioration de l'accueil et l'ac-

compagnement de personnes en situation de handicap psychique au sein des établissements médico-sociaux. Lors des journées régionales de Solidel, les trois axes proposés par l'étude ont été travaillés en atelier. Illustré par la présentation d'une expérience de terrain, chacun des sujets suivants a été exploré par les participants :

GOVERNANCE ET STRATÉGIE D'ÉTABLISSEMENT ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ ET ADAPTÉ DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU ET OUVERTURE SUR L'EXTÉRIEUR

³ Synthèse de l'étude disponible sur le site du CREHPSY Hauts-de-France www.crehpsy-hdf.fr (lien complet en bibliographie).

⁴ La définition de la soutenabilité présentée dans l'étude a été élaborée par le comité de pilotage de l'étude, composé de représentants de l'IAE de Lille et du Crehpsy Hauts de France.



GOVERNANCE ET STRATÉGIE D'ÉTABLISSEMENT

Ce qu'en dit l'étude du Crehpsy Hauts-de-France

Le fonctionnement des établissements médico-sociaux est impacté par des **évolutions externes** (reconnaissance du handicap psychique, demande croissante de ce public pour entrer en ESAT, les orientations de l'ARS à travers ses appels à projets, etc.) et **internes** (besoins des travailleurs de l'ESAT, pratiques quotidiennes des équipes) qui amènent l'association gestionnaire et sa gouvernance à interroger l'organisation, ainsi que l'offre de services existante au sein de leurs établissements. Pour répondre aux besoins des personnes en

situation de handicap psychique, des changements importants peuvent être nécessaires, notamment dans les orientations de l'établissement, voire de l'association. Celle-ci doit donc faire des choix politiques et stratégiques. Garante de la cohérence et de la pertinence des changements, l'association s'assure également de leur faisabilité. Ainsi, c'est l'implication des élus qui permet de soutenir des réorganisations en termes de moyens humains et financiers, en particulier lorsque ces changements doivent s'effectuer à moyens constants.

PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Faire face à l'absentéisme

À l'**ESAT du Joncheray** (49), c'est d'abord un processus d'alerte des moniteurs vers le directeur, puis le soutien de la direction par le conseil d'administration de l'association qui ont permis de construire et d'accompagner un changement d'activité nécessaire. En effet, l'atelier maraîchage était confronté à un fort absentéisme, du à la fatigabilité, aux traitements incompatibles avec l'exposition au soleil et au vieillissement des travailleurs. Cet atelier, pourtant viable économiquement pour l'ESAT, ne restait que grâce au travail des moniteurs, compensant le manque de participation des travailleurs handicapés.

En observant l'évolution du nombre d'équivalent temps plein (ETP), ainsi que celle du public sujet aux troubles psychiques, à l'avancée en âge, et aux ruptures de parcours, la nécessité d'une réorganisation s'est imposée.

Une proposition a été formulée par le directeur et son équipe : suppression de deux activités de production (maraîchage et boutique bio) et réaffectation des travailleurs ; réorganisation de l'équipe encadrante et formation sur le handicap psychique ; réaménagement des postes existants ; création d'un lieu de « ressourcement ». Ce lieu prendra la forme d'une ferme pédagogique, la « ferme du Joncheray ». Celle-ci offrira un espace de répit pour les travailleurs handicapés (parcours de déambulation, activités professionnelles individuelles, rythme de travail plus lent) et permettra une ouverture sur l'extérieur avec l'accueil de publics différents (écoles, famille, etc.). Enfin, un travail de médiation animale est envisagé à terme. Cette activité permettra notamment d'apporter une réponse aux besoins d'isolement ou de repos ponctuels, liées à

d'éventuelles situations conflictuelles, périodes d'évolution des symptômes, fatigabilité liée au traitement ou à l'avancée en âge.

L'agrément de départ de l'ESAT ne comprenait que les personnes en situation de handicap intellectuel. Une implication de la gouvernance associative était donc indispensable pour valider cette réorganisation visant l'amélioration de l'accompagnement et du bien-être des travailleurs, mais aussi le confort de travail des encadrants. Cette validation était d'autant plus importante que cette réorganisation est prévue avec un budget de fonctionnement constant et un investissement important. Le projet de réorganisation a donc été présenté et validé par le conseil d'administration de l'association.

Par la suite, ce projet de réorganisation a été annoncé et expliqué à l'ensemble des travailleurs de l'ESAT en plusieurs étapes : entretiens individuels avec les personnes changeant d'atelier, temps collectifs, rendez-vous individuels sur demande, présentation de plans 3D, maquettes et calendrier des travaux (réaménagement des postes et création du nouvel espace), présentation des activités prévues pour l'atelier (illustrée de pictogrammes), visites d'autres fermes et mises en situation.

Enfin, un suivi des impacts de ces changements, notamment par le suivi de l'absentéisme, a également été imaginé afin de s'assurer de leur pertinence à long terme. A plus court terme, les difficultés des travailleurs handicapés à appréhender la durée nécessaire pour effectuer ce type de travaux nécessitent une vigilance accrue pour maintenir leur motivation.

ESAT DU JONCHERAY ■ ASSOCIATION DU JONCHERAY

Localisation :

- Contigné (Maine-et-Loire)

Capacité :

- 45 ETP

Personnes en situation de handicap psychique :

- 40% de l'effectif (10% à l'ouverture de l'ESAT en 1995).

