

Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé psychique**





Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à cette obligation d'emploi. La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour ce faire, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises. En outre, elle reconnaît le handicap de nature psychique. Cette loi pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure dans les entreprises ayant des représentants du personnel l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap.

Le handicap psychique

Le handicap psychique résulte de troubles mentaux chroniques ou d'une maladie psychique. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables, du comportement et de l'adaptation sociale.

Le handicap psychique dans l'entreprise

Trop souvent, la déficience psychique, parce qu'elle reste méconnue, inquiète. Pourtant, de nombreuses personnes handicapées psychiques travaillent en entreprise : un accompagnement et des aides existent pour lever craintes et préjugés, aménager l'environnement de travail et faire de leur intégration une opportunité pour tous.



Recconnu comme un handicap par la loi du 11 février 2005, au même titre que les handicaps sensoriel et moteur, le handicap psychique caractérise les personnes atteintes d'une maladie psychique dont les conséquences affectent durablement leur personnalité, leur comportement et leur adaptation sociale. Cette maladie psychique survient le plus souvent à l'adolescence ou à l'âge adulte. Elle ne doit pas être confondue avec le handicap mental, comme la trisomie, qui affecte les capacités intellectuelles, ni avec des troubles psychiques passagers, ou risques psychosociaux, liés entre autres au travail et aux situations de stress. Même s'il peut arriver qu'une situation de stress révèle un problème psychique passé jusque-là inaperçu.

Le traitement médicamenteux associé à une prise en charge psychosociale stabilise la personne handicapée psychique et lui permet de vivre d'une façon autonome et de s'insérer dans le monde du travail. Contrairement aux idées reçues, le handicap psychique présente rarement des symptômes (comportements délirants ou spectaculaires, par exemple) pouvant entraver de façon significative la vie professionnelle. Il est même le plus souvent invisible. De même, la prise de médicaments n'est pas synonyme de moindre performance au travail. Enfin, les personnes handicapées psychiques sont rarement violentes. Il n'en demeure pas moins que ce handicap exige de la personne concernée qu'elle fasse des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres. Avec un risque plus grand de se retrouver isolée, voire en rupture sur le plan du lien social.

Information et accompagnement

Ces spécificités du handicap psychique nécessitent une prise en compte particulière de la part des entreprises : le succès de l'embauche, de l'intégration et du maintien dans l'emploi d'une personne handicapée psychique obéit à certaines conditions. Parce que le handicap psychique est souvent invisible et/ou chargé de stéréotypes négatifs, il est essentiel d'informer et de sensibiliser les collaborateurs qui



À noter

Le service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (Samsah) et le service d'accompagnement à la vie sociale (Savs) sont des dispositifs mis en place en mars 2005 pour accompagner la personne handicapée psychique dans la vie quotidienne et sociale, en complément des démarches d'emploi. La prise en charge médicale est le plus souvent assurée par le centre médico-psychologique (CMP).



- seront amenés à travailler avec la personne recrutée. L'information ne doit pas tant porter sur la maladie elle-même que sur les symptômes et comportements, parfois déroutants, qu'elle peut entraîner, et doit avoir pour corollaire des conseils pour adopter les attitudes adéquates.

Même stabilisée, une personne handicapée psychique peut traverser des périodes plus difficiles où réapparaît sa fragilité. Plus sensible que d'autres à des situations de tension et de stress, elle demande une prise en charge qui s'inscrit dans la durée et mobilise, de ce fait, tout un réseau d'intervenants. En interne, d'abord, avec le médecin du travail, qui joue un rôle important, en lien avec la direction des ressources humaines, mais aussi l'assistante sociale, le responsable hiérarchique direct et, éventuellement, un collègue « référent » qui exerce une certaine vigilance au quotidien. L'objectif, en effet, est de rester en alerte sur une possible situation de crise et d'intervenir rapidement pour la désamorcer. Le handicap psychique affectant l'ensemble de la personnalité avec des impacts personnels et professionnels, l'objectif est aussi de veiller à ce que la personne ne soit pas isolée, dans l'entreprise comme à l'extérieur. C'est là qu'interviennent les acteurs externes (médecin traitant, psychiatre, service d'accompagnement médico-social, proches...) : il est important que le médecin du travail ou l'assistante sociale les connaissent pour, le cas échéant, établir un contact avec eux.

