



Fonds social européen



## Processus d'évaluation et d'aide à l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

L'organisation mondiale de la santé (O.M.S.) considère que cinq des dix pathologies les plus préoccupantes au niveau mondial pour le XXI<sup>ème</sup> siècle sont des pathologies psychiatriques : troubles bipolaires, schizophrénie, troubles obsessionnels compulsifs. Les troubles psychiques sont non seulement associés à une très forte mortalité mais également à l'origine de handicaps et d'incapacités ainsi que d'une qualité de vie détériorée pour le sujet atteint comme pour ses proches.

En France, L'enquête HID publiée en avril 2003 par la DRESS (Direction de la Recherche des Etudes de l'Evaluation et des Statistiques) permet d'estimer à un million deux cent mille le nombre de personnes déclarant souffrir de troubles psychiques. Seules 40% des personnes de 20 à 59 ans exercent une activité professionnelle et le taux de chômage est très élevé (45% pour les hommes). Les COTOREP, chargées de la reconnaissance des travailleurs handicapés, voient leurs demandes augmenter (15 à 40% des demandes selon les régions). Les équipes de soins spécialisés interpellent dorénavant les acteurs de l'insertion.

Peu de réponses sont aujourd'hui apportées à cette population. Ces évolutions, ajoutées à l'aspiration des personnes souffrant de troubles psychiques à accéder à une insertion professionnelle posent donc la question de la place des personnes en situation de handicap psychique dans les dispositifs visant l'insertion sociale et professionnelle.

La loi du 11 Février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » reconnaît le handicap psychique et prévoit un certain nombre de dispositions à l'égard des personnes en situation de handicap psychique. En effet, les incapacités et les désavantages sur le plan cognitif, sur le plan des habiletés professionnelles et sociales ainsi que comportementales, entraîne une approche spécifique de ce handicap qui doit prendre en compte la personne dans sa globalité dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire, en articulation avec les acteurs du soin et des dispositifs de droit commun. L'ensemble de ces organismes (ANPE, CAP EMPLOI, Mission locales, médecine du travail, C.M.P., centres de formations) rencontrent de fréquentes difficultés dans l'aide qu'ils apportent à ce public.

### I) l'évaluation, une étape nécessaire :

Parce que le handicap psychique se caractérise par la variété de ses manifestations individuelles et la variabilité de l'efficacité sociale et professionnelle de l'individu considéré, tout au long de son itinéraire social, la recherche d'une adéquation entre son efficacité professionnelle et l'environnement professionnel qui lui correspond impose l'aménagement d'étapes d'évaluation.

L'évaluation est alors à la fois un outil de construction d'un projet d'insertion, un cadre structurant pour la personne elle-même, un outil de référence pour les prescripteurs et les acteurs de l'insertion qui sont souvent démunis face aux spécificités liées à ce type de handicap.

1/ Un outil de construction de projet : le public ciblé est très fréquemment en manque total de repères : les acquis antérieurs (formation ou expériences professionnelles) sont souvent altérés par la maladie ou son traitement sans que l'individu en ait nécessairement conscience. Il est donc particulièrement important d'aider ces personnes à prendre en considération ces « nouvelles » réalités, avant de se lancer dans un parcours irréaliste et sans issue.

2/ Un cadre structurant : une des caractéristiques du handicap psychique est liée au manque de repères, à des troubles de perception de la réalité. Aider l'individu à structurer ses repères, en particulier, dans l'espace et dans le temps, est donc primordial, tant pour l'élaboration de son parcours que pour son équilibre personnel.

3/ Un outil indispensable pour les acteurs de l'insertion : Mission locale, Cap Emploi, Cotorep, Maisons du handicap, les acteurs de l'insertion ayant recours à des méthodes classiques de mesure des incapacités restent particulièrement démunis lorsqu'il s'agit d'analyser les besoins d'une personne dont les repères sont défaillants, mais dont les incapacités ne sont pas perceptibles à première vue, pour établir, ensuite, un programme d'action orienté vers l'insertion professionnelle.

## II) L'évaluation de la situation de handicap psychique, une approche globale :

Le diagnostic médical de la pathologie sus-jacente et l'appréciation de la situation de désavantage social qui en découle ne se superposent pas, c'est pourquoi le handicap psychique ne doit pas être confondu avec la maladie elle-même.