Activités :

- production animale : canes reproductrices (conventionnel) et poules pondeuses (bio)
- maraîchage biologique
- espaces verts
- sous-traitance industrielle
- boutique bio
- entretien des locaux



Prévenir les ruptures de parcours

À l'**ESAT du Mérignac** (47), ce sont les ruptures de parcours qui ont questionné les pratiques des équipes. Ces ruptures se caractérisent notamment par des hospitalisations d'office longues, à la suite desquelles le retour à l'ESAT et à l'activité professionnelle est difficile. Les échanges entre professionnels, et notamment avec la psychologue, ont amené l'équipe à faire deux constats. Tout d'abord, ces ruptures apparaissent, pour certaines, évitables. Par ailleurs, l'une des activités de l'ESAT, l'horticulture, était sous investie. Ces deux observations ont été le point de départ de la construction d'un dispositif particulier de prévention des ruptures, « SAS'Culture », en lien direct avec l'activité horticole. Celui-ci s'appuie d'abord sur un processus d'évaluation des difficultés : les moniteurs, sensibilisés aux critères de la grille d'évaluation NPI-ES (un inventaire neuropsychiatrique) constatent des difficultés, puis les signalent à la psychologue qui objective le besoin en complétant le NPI-ES. En fonction de ces constats, l'équipe (chef de service, psychologue et moniteur du SAS) propose ou non l'intégration du dispositif. Si la situation le nécessite, un protocole d'accueil (durée, objectifs) est proposé à la personne identifiée. Ce protocole, révisable et limité dans le temps, lui permet

d'intégrer le dispositif tout en conservant sa place dans l'activité économique de l'ESAT. Les différentes tâches proposées par l'atelier sont réalisées en individuel ou en groupe, sous serre ou en extérieur, ce qui permet d'adapter l'activité à la disponibilité psychique de la personne. Elle reste ainsi dans une dynamique d'activité professionnelle, tout en prenant le temps de retrouver un équilibre. De plus, une fois la « crise » passée, la personne peut retrouver sa place dans son atelier d'origine.

La mise en place de ce dispositif expérimental, qui ne correspond pas aux solutions classiques (sections annexes), a été effectuée à moyens constants. Elle s'appuie sur le soutien de la gouvernance associative, motivée par la volonté de répondre aux besoins du public en situation de handicap psychique, de plus en plus nombreux dans les structures de l'association. Enfin, « SAS'Culture' » a été présenté à l'ensemble des travailleurs de l'ESAT lors d'une réunion collective. Ceux-ci l'ont accueilli favorablement : ce dispositif les rassure et constitue une source de valorisation pour les travailleurs de l'atelier horticulture. En effet, ceux-ci ont accueilli leurs pairs avec bienveillance, respectant leur besoin d'isolement et transmettant leur savoir-faire.



ESAT DU MÉRIGNAC ■ AMAT

Localisation :

- Miramont de Guyenne (Lot-et-Garonne)

Capacité :

- 51 ETP

Personnes en situation de handicap psychique :

- 60% de l'effectif (inversement de la répartition handicap psychique-handicap mental en 10 ans).

Activités :

- espaces verts
- horticulture
- sous-traitance industrielle
- mise à disposition

ADHÉRENT



Solidel

En savoir plus : Sophie KALEF / s.kalef@amat47.fr



Une stratégie globale au service de besoins particuliers

C'est à l'occasion de la réhabilitation des bâtiments qu'une réflexion globale sur les enjeux économiques, les conditions de travail, et les besoins des travailleurs, s'est imposée à l'**ESAT Demontais** (26). En effet, après 20 ans d'activités sur un site regroupant ESAT et foyer d'hébergement, l'association et la direction ont souhaité séparer les deux services, puis en 2018, des travaux de réhabilitation ont été réalisés sur le site, en particulier pour rénover les ateliers de production. Tout d'abord, dans un objectif commercial et financier, et afin de fidéliser et augmenter la clientèle de la blanchisserie, la rénovation de la blanchisserie a été réalisée selon les critères du label « méthode RABC ». Pour obtenir cette labellisation, les travailleurs ont été formés et sont maintenant les fiers garants de son respect. La réhabilitation du site a également permis d'améliorer les conditions de travail sur les ateliers (vestiaire, meilleure ergonomie du matériel et des espaces, système de climatisation, etc.). Enfin, pour mieux répondre aux besoins des travailleurs, les travaux se sont accompagnés d'une réorganisation humaine autour de l'accompagnement au travail. En effet, grâce à la méthode RABC, l'accompagnement a pu prendre une dimension éducative et formatrice plus forte, en particulier par la reconnaissance des savoirs qu'elle incite. Cette reconnaissance des savoirs est notamment formalisée par le dispositif de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSF), coordonné et financé par l'AFPA. La rénovation du bâtiment a également permis de créer un bureau pour les éducateurs et une salle d'activités. Celle-ci permet une prise en charge individuelle confidentielle, une dyna-

mique de groupe plus formelle (réunions des travailleurs en plus du CVS), et elle améliore la convivialité des activités de soutien. Enfin, une réorganisation des ressources humaines a été réalisée. Les monitrices ont plus d'autonomie dans le management de leurs ateliers (gestion des plannings notamment), et sont amenées à travailler de manière coordonnée avec les professionnels d'autres services de l'association (SAVS, Foyer d'hébergement). Cette coordination est possible grâce à la mutualisation d'une partie du personnel, en particulier de la psychologue et de la directrice.