Quels aménagements ?

Plus fatigable et émotif, parfois instable dans l'établissement de ses relations à autrui, un collaborateur handicapé psychique peut avoir besoin d'un environnement de travail adapté à sa situation et à ses rythmes propres. Cette adaptation passe généralement par une modification personnalisée



de l'organisation du temps de travail : mi-temps thérapeutique, horaires aménagés, pauses régulières, tâches planifiées par missions ponctuelles... Ainsi, une première embauche sous forme de contrat à durée déterminée contribue à rassurer la personne handicapée psychique, qui a ainsi le temps de faire ses preuves et de trouver ses repères.

350 000

personnes sont reconnues handicapées psychiques en France

Source : enquête Insee Handicap-Santé 2008.

Les interventions de l'Agefiph en faveur des personnes handicapées psychiques en 2010

- 8 300 personnes ont été accompagnées par Cap emploi et 3 920 ont trouvé un emploi.
- 155 personnes ont créé leur entreprise.
- 292 personnes ont été maintenues dans l'emploi avec l'aide du Sameth.



Au quotidien, une vigilance bienveillante, des passages de consignes clairs et sans impatience et une écoute compréhensive sont autant d'attitudes préventives qui permettent à la personne handicapée psychique de se sentir en confiance et détendue, et de faire son travail dans les meilleures conditions. Quel qu'il soit, l'aménagement doit prendre en compte le fait que le handicap psychique s'inscrit durablement dans le temps : il doit donc être envisagé dans le long terme.

Une opportunité pour l'entreprise

Le salarié handicapé psychique représente une réelle opportunité pour l'équipe et les collègues qui l'accueillent. D'abord, parce qu'il fait généralement preuve d'une forte implication professionnelle et d'une assiduité pouvant se traduire par des dépassements d'horaires importants. Il convient d'ailleurs d'y être vigilant pour que cela n'entraîne pas un surcroît de fatigue et de stress. Plus émotif et plus fragile, il est aussi très sensible à l'ambiance d'une équipe, au climat dans lequel se déroule le travail : il joue alors le rôle d'un véritable « baromètre » et prévient une dégradation éventuelle de l'environnement. L'entreprise elle-même, dans les dispositifs et les procédures mis en place pour faciliter l'intégration d'une personne handicapée psychique, est amenée à réfléchir sur le lien existant entre le travail et la santé mentale. En pensant son organisation de travail pour une personne handicapée, ce sont tous les collaborateurs qui bénéficient de cette approche raisonnée des conditions de travail et voient leurs propres besoins mieux appréhendés. Dans un contexte social où la problématique du « bien-être au travail » est au cœur des préoccupations, l'intégration réussie d'un collaborateur handicapé psychique aide à poser des règles et des repères utiles pour tous.



À noter

Trois réseaux nationaux de partenaires-services :

- **Cap emploi**, pour faciliter l'embauche et l'insertion d'un collaborateur handicapé ;
- **Sameth**, pour maintenir dans l'emploi un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail ;
- **Alther**, pour vous informer sur votre obligation d'emploi de personnes handicapées, obtenir des conseils et un accompagnement dans la mise en œuvre de solutions adaptées.

Parole d'expert

Anne Voileau,

directrice de deux organismes de formation accueillant des personnes handicapées psychiques : la radio Vivre FM pour la formation aux métiers de la communication, et la revue *Être Handicap Information* pour la formation aux métiers de l'informatique.

Quels conseils donneriez-vous pour réussir l'entretien d'embauche d'une personne handicapée psychique ?

A. V. Je donnerais un premier conseil de bon sens : soyez naturel ! Lors des premiers entretiens, mettez l'accent sur les compétences de la personne et les tâches qu'elle aura à effectuer. En partant de ces éléments-là, vous voyez avec elle les aménagements souhaitables par rapport à ce qu'elle devra faire et non pas par rapport à son handicap. Si vous êtes ouvert et bienveillant, la personne vous parlera d'elle-même des conséquences de sa maladie sur son travail et vous confiera ce qui l'angoisse. Il faut dédramatiser et en parler le plus naturellement possible.

Comment sensibiliser les autres collaborateurs ?