La *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* présente le handicap comme le résultat de l'interaction des caractéristiques de santé et des facteurs personnels d'un individu, d'une part, et des facteurs environnementaux d'autre part. Il s'agit donc des conséquences de la maladie mentale dans une situation donnée.

Plus précisément, on peut les décliner en quatre champs qui peuvent être nommés différemment selon le regard spécifique des auteurs : champ cognitif, champ des habiletés sociales, des habiletés professionnelles et de l'identité personnelle. A l'intérieur de ces quatre champs, il existe des indicateurs pertinents permettant une évaluation précise de la situation de handicap psychique (cf travaux de Galaxie « Les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap psychique au regard de l'emploi »).

### 1. Le champ cognitif.

Ce champ concerne les fonctions complexes et multiples regroupant l'ensemble des activités mentales impliquées dans la relation de l'être humain avec son environnement et qui lui permettent d'acquérir et de manipuler des connaissances. Source: "Terminologie de neuropsychologie et de neurologie du comportement." (BERUBE Les éditions de la Chenelière Inc. 1991).

#### ➤ Quelques indicateurs des différentes composantes de la cognition :

- repérage spatio-temporel,
- vitesse d'idéation,
- intégration, assimilation et mémorisation des consignes,
- concentration et mobilisation de l'attention,
- mobilisation du savoir,
- capacités de jugement, de raisonnement logique et d'analyse.
- Capacités d'apprentissage et capacité à transférer des acquis

## **2. Le champ des habiletés sociales**

Les habiletés permettent à la personne de devenir autonome dans ses apprentissages et d'être capable de s'adapter aux situations continuellement changeantes de son environnement. Selon J FAVROD, les habiletés sociales recouvrent l'ensemble des capacités spécifiques qui permettent à une personne d'accomplir une performance jugée socialement adaptée. Il précise qu'actuellement, elles sont conceptualisées sous forme d'habiletés réceptives, d'habiletés décisionnelles et d'habiletés comportementales.

*Les habiletés réceptives* font référence à la capacité d'identifier et de comprendre les paramètres importants d'une situation sociale. Il s'agit par exemple de reconnaître si une personne est disponible pour répondre à une question.

*Les habiletés décisionnelles* se rapportent à la capacité d'élaboration d'une réponse appropriée à la situation sociale rencontrée. Il s'agit de pouvoir modifier une attitude en fonction des attentes d'un interlocuteur, ce qui suppose une connaissance des codes sociaux valorisés par l'environnement social auquel ce dernier appartient.

*Les habiletés comportementales* sont les différents éléments verbaux et non-verbaux de la réponse choisie. Il s'agit par exemple de la posture, des expressions faciales, du ton ou du volume de la voix, et du contenu lui-même de la réponse.

### ➤ Quelques indicateurs des différentes composantes du champ des habiletés sociales :

- les liens et les repères sociaux,
- la mobilisation des savoir être et des habiletés comportementales,
- la gestion de l'hygiène de vie,
- les habiletés fonctionnelles et décisionnelles.

## **3. Le champ des habiletés professionnelles**

En ce qui concerne ces habiletés qui relèvent du Savoir Faire, nous avons choisi d'adopter l'approche conceptuelle de J. Favrod sur les habiletés sociales en les déclinant en situation professionnelle sous forme d'habiletés réceptives, d'habiletés décisionnelles et d'habiletés comportementales.

### ➤ Quelques indicateurs des différentes composantes du champ des habiletés professionnelles :

- la vitesse d'exécution,
- la mobilisation des savoir-faire,
- l'endurance,
- les habiletés fonctionnelles

## **4. Le champ de l'identité personnelle**

Relative à la conception que chaque société élabore de l'identité humaine, ethnique et culturelle, l'identité personnelle résulte de l'expérience propre à un sujet de se sentir exister et reconnu par autrui en tant qu'être singulier mais identique, dans sa réalité physique, psychique et sociale. L'identité personnelle est une construction dynamique de l'unité de la conscience de soi au travers de relations intersubjectives, des communications langagières et des expériences sociales.

(Source : « *Le dictionnaire de psychologie* » – R. Doron et F. Parot – chez P.u.f.)