Depuis cette réorganisation, chaque service (ESAT, SAVS et foyer d'hébergement) dispose de son propre projet d'établissement, permettant une distinction plus importante entre ce qui relève de l'insertion professionnelle et de la vie sociale. Leurs objectifs et missions se croisent toutefois dans la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM), permettant d'assurer une cohérence de l'offre vis-à-vis de l'ARS.

Enfin, la réorganisation de l'offre de services, pilotée par la direction et soutenue par le conseil d'administration de l'association, se poursuit depuis la fin des travaux : des appartements expérimentaux ont été ouverts, un véhicule de livraison acquis, etc. Ce dynamisme s'inscrit dans une volonté d'améliorer l'autonomie des travailleurs. La réalisation de ces projets repose sur une relation de confiance entre le conseil d'administration et la direction, qui elle-même développe autonomie et confiance auprès de ses équipes encadrantes.

ESAT DEMONTAIS ■ APAJH DRÔME

Localisation :

- Buis les Baronnies (Drôme)

Capacité :

- 10 ETP

Personnes en situation de handicap psychique :

- majoritaire

Activités :

- blanchisserie
- conditionnement
- mise à disposition

En savoir plus : Marie-Christine SCALFI / mscalfi@apajh-drome.org



CE QU'ON EN RETIENT

Mieux cerner les besoins :

Les échanges réguliers entre les équipes encadrantes (problématiques comportementales, manque de motivation, etc.) et le suivi de l'activité des ateliers (absentéisme, rentabilité) permettent d'identifier les points de vigilance. En complément, une meilleure compréhension du handicap psychique, rendue possible grâce à la formation et aux échanges avec des professionnels du champ, permet d'identifier les besoins non couverts par l'offre de services des structures.

Construire la réponse :

Les changements et projets imaginés doivent, bien évidemment, répondre aux besoins constatés, mais égale-

ment tenir compte des moyens et ressources existantes. S'appuyer sur les moyens internes, pour une co-construction avec les équipes, permettra d'identifier les volontés et capacités mais également d'asseoir l'acceptabilité du projet. Cette co-construction peut aller plus loin en incluant les travailleurs handicapés à l'aide d'outils adaptés (illustrés, manipulables, etc.) pour expliquer les changements envisagés et recueillir leurs impressions.

Évaluer l'impact du projet :

Il apparaît nécessaire de s'assurer de la valeur ajoutée du changement. Pour cela, l'observation et des échanges réguliers permettent de maintenir la vigilance sur les problématiques ayant amené ce changement.



ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ ET ADAPTÉ

Ce qu'en dit l'étude du Crehpsy Hauts-de-France

Face aux besoins d'un public nouveau, c'est aussi l'accompagnement des personnes qui évolue. Par conséquent, bien préparer les professionnels à l'accueil de ce public est primordial. En effet, les capacités et les attentes de ce public ne sont pas les mêmes que celles d'un public en situation de handicap mental. Tout d'abord, les personnes en situation de handicap psychique ont souvent eu un parcours en milieu ordinaire (études, emploi) avant que celui-ci soit interrompu par l'arrivée de la maladie et de troubles invalidants. De plus, ce public, « stabilisé » lors de son accueil en ESAT, peut toutefois présenter des variations dans l'importance de ses symptômes. Pour répondre à ces besoins, la formation des professionnels, la souplesse de l'ac-

compagnement et l'adaptabilité des postes de travail sont les clés d'un accompagnement réussi.

La diversité des parcours entraîne le besoin d'adapter l'accompagnement en ESAT à chaque personne et à chaque situation. C'est alors un accompagnement global, dans la dentelle, qui se met en place en intervenant en particulier sur trois volets : le soin, le social et bien-sûr le travail. L'adaptation de cet accompagnement repose sur une compréhension des besoins et des spécificités du handicap psychique, et donc en premier lieu sur une amélioration des connaissances des professionnels sur ce type de public. Celle-ci permettra d'apporter soutien et réassurance des encadrants, afin qu'ils puissent adapter leurs pratiques.

Sensibiliser et former

- **« Premiers Secours en Santé Mentale »**⁵ : visent à une meilleure compréhension et une déstigmatisation des troubles psychiatriques.

- Formations des encadrants : proposées par différents organismes, tel que les Centres Régionaux d'Études, d'Actions et d'Informations (CREAI), le réseau Andicat, l'Unapei, ou encore des centres ressources, comme les **CREHPSY régionaux** (centre ressources sur le handicap psychique) ou le Psycom.

- Outils de sensibilisation : ils peuvent parfois être utilisés en interne pour initier le dialogue. L'arbre à idées reçues⁶ permet, par exemple, de soutenir un travail d'échanges et de réflexion sur les mythes qui entourent la santé mentale, au sein des équipes encadrantes comme avec les travailleurs.

PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Améliorer la connaissance

L'accueil de travailleurs en situation de handicap psychique par des professionnels qui n'ont pas ou peu été confrontés à ce public peut bouleverser l'ensemble des pratiques des équipes. Formations et sensibilisations peuvent ainsi être mises en place. En améliorant la connaissance de l'ensemble de l'équipe, on diminue également les préjugés et craintes qui peuvent persister, même chez les professionnels de l'accompagnement médico-social. A minima, un échange régulier au sein de l'équipe permet de rester attentifs aux besoins et d'adapter régulièrement les réponses. Un regard extérieur et neutre peut également être précieux dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap psychique. La mise en place de séances de supervision, animées par un professionnel extérieur à la structure, peut ainsi permettre une prise de recul parfois difficile au quotidien.

C'est cette approche extérieure et neutre que propose la « plateforme d'appui technique aux environnements non spécialisés » gérée par l'Odias. En effet, celle-ci, développée dans le cadre de la démarche RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous), propose un étayage et vise à faire monter en compétences des professionnels non spécialisés exerçant dans des établissements et services médico-sociaux de la Drôme (APAJH et ADAPEI dans un premier temps). La demande d'appui est formulée par les professionnels rencontrant des difficultés dans leur accompagnement de personnes en situation de handicap psychique diagnostiqué ou en recherche de diagnostic. La plateforme, composée d'une éducatrice spécialisée, d'une psychologue et d'un chef de service, accompagne l'établissement afin d'analyser la situation (besoins, actions déjà mises en œuvre). Sur cette base, et si la dimension psychique est avérée, l'équipe de la plateforme et les professionnels de l'établissement co-construisent un plan d'actions. Pour établir les modalités d'intervention, l'équipe s'appuie également sur un réseau d'acteurs et de ressources existantes sur le territoire. Plusieurs formes

Plateforme d'appui technique aux environnements non spécialisés ■ Odias

Localisation :

- Drôme

Public :

- personnes en situation de handicap dûment diagnostiqué, accueillies et accompagnées par les établissements et services médico-sociaux, relevant de la compétence exclusive de l'ARS ou partagée avec le Conseil Départemental et dans un premier temps, gérés par l'ADAPEI de la Drôme et par l'APAJH de la Drôme.
- personnes en situation non avérée de handicap psychique mais pour lesquelles les ESMS concernés par l'expérimentation ont besoin de soutien quant à la recherche de diagnostic et à la mobilisation des réseaux de droit commun et spécialisés.

En savoir plus :

plateforme-appui-samsah@odias.org

d'actions peuvent ainsi être proposées : supervision, conseil sur les modes d'intervention, co-intervention ou soutien psychosocial (étayage dans le suivi individuel). Ce dispositif, entièrement financé par l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes, intervient dans un principe de non-substitution. Ainsi, les professionnels de l'établissement demandeur ou des structures ressources du territoire restent les acteurs centraux de l'intervention co-construite avec la plateforme. Afin de répondre aux besoins d'acculturation des professionnels à l'accompagnement du handicap psychique, l'équipe de la plateforme réfléchit à une proposition de « sensibilisation / information ».

⁵ Des formations sont organisées régulièrement. Retrouvez le contenu et le calendrier des séances sur <https://pssmfrance.fr/>

⁶ Retrouver des exemples d'arbres à idées reçues et des ressources sur les mythes et réalités en santé mentale sur le site du Psycom <http://www.psycom.org/Comment-agir/Creez-votre-action>



Adaptation de l'organisation du travail

Confronté à un public en situation de handicap psychique, un ESAT doit parfois changer son organisation globale. A l'échelle d'un atelier de production, des modifications dans l'organisation du travail peuvent également permettre une meilleure adaptation aux besoins. Ainsi, pour contrer l'angoisse des travailleurs en situation de handicap psychique et leurs pensées envahissantes survenant généralement dans les périodes d'inactivité, il semble important d'anticiper l'ensemble du déroulé des activités qui jalonnent de leur journée de travail. En effet, les troubles psychiatriques ne deviennent handicap que lorsque l'environnement ne permet plus de les gérer. Anticiper l'apparition des symptômes en luttant contre les temps morts peut donc apparaître comme une solution de prévention des ruptures de parcours au sein de l'ESAT. L'organisation des tâches proposée par Marc Raynal, responsable de l'atelier maraîchage à l'**ESAT des Hardys-Béhélec**, s'applique à prendre en compte le sentiment de persécution et le besoin de revalorisation de l'estime de

soi qu'il a pu observer au sein de son équipe. C'est pourquoi, les « corvées », comme le désherbage, sont réalisées par l'ensemble de l'équipe, y compris par le moniteur. De même, les tâches sont listées par le moniteur mais ne sont pas réparties; chacun peut donc s'orienter vers un type d'activité en fonction de ses envies, de son état et des objectifs du jour au sein de l'atelier.

L'expérience démontre que les moniteurs⁷ d'atelier peuvent aller plus loin, en confiant aux travailleurs l'identification des tâches quotidiennes à réaliser. Cela responsabilise et valorise d'autant plus les travailleurs. Ces changements dans l'organisation des tâches se font progressivement afin de trouver un équilibre entre l'apragmatisme et la gestion du stress lié à la production. Ces marques de confiance dans les savoirs et les acquis des personnes permettent également de les valoriser dans leurs compétences, mais aussi de renforcer leur identification professionnelle.