A. V. Dans un premier temps, je trouve préférable de présenter le futur collaborateur et d'aborder la question de son handicap avec l'équipe en son absence. Les échanges seront plus libres, ce qui permettra de parler du

handicap psychique globalement, de dire ouvertement les craintes et de mieux lever les idées reçues. Dans un deuxième temps, le collaborateur est présenté à ses collègues, comme n'importe quel nouveau venu, avec l'accent mis sur ses compétences et ses acquis.

Quel rôle jouent le médecin du travail et l'assistante sociale de l'entreprise ?

A. V. Tout dépend si la personne est seule ou non. Il faut savoir que les personnes handicapées psychiques sont souvent dans une grande solitude affective et que cette solitude amplifie leur fragilité. Médecin du travail et/ou assistante sociale doivent pouvoir mobiliser un réseau de partenaires – services d'accompagnement, associations, etc. – et orienter la personne avec des conseils et des recommandations. Ils doivent aussi connaître les relais à l'extérieur (psychiatre, psychologue spécialisé...) pour pouvoir, le cas échéant, faire appel à eux en cas de problème dans l'entreprise.



Trouver sa place et avancer

Depuis mai 2008, Colombe* est assistante d'administration à la direction des ressources humaines chez Areva. Un poste qui succède à une longue période d'intérim dans différents secteurs et pour lequel Colombe et son employeur se sont donné les moyens du succès.



« Le groupe Areva est engagé depuis de nombreuses années sur le sujet du handicap. Nous nous attachons à garder le salarié au cœur du dispositif, à l'accompagner à être acteur de sa vie professionnelle. En effet, quel que soit le type de handicap, nous considérons que rien ne doit se faire sur le handicap sans les personnes handicapées. »

Laurence Mialaret-Tabaries,
responsable mission handicap groupe Areva

Colombe a vu du pays et côtoyé de nombreux milieux professionnels. Originaire de Madagascar, elle a passé près de vingt ans à Washington avant de s'installer définitivement à Paris. Souffrant d'une maladie psychique, elle se heurte alors à la difficile réalité de l'emploi des personnes handicapées, jusqu'à ce que la Mairie de Paris la recrute pour des postes administratifs auprès de directeurs d'établissement scolaire. Des problèmes de santé l'obligent à prendre un peu de recul, qu'elle met à profit pour faire un bilan de compétences. Mais le vrai tournant a lieu quand elle rencontre Arihm Conseil**, qui lui propose de suivre pendant un an un parcours avec entretiens individuels, tests, bilans de compétences, le tout adapté à sa situation particulière et à son handicap psychique. Dernière étape de ce parcours riche en

découvertes : l'embauche en novembre 2007 chez Areva, dans une entité de 1 000 salariés, comme intérimaire à la direction commerciale dans un premier temps, puis en CDI, cinq mois après, aux ressources humaines. Les supérieurs hiérarchiques de Colombe prennent le temps de la présenter à ses futurs collègues, et le courant passe sans problème. Pour autant, Colombe ne se sent pas vraiment prête, et les nouvelles responsabilités qu'on lui propose en CDI l'inquiètent. « J'étais angoissée de prendre ce poste sans expérience, confirme-t-elle. En accord avec le médecin du travail et ma hiérarchie, j'ai bénéficié à nouveau des conseils d'Arihm pour m'accompagner dans cette évolution professionnelle et consolider mon intégration. Cet appui extérieur de spécialistes du handicap psychique et le soutien constant de ma hiérarchie m'ont vraiment aidée à surmonter les difficultés et les craintes rencontrées au début. Maintenant, je vais beaucoup mieux et je souhaiterais continuer avec un atelier sur l'affirmation de soi. Comme cela, j'aurai bouclé la boucle. » Aujourd'hui, Colombe a trouvé sa place dans l'entreprise et elle souhaite un même succès à d'autres. Elle a décidé de participer activement à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées au sein d'Areva, pour sensibiliser toujours plus de monde à cette problématique.

* Le prénom a été modifié.

** Arihm Conseil – 39, rue Balard – 75015 Paris. Créé à l'initiative conjointe de médecins psychiatres, de praticiens en psychologie et de responsables d'entreprise, Arihm Conseil mène des actions concrètes qui répondent aux difficultés psychologiques et relationnelles dans le monde du travail.