### ➤ Quelques indicateurs des différentes composantes du champ de l'identité intégrative :

- la perception de soi et de ses compétences,
- la perception de soi au travail,
- l'anxiété,
- l'intégration dans le groupe,
- la gestion émotionnelle,
- la gestion relationnelle,
- les habiletés décisionnelles,
- la sensibilité au changement.

Ces quatre champs et les indicateurs qui les composent, ont le mérite d'offrir un cadre pour évaluer les aptitudes et les freins à l'insertion, mais ne doivent pas masquer certains facteurs inhérents à la maladie qui doivent être pris en compte :

- L'efficacité sociale et professionnelle est extrêmement variable dans le temps : les données recueillies au cours d'une évaluation réalisée à un moment t, pourront être modifiées par l'évolution de la maladie, de son traitement ou des changements importants dans la vie de la personne. Il peut donc être nécessaire de renouveler le processus d'évaluation à certains moments clés de la vie de la personne.
- L'interaction des différents champs entre eux peut être extrêmement forte et entraîner par exemple une « contamination » des capacités cognitives par les émotions, ou une dégradation des compétences professionnelles par des « inaptitudes » sociales.

Ainsi, l'évaluation de la situation de handicap psychique nécessite:

- une approche globale (permettant de visiter le rôle social par exemple), qui pourra être renouvelée à certains moments clés de la vie de la personne
- un « suivi longitudinal » de la personne assuré par un service tiers (ou un référent) permettant un travail en réseau et une articulation forte entre les acteurs de la santé mentale et ceux de l'insertion. Ce suivi offre également à la personne et à son environnement une perspective de continuité permettant de surmonter les difficultés lors de périodes difficiles.

### III) Une intégration du processus d'évaluation dans les dispositifs réglementaires:

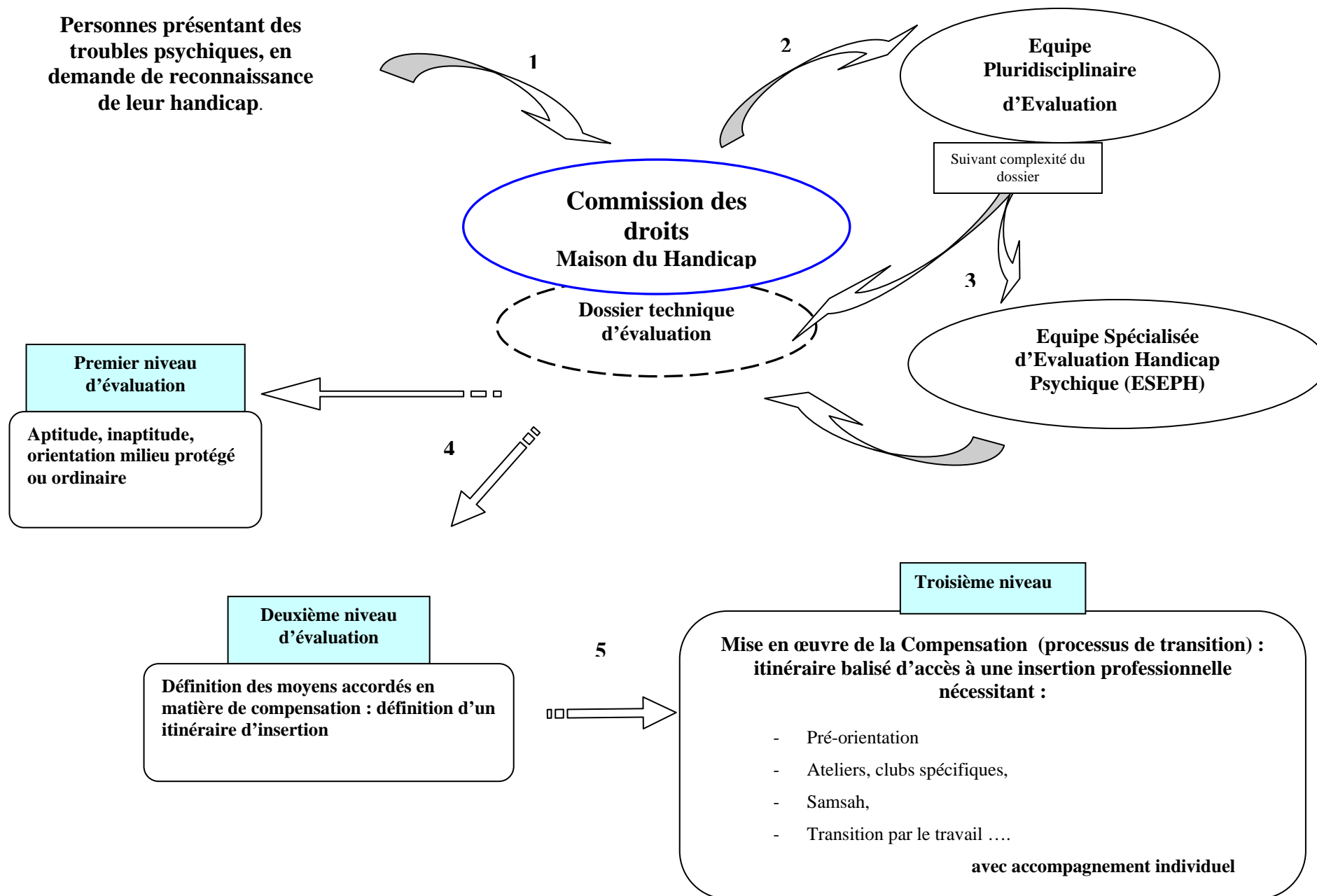
La loi du 11 Février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et l'application de la décentralisation marquent l'évolution des dispositifs d'aide et d'évaluation des personnes handicapées. Les maisons pour les personnes handicapées devraient voir le jour d'ici à quelques mois, avec les différentes commissions prévues afin de répondre aux missions qui seront les siennes : orientation et placement, définition et attribution de la prestation de compensation.