ESAT LES HARDYS-BÉHÉLEC ■ ASSOCIATION LES HARDYS-BÉHÉLEC

Localisation :

- Saint Marcel (Morbihan)

Capacité :

- 55 ETP

Personnes en situation de handicap psychique :

- 100%

Activités :

- maraîchage biologique/vente directe
- prestation de sous-traitance hors les murs
- conditionnement d'œufs biologiques
- restauration
- atelier polyvalent
- espaces verts
- travaux extérieurs
- métallerie/menuiserie
- aviculture

En savoir plus : Marc RAYNAL / Marc.RAYNAL@leshardysbehelec.fr



⁷ Témoignage à la JRE de Valence de l'ESAT du Plantau (38), adhérent de Solidel.



Valoriser le travailleur

La survenue des troubles psychiatriques vient, la plupart du temps, interrompre un parcours de vie. Alors que l'identité de la personne s'est construite autour de ses études, d'un projet professionnel, ou encore d'une vie de famille, elle est désormais définie par la seule maladie. Travailler au sein de l'ESAT est donc l'occasion de diversifier les sources de construction d'une nouvelle identité qui ne sera plus centrée sur la maladie.

Il apparaît alors important de soutenir l'estime de soi et de valoriser les compétences professionnelles. **L'ESAT des Hardys Béhélec** propose, par exemple, un système de tutorat entre travailleurs ou encore la réalisation de fiches techniques complétées par les travailleurs eux-mêmes, sur la base de leurs expériences et connaissances. Ces outils permettent la transmission et la valorisation de leurs

savoirs, en lien avec leurs activités professionnelles mais aussi avec d'autres domaines utiles à l'activité de l'ESAT (ex : compétences en informatique).

Le renforcement de l'estime de soi peut également passer par la qualité des productions sortant des ateliers. La production et la vente de « beaux légumes » peuvent en effet être une source de valorisation pour les travailleurs. Le choix de l'affichage « ESAT » suscite également le débat pour son effet potentiellement stigmatisant. Il apparaît cependant que dans certains cas, cet affichage permet aux travailleurs de présenter leurs activités avec plus d'assurance, en particulier lorsqu'ils sont en autonomie sur les marchés. C'est à nouveau la prise en compte des besoins et l'échange avec les travailleurs qui peut aider à faire ce choix stratégique.

Une organisation résiliente

Ces méthodes d'adaptation au sein des ateliers répondent à la souplesse et aux besoins d'adaptabilité permanents et spécifiques à chaque travailleur. Le travail d'organisation des tâches et d'adaptation des attentes de production par les moniteurs peut paraître insuffisant face à la variabilité des troubles. Un travail d'équipe semble ainsi indispensable. La présence d'un psychologue au sein de l'équipe ou dans le cadre d'un partenariat permet, entre autres, une meilleure compréhension et donc une adaptation plus fine aux besoins. L'échange et la collaboration

au sein de l'équipe encadrante sont également un soutien dans les situations de crise et permettent à l'ESAT d'avoir la souplesse nécessaire pour y faire face. En effet, la fluctuation des symptômes peut entraîner un besoin d'isolement, un fort absentéisme peut bouleverser une production, etc. Il peut donc être nécessaire de proposer à des travailleurs de changer temporairement d'ateliers, ce qui n'est possible qu'en s'appuyant sur la collaboration et la coordination des membres de l'équipe encadrante.

CE QU'ON EN RETIENT

Former et prendre du recul sur les pratiques :

La méconnaissance des besoins et les préjugés sur les capacités des personnes en situation de handicap psychique sont encore très présents dans la société. Une meilleure connaissance, par le biais de la formation, ainsi que des échanges réguliers avec des professionnels du champ du handicap psychique apparaissent donc nécessaires. Une sensibilisation et un échange autour des idées reçues peuvent aussi être imaginés au sein des équipes de travailleurs handicapés.

Collaboration et souplesse dans les accompagnements :

Pour répondre à la variabilité des besoins et des parcours des personnes en situation de handicap psychique, les équipes encadrantes doivent faire preuve de souplesse. Celle-ci n'est possible qu'avec l'appui de leur direction et elle requiert par ailleurs des échanges réguliers et une confiance accrue entre les différents professionnels.

Adaptation de l'organisation du travail pour valoriser les compétences :

Face à la variabilité des troubles dans le temps, il paraît indispensable d'adapter l'organisation du travail aux spécificités des travailleurs, avec comme objectifs la valorisation des compétences et le soutien de l'estime de soi.





DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU ET OUVERTURE SUR L'EXTÉRIEUR