Une intégration réussie sous le signe du dialogue

En octobre 2008, Patrick Hildt, 47 ans, handicapé psychique, est embauché en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise industrielle Schwing-Stetter (36 salariés), qui fabrique des centrales à béton et des bétonnières. Retour sur une rencontre humaine et professionnelle.

À l'automne 2008, la société Schwing-Stetter cherche à pourvoir un poste de manutentionnaire-préparateur de commandes pour son magasin de pièces détachées. Or, à cette date, la société ne compte aucun salarié handicapé dans ses équipes, malgré l'obligation d'emploi. Contact est pris avec Simot - Route Nouvelle Alsace, un organisme spécialisé dans l'accompagnement des handicapés psychiques. Parmi d'autres candidats, Patrick Hildt fait tout de suite une excellente impression à Freddy Heinrich, responsable administratif et financier : « Nous lui avons proposé un CDI, et il s'est très bien intégré dans l'équipe du magasin. Aucun aménagement n'a été nécessaire, ni aucun accompagnement extérieur, une fois l'embauche effective. »

Du côté de Patrick, le sentiment d'avoir réussi son intégration est tout aussi présent. Titulaire d'un BEP en électricité d'équipement, il a multiplié les expériences professionnelles dans différents secteurs d'activité, qui lui ont fait connaître

d'autres métiers. Aujourd'hui, il apprécie d'être préparateur de commandes, un métier varié et polyvalent, au sein duquel il a déjà évolué puisqu'il a pu passer le permis de chariot élévateur.

« Je suis un salarié comme les autres... plus sensible au stress quand il y a beaucoup de travail et plus fatigable, aussi, à cause des médicaments.

J'essaie de gérer mon stress, je vais faire un tour dehors, je passe à autre chose ! Mon chef le sait, je lui en ai parlé, il n'y a jamais eu de problème. Les collègues de l'équipe me connaissent, ils savent comment je travaille et ils n'hésitent pas à me seconder si j'ai un souci. »



« Jamais je n'ai imaginé que j'arriverais à ce niveau de travail. Les collègues aussi ont été surpris de voir que je pouvais faire plus que ce qui m'était demandé au début. Du coup, c'est plus intéressant pour moi, cela m'a permis d'évoluer. Même si je suis complètement autonome dans mon travail, c'est vrai qu'ils m'ont beaucoup aidé. »

Patrick Hildt, manutentionnaire-préparateur de commandes



« Bien sûr, je me demandais comment cela allait se passer, parce que c'était la première fois que nous vivions ce genre d'expérience. Mais j'ai eu bien tort de me faire du souci ! Il n'y a eu aucun problème ! »

Freddy Heinrich, responsable administratif et financier de Schwing-Stetter



Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Comment réussir **votre recrutement?**

La personne handicapée psychique possède généralement un bon niveau d'études et de formation. Elle peut donc prétendre à un panel élargi de postes. Mais sa situation particulière impose que les règles de recrutement soient un peu bousculées.

- **Les tests de personnalité et les analyses de CV** (à cause des « trous » dans la chronologie des expériences) ne sont pas les outils adéquats pour évaluer les qualités d'un candidat.
- **L'information et la sensibilisation des collaborateurs** sont impératives. Mieux vaut faire appel à une structure extérieure pour travailler sur les représentations du handicap psychique et en découvrir les conséquences psychiatriques, médico-sociales et sociales.
- **La réussite d'un recrutement** passe par un accompagnement interne et/ou externe, et par un parcours d'intégration progressif : une première embauche en CDD et un mi-temps thérapeutique sont des solutions pertinentes pour rassurer la personne handicapée psychique,

surtout si elle n'a pas travaillé depuis longtemps. Ils lui permettent de reprendre pied dans la réalité du travail, avec ses contraintes et ses horaires, avant un retour au plein-temps.

Source : « Santé mentale et emploi », *Être Handicap Information*, janv.-fév. 2010.

Quels sont les **troubles les plus fréquents?**

Il existe **quatre grandes familles** de troubles psychiques.