Le processus d'évaluation et d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique doit pouvoir s'intégrer dans ces nouveaux dispositifs, afin de mieux répondre aux besoins de la population. Le schéma d'organisation ci-dessous présente la place des services concernés par l'évaluation et l'accompagnement de ces personnes dans le cadre général des « maisons pour les personnes handicapées » que l'on trouvera dans chaque département.

Trois niveaux de décision sont distingués :

- 1) évaluation permettant une décision en matière de reconnaissance/orientation en rapport avec le statut,
- 2) évaluation du besoin en compensation,
- 3) évaluation liée à l'élaboration d'un projet professionnel en cohérence avec le projet de vie et la prise en compte des ressources et des difficultés spécifiques de la personne.

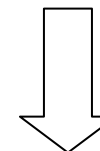
Personnes présentant des troubles psychiques, en demande de reconnaissance de leur handicap.



## Processus d'évaluation et de mise en œuvre du dispositif de compensation

### Phase 1 : Evaluer et définir la prestation de compensation

Quel champs	Quels besoins ?	Quels cadres institutionnels ?	Qui évalue quoi ?	Quel résultat attendre
<b>Premier niveau</b> <b>Reconnaissance, aptitude/inaptitude et orientation MP ou MO</b>	Evaluer et diagnostiquer (analyse globale : médicale, sociale, et « professionnelle »)	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	Evaluation par Equipe Spécialisée d'Evaluation Handicap Psychique (ESEHP) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconnaissance</li> <li>- Aptitude/inaptitude</li> <li>- Milieu Protégé/milieu ordinaire</li> <li>- ...</li> </ul>	Dossier technique d'évaluation complété permettant de répondre à la demande de la personne et au besoin de la commission d'évaluation.  Evaluation portant sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La personne et son environnement</li> <li>- Son projet de vie et son projet professionnel</li> <li>- Diagnostic médical, social, psychologique, cognitif et d'autonomie</li> <li>-</li> </ul>
<b>Deuxième niveau</b> <b>Définition des besoins en terme de compensation</b>	Evaluer les besoins en prestation de compensation	Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	Evaluation par Equipe Spécialisée d'Evaluation Handicap Psychique (ESEHP) afin d'aider la commission à définir les besoins en compensation (besoins humains, techniques ...)	Deux types d'évaluation sont proposés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation concernant l'orientation (prestation de 20 h environ)</li> <li>- Evaluation concernant la compensation ( environ 30 heures ). Il s'agit d'établir une proposition d'itinéraire de transition avec une logique d'étapes contractualisées.</li> </ul>