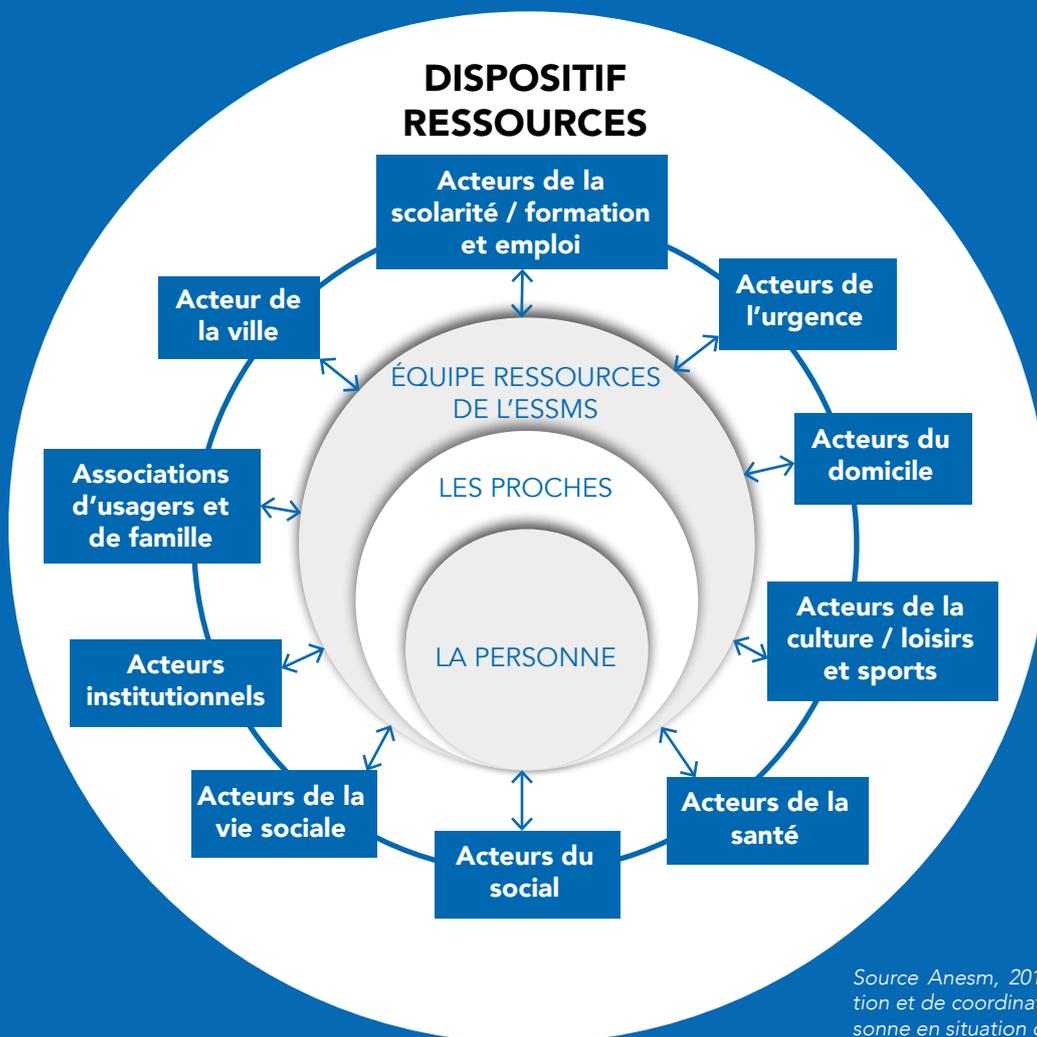
Ce qu'en dit l'étude du Crehpsy Hauts-de-France

Le parcours de chaque personne en situation de handicap psychique est singulier et nécessite une adaptation de son accompagnement. Qu'il s'agisse de permettre un accompagnement global ou de proposer des ajustements dans l'organisation des établissements, l'échange avec des ressources extérieures est indis-

pensable. C'est en effet la rencontre des expertises de chacun qui permet de répondre aux besoins spécifiques des personnes et d'améliorer leurs parcours, tant professionnel, au sein de l'ESAT et à l'extérieur, que sanitaire et social.

La multiplicité des intervenants dans le parcours d'une personne en situation de handicap psychique implique un besoin d'échanges et de coordination entre les professionnels, pour que chacun puisse agir dans un objectif d'amélioration de l'état psychique de la personne.

L'ANESM (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux) propose le schéma suivant pour identifier les différents acteurs du parcours de la personne :



Identifier les ressources

Les dialogues et collaborations avec les financeurs, publics comme privés, sont nécessaires pour soutenir les changements organisationnels au sein des établissements. Ces partenariats financiers et techniques contribuent largement à la réussite des projets. Il en est de même pour les organismes prescripteurs (MDPH, Pôle Emploi, Cap emploi, etc.) qui, connaissant le fonctionnement et l'offre d'un établissement, pourront être plus efficaces et pertinents dans leurs orientations. Ces deux types de partenaires sont également des sources de connaissance sur le

territoire et ses besoins. En outre, la collaboration régulière permettra de s'assurer de la pertinence d'une offre et donc de sa pérennité.

Les réseaux pré-existants, qu'ils soient d'échelle nationale (Solidel, Andicat, GESAT, etc.), ou régionale (CREAI, ARESAT, etc.), sont également des ressources précieuses. Ils sont une porte d'entrée vers d'autres pratiques de la prise en charge du handicap psychique, notamment par le partage d'expériences, de méthodologie ou de savoirs professionnels de différents secteurs.



Assurer un accompagnement global et coordonné

Pour permettre de répondre aux objectifs d'un accompagnement individualisé et adapté à chaque personne en situation de handicap psychique, il semble indispensable de prendre en compte l'ensemble de son parcours, notamment en termes d'accompagnement social et de soins.

Comme pour toute démarche d'accompagnement social et médico-social, des échanges entre les structures impliquées dans le parcours de la personne sont nécessaires pour asseoir l'efficacité des mesures et répondre aux besoins des personnes.