- **Schizophrénies et autres troubles psychotiques chroniques** : ils débutent généralement à l'adolescence ou au début de l'âge adulte. Ils altèrent la perception de la réalité (délires) et entraînent des dysfonctionnements sociaux et comportementaux.
- **Troubles de l'humeur** : ce sont les plus fréquents. Ils comprennent :
 - les troubles bipolaires (autrefois appelés maladie maniaco-dépressive) : la personne est soit hyperactive, avec des comportements excessifs, soit dans un état de très grande dépression. Entre ces deux phases, la personne vit et agit normalement ;
 - les troubles dépressifs majeurs, caractérisés par une tristesse intense et une douleur morale.



La personne est extrêmement pessimiste, se dévalorise, culpabilise, etc.

• **Troubles anxieux** : ils regroupent des troubles très divers, avec pour symptôme commun une anxiété pathologique. Ce sont, par exemple, des troubles paniques, des phobies, des troubles obsessionnels compulsifs ou TOC, des troubles d'anxiété généralisée.

• **Troubles de la personnalité** : la personne adopte des conduites « déviantes » par rapport à ce qui est attendu dans la vie courante, et notamment en entreprise (paranoïa, obsession-compulsion, évitement...).

Source : « Qu'est-ce que le handicap psychique ? » D'après la classification internationale DSM IV (Diagnostic and Statistical Manual – Revision 4).

Qui peut vous aider ?

• Des associations comme l'**Union nationale des amis et des familles de malades psychiques** (Unafam) : 101, avenue de Clichy – 75017 Paris – Tél. 09 50 23 71 80 – www.unafam.org, ou la **Fédération d'aide à la santé mentale Croix-Marine** : 31, rue d'Amsterdam – 75008 Paris – www.croixmarine.com

• **Les structures de soins psychiatriques et les services médico-sociaux** : le service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (Samsah), le service d'accompagnement à la vie sociale (Savs) et les centres médico-psychologiques (CMP).

• **Le réseau des 119 Cap emploi** : un service de proximité pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

• **Le Sameth** intervient pour faciliter vos démarches lorsque le handicap survient ou s'aggrave. **En fonction des besoins, Cap emploi et le Sameth font appel à des prestataires spécialistes du handicap psychique sélectionnés et financés par l'Agefiph.**

Quatre conseils

1 La personne handicapée psychique peut avoir tendance à se surinvestir dans les tâches qui lui sont confiées et à faire preuve d'une assiduité qui peut vite conduire à une intense fatigue et à un stress. Il convient donc d'être vigilant sur ses horaires de travail et de poser clairement les limites de ses missions.

2 De même, la vigilance s'impose face à une forme de harcèlement, conscient ou non, de la part de certains collègues qui se servent des fragilités de la personne handicapée psychique pour lui faire peur ou exiger d'elle du travail supplémentaire.

3 Un suivi professionnel peut être proposé de façon régulière, pour rassurer le collaborateur handicapé (évaluations, formalisation claire et réaliste d'objectifs...).

4 Quelques attitudes simples suffisent souvent à désamorcer une éventuelle situation de crise et à rassurer la personne handicapée psychique : restez à l'écoute, sans agressivité ni impatience ; ne répétez pas votre question et laissez la personne s'exprimer jusqu'au bout ; donnez-lui toujours la possibilité de partir.

Source : *Vivre ensemble. Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires.*



Plus d'infos

Pour trouver votre partenaire-services le plus proche (Cap emploi, Sameth, Alther), rendez-vous sur www.agefiph.fr ou au 0 811 37 38 39 (de 9 h à 18 h, prix d'un appel local depuis un poste fixe). Vous trouverez sur le site [agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) un service d'informations

« Vivre ensemble. Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires », pour connaître et comprendre au quotidien les personnes handicapées. Disponible gratuitement au format pdf dans l'espace documentaire du site www.agefiph.fr

« Les stéréotypes sur les personnes handicapées. Comprendre et agir dans l'entreprise ». Disponible gratuitement au format pdf dans l'espace documentaire du site www.agefiph.fr

Quels aides et services à votre disposition ?

L'Agefiph met à votre disposition des aides financières et des services destinés à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Les aides viennent en complément des dispositifs de droit commun existant pour le recrutement de demandeurs d'emploi. Pour la plupart, elles ne sont pas spécifiques au handicap psychique.