Les acteurs de terrain évoquent des difficultés avec le secteur du soin psychiatrique, alors que ce type de soin est omniprésent dans le parcours des personnes en situation de handicap psychique afin de répondre à la variabilité de leurs troubles. Ce manque d'échanges interroge, dans la mesure où ces soins, notamment les traitements médicamenteux et leurs effets secondaires, peuvent impacter les

capacités de travail, et donc l'activité de l'ESAT. De plus, les échanges sont rendus difficiles.

Au niveau local, il existe des espaces d'échanges entre acteurs d'horizons différents, comme les conseils locaux de santé mentale (CLSM). Ils représentent des opportunités de rencontres entre les secteurs et doivent être exploités afin de mieux connaître le rôle et les possibilités d'action de chacun. Ces échanges interprofessionnels, parfois complétés par des formations croisées, permettent de poser les bases d'un partenariat. Ils donnent en effet l'opportunité aux professionnels du travail protégé et du soin d'identifier les moments où ils peuvent s'appuyer sur les différents réseaux. Cette connaissance mutuelle et les échanges fréquents entre professionnels permettent d'établir une relation de confiance qui pourra, dans un deuxième temps, donner lieu à un cadrage conventionnel.

⁸Un CLSM est un espace de concertation et de coordination entre les élus, la psychiatrie, les représentants des usagers, les aidants et l'ensemble des professionnels du territoire. Il a pour objectif de définir et mettre en œuvre des politiques locales et des actions permettant l'amélioration de la santé mentale des populations concernées. En savoir plus et consulter l'annuaire des CLSM : www.clsm-ccoms.org

Construire ensemble la réponse

Le travail collaboratif est d'autant plus constructif et durable lorsqu'il est imaginé dès les premières phases d'un projet. La collaboration entre la MSA Services Limousin et le Centre Hospitalier de Brive, qui a conduit à l'ouverture de la Résidence Accueil FORMIGIER, en est un très bon exemple. En effet, les deux structures ont travaillé conjointement dès l'étape de l'étude de besoin. Elles ont notamment constaté un manque de solution d'hébergement, un isolement social et une sur-fréquentation de l'hôpital par des personnes en situation de handicap psychique. Une réponse globale semblait donc nécessaire; celle-ci a pu être co-construite par l'ensemble des acteurs du territoire, dont la collaboration a permis de mieux comprendre leur ressources et possibilités d'actions. Le comité de pilotage du projet réunit la MSA Services Limousin, le Centre Hospitalier de Brive, l'UNAFAM, le Conseil Départemental 19, la DDCSPP 19, le SAMSAH 19, le SIAO, la MSA, la commune d'Objat et Corrèze Habitat. Ce travail collaboratif a donné naissance à la résidence accueil Formigier, qui propose 24 logements et un accompagnement global autour du projet de vie et du quotidien de personnes en situation de handicap psychique stabilisé. Activités et accompagnements ont été pensés grâce à l'implication initiale des acteurs du soin (hospitalier, mais également des soins à domicile et de ville), du social et du médico-social. La collaboration autour des besoins constatés par l'ensemble des parties est l'un des facteurs de réussite des partenariats. Mieux connaître les besoins et champs d'action des autres permet en effet de maintenir une réciprocité dans les partenariats. Plus ponctuellement, cela peut,

Résidence Accueil Formigier, MSA services Limousin

Localisation :

- Objat (Corrèze)

Capacité :

- 23 logements de type T1 Bis de 36m²
- 1 logement de type T2 de 57 m²

Service d'accompagnement :

- activités quotidiennes
- animations quotidiennes adaptées
- accompagnement dans le soin
- accompagnement social
- accompagnement professionnel
- maintien et renforcement du lien social

En savoir plus : Myriam Szymanski / szymanski.myriam@msa-services.fr

par exemple⁹, reposer sur une présence de l'ESAT lors des réunions de synthèses menées par les Centre Médico-Psychologique (CMP). L'acteur médico-social peut ainsi apporter des éléments sur les évolutions constatées au quotidien, et l'acteur du soin peut apporter son éclairage sur la pathologie et son évolution. Ces échanges doivent bien évidemment se dérouler dans le respect du secret professionnel et avec l'accord de la personne. Ils permettent d'apporter un éclairage à chacun, et donc un accompagnement global coordonné à la personne concernée. Enfin, ces liens sont souvent facilités lorsque la structure compte un professionnel du soin psychiatrique parmi son équipe ou ses intervenants réguliers (psychologue, médecin psychiatre, infirmière, etc.).



⁹ Témoignage à la JRE de Nancy de l'ESAT La Ferme de la Faisanderie (88).



Compléter les réponses

Le maintien dans l'emploi et la prévention des ruptures de parcours des personnes en situation de handicap peut s'appuyer sur l'adaptation des conditions de travail. Pour compléter les actions mises en place par l'établissement, des compétences extérieures peuvent être sollicitées. Dans le cas des activités agricoles, les services Santé Sécurité au Travail (SST) des caisses locales de MSA sont des partenaires incontournables auxquels les ESAT peuvent faire appel.

Ce fut par exemple le cas à l'**ESAT du Razès (31)**. En effet, une des difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap psychique est celle du rapport au corps, et notamment à la douleur. L'éveil et la vigilance peuvent être altérés par la prise de médicaments. Afin de diminuer le nombre d'accidents du travail, le conseiller en prévention des risques professionnels de la MSA Midi Pyrénées Sud et la direction de l'ESAT ont collaboré afin d'adapter des formations existantes aux spécificités de ce public, notamment autour de la manipulation des outils et machines.

Département Santé et
Sécurité au travail -
MSA Midi-Pyrénées Sud



Objectifs :

- diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles engendrés par le travail,
- améliorer les conditions de travail,
- développer les compétences en prévention des travailleurs agricoles,
- contribuer au suivi de la santé des travailleurs,
- réaliser une veille de l'état de santé de la population agricole active.

Moyens d'actions :

- conseil,
- formations,
- observation et enquête.

En savoir plus : Véronique Delanoë delanoe.veronique@mps.msa.fr, Médecin du Travail, Chef du service de Santé sécurité au Travail ; Philippe Castelle castelle.philippe@mps.msa.fr, Conseiller en Prévention des Risques Professionnelles

ESAT LE RAZÈS ■ ASSOCIATION APRÈS

Localisation :

- Nailloux (Haute-Garonne)

Capacité :

- 50 ETP

Personnes en situation de handicap psychique :

- 100%

Activités :

- Restauration
- Conserverie
- Espaces verts
- Maraîchage



En savoir plus : Chantal MASINI / directionfh@apres.asso.fr

CE QU'ON EN RETIENT

Identifier les acteurs déjà impliqués dans le parcours de la personne :

Les parcours des personnes en situation de handicap psychique étant souvent singuliers, identifier les acteurs pré-existants dans leur parcours permet d'assurer une certaine continuité et d'éviter la substitution ou le chevauchement des accompagnements.

Identifier les ressources du territoire et créer du lien pour proposer un accompagnement global :

En fonction des besoins identifiés ou anticipés, des partenariats peuvent être construits afin de faciliter les collaborations futures.

Travailler à la connaissance interprofessionnelle pour favoriser la réciprocité dans le partenariat :

Des outils, comme les formations croisées ou des « vis ma vie », où un professionnel d'un établissement en suit un autre dans ses activités quotidiennes pendant une journée, permettent de mieux comprendre les spécificités, capacités, objectifs et limites des différents secteurs. Les partenariats peuvent ainsi s'inscrire dans la transparence et la compréhension de l'autre.



L'accueil des personnes en situation de handicap psychique au sein des établissements de travail protégé bouscule les pratiques des professionnels, mais aussi l'organisation des établissements et leurs rapports avec l'extérieur. Cela impose donc des évolutions sur chacun de ces axes, virage organisationnel qu'ont su prendre les établissements médico-sociaux. Les capacités de résilience et d'innovation des établissements et de leurs professionnels sont nombreuses. Ces adaptations sont d'autant plus nécessaires en ESAT

que l'activité professionnelle est reconnue pour son intérêt thérapeutique dans le cas du handicap psychique. L'ESAT permet à la personne de reprendre confiance, de sortir de l'isolement et de retrouver une place dans la société. Dans le cadre des ESAT agricoles, les activités professionnelles proposées revêtent un intérêt particulier. En effet, la diversité des activités au sein d'un même atelier, en intérieur, en extérieur, en individuel ou en groupe, permettent de répondre aux évolutions des symptômes et des besoins de la personne.

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

RAPPORTS ET GUIDES

- Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux, ANAP (2015). *Les parcours des personnes en psychiatrie et santé mentale. Première approche.*
- Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux, ANESM (2016). *Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques.*
- Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux, ANESM (2018). *Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap.*
- Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux, ANESM (2013). *Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT.*
- Association Régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail en Bretagne, ARESAT Bretagne (2018). *Accompagner les personnes en situation de handicap psychique vers et dans le travail. Des expériences et des parcours pour innover.*

ARTICLES

- LIVET A, LEGUAY D, LAURENT A. *Travail en milieu protégé et consommation de soins en psychiatrie. L'Information psychiatrique 2016, 92. 441-7.*
- SAUZE, D. (2010). *Reconnaissance du handicap psychique et intégration dans les structures d'aide par le travail. Journal Des Anthropologues, (122-123), 167-188.*
- *Les troubles psychiques, un défi pour les travailleurs sociaux.* (2018). TSA Mensuel, 98.

MEMOIRE D'ETUDES

- CREVITS-LEBLANC, M., DEBRIL, S., DEMOERSMAN, S., FRANÇOIS, G., & WAYMEL, F. (2018). *Synthèse : Quelle soutenabilité pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique dans le champ médico-social, notamment dans les ESAT ?* (Master 2 Gestion des Entreprises Sanitaires et Sociales). IAE Lille.
- MAGNIEZ, F. (2013). *Adapter un ESAT pour favoriser le parcours d'insertion professionnelle des personnes souffrant de troubles psychiques* (CAFDES). Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.
- RAYNAL, M. (2018). *Travailler pour exister ? L'organisation d'une production en ESAT, un outil de (re)valorisation à disposition de l'Éducateur Technique Spécialisé pour les personnes en situation de handicap psychique* (DEETS).



Journées Régionales d'Échanges
Accompagner les travailleurs en situation de handicap psychique en milieu protégé

Rédaction : Solidel
Conception et réalisation : Lou Roy
Photos : © Juliette Jem
SOLIDEL
2019