Les aides financières

- **Les aides financières** destinées à inciter au recrutement de personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi. Elles sont versées sous forme d'aide à l'embauche en contrat durable (CDI, CDD supérieur à 12 mois, contrat de professionnalisation).
- **Les aides destinées à compenser le handicap** L'Agefiph participe à l'aménagement de situations

de travail en stricte compensation du handicap de la personne handicapée mais ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité et d'accessibilité. Que les solutions soient de nature technique ou de nature humaine, les aides financières peuvent couvrir la totalité des aménagements.

Les services

Ils sont assurés par un réseau de spécialistes répartis sur tout le territoire national et financés, pour tout ou partie, par l'Agefiph (voir « Qui peut vous aider ? »).

Attention : les aides et services Agefiph sont modifiés à partir du 1^{er} janvier 2012. Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur www.agefiph.fr

QUELLES TECHNIQUES DE COMPENSATION EN ENTREPRISE ?

Accueillir une personne handicapée psychique ne demande pas d'adaptation ou d'aménagement technique. Cet aménagement est d'ordre humain et organisationnel. Il doit être personnalisé, adapté et conçu pour le long terme. Généralement, il prévoit des mesures comme :

- un aménagement des horaires de travail ;
- le recours au temps partiel ;
- une organisation du travail en autonomie ou, au contraire, au sein d'une équipe soudée et bien organisée ;
- le tutorat, interne ou externe à l'entreprise.

Source : *Guide de la compensation dans l'insertion professionnelle.*

L'ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE

PROBLÈME D'ACCESSIBILITÉ LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

- Environnement professionnel avec charge mentale élevée au poste de travail ; cadences ; dysfonctionnements...
- Événements insolites, dysfonctionnements

TECHNIQUES DE COMPENSATION POSSIBLES

- Identification des sources de dysfonctionnement et amplification de la sécurité pour anticipation des crises
- Adaptation de l'outil de travail, simplification des consignes
- Réorganisation du travail
- Sensibilisation des opérateurs internes

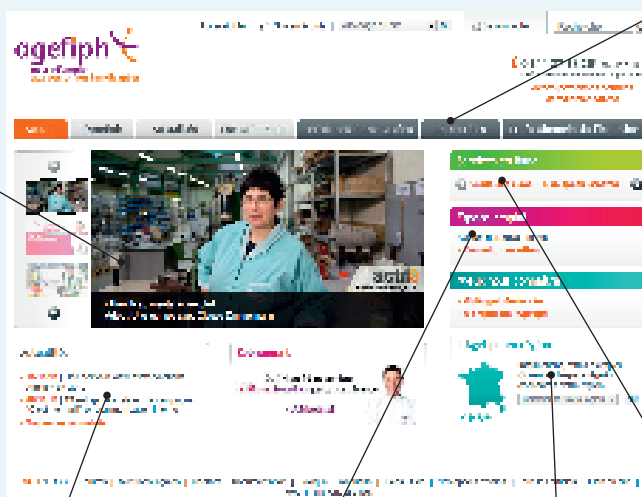
L'ACCESSIBILITÉ À LA RELATION À AUTRUI

- Environnement relationnel de travail

- Sensibilisation des opérateurs internes et des collègues aux troubles de la personne, permettant la dédramatisation ou l'appel d'intervenants externes, en cas d'urgence
- Interventions ponctuelles externes (psychologues spécialisés, psychiatres...)

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, tous les aides et services, les adresses utiles, et consultez plus de 350 expériences d'entreprises.



LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de tous les aides et services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

L'AGEFIPH EN RÉGION

Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

SERVICES EN LIGNE

Tous nos aides et services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.

Les partenaires-services de l'Agefiph vous accompagnent dans vos projets.

cap emploi

sameth

alther

Sommaire

Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé psychique**

03 ● Repères

Le handicap psychique dans l'entreprise.

06 ● Initiatives

Areva et Schwing-Stetter : le témoignage de deux entreprises qui ont embauché des personnes handicapées psychiques.

08 ● En pratique

Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Cahiers déjà parus téléchargeables sur agefiph.fr :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé
- Intégrer le **handicap** à la gestion des **ressources humaines**



plus d'infos sur www.agefiph.fr