**Troisième Niveau**  
**Mise en œuvre du processus de compensation**  
 (cf tableau page suivante)

## Phase 2 : Mettre en œuvre le dispositif de compensation

Quel champs	Quels besoins ?	Quels cadres institutionnels ?	Type de prestation	Cadre général des prestations
<p><b>Troisième niveau</b>  <b>Processus de transition :</b>  <b>Compensation du handicap dans une logique d'aide humaine à l'insertion professionnelle</b></p>	<p>Compenser le handicap en mettant en œuvre un itinéraire balisé et individualisé s'appuyant sur une palette de dispositifs d'aide et de guidance vers l'insertion professionnelle.</p>	<p>Cadres existants, mais à spécialiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préorientation spécialisée</li> <li>- Samsah</li> </ul> <hr/> <p>Dispositifs parfois existants mais actuellement non pérennes :</p> <p>Centre ressources proposant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Club de recherche d'emploi, de gestion du stress...</li> <li>- Ateliers de remédiation</li> <li>- Dispositifs d'accompagnement</li> <li>- Stages/essais en entreprise</li> <li>- Dispositifs de transition par le travail</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Aide à la construction du projet d'insertion :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Outils et dispositifs répondant aux besoins d'élaboration de projet professionnel</li> </ul> <p><b>Mise en œuvre de la compensation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des difficultés spécifiques liées à ce handicap</li> <li>- Accompagnement dans le long terme</li> </ul> <p>(service tiers et service de veille)</p> <p>Processus conçu dans une logique d'étapes contractualisées, en lien avec un référent (le prescripteur).</p>	<p><b>- Orientation spécialisée : durée de trois à quatre mois.</b></p> <p>- Dispositif d'accompagnement : <b>il doit s'inscrire dans le temps (18 mois minimum) et nécessite une grande souplesse,</b></p> <p><b>- Dispositif de transition par le travail,</b></p> <p>- Ateliers et clubs : <b>à définir suivant les besoins,</b></p> <p>- Essais en entreprise,</p> <p>- (...)</p>

#### IV) Les centres ressources spécialisés, une réponse adaptée aux besoins :

La recherche d'une adéquation entre des besoins individuels évolutifs et des modalités de prise en charge adaptées conduit à développer un éventail de réponses possibles et donc de structures, tout en maintenant le cadre réglementaire existant.

L'ensemble des actions mentionnées plus haut que sont l'évaluation, les propositions d'orientation et de compensation, la confrontation expérimentale à une activité professionnelle, la remobilisation, l'accompagnement vers et dans l'emploi, ainsi que la possibilité de retour vers des structures de travail protégé pourrait être fédéré sous la forme d'une **plate-forme de compétences et enrichi de services complémentaires dans le cadre d'un Centre de Ressources** ouvert aux personnes handicapées psychiques, à leurs familles, à leurs proches et aux professionnels confrontés à cette problématique particulière. Ces centres de ressources pourraient être constitués, outre leur rôle d'accueil :

##### 1- d'une plateforme de compétences assurant:

- une mission d'évaluation ( ESEHP+ action de type Pré-O ) comprenant un conseil à l'orientation, la définition de la compensation,
- une mission de construction de projet (accompagnement, remobilisation, remédiation),
- une mission de suivi du parcours d'insertion (adaptation, veille),

auprès de personnes en situation de désavantages et d'incapacités en raison de troubles psychiques.

Cette plate forme de compétences devra s'articuler dans un réseau comprenant les services d'accompagnement / emploi / habitat du type ASI, FAJ, SAMSAH, SAVS ... ainsi que les services du secteur sanitaire, sectorisation psychiatrique, PASS, Ville ,..

##### 2- d'un Pôle documentation proposant :

- la mise à disposition documentaire,
- la vérification de la fiabilité de l'information disponible,
- le conseil à l'orientation – mise en réseau – recherche d'adéquation
- la formation en direction des usagers et des professionnels,

## V) Les outils :

La question des outils et méthodes à mobiliser pour la mise en place de ce processus d'évaluation, n'est volontairement pas traitée dans le cadre de ce document : en effet l'analyse des pratiques de structures travaillant dans ce champ du handicap, fait apparaître qu'il existe de nombreuses approches possibles s'appuyant sur des « mallettes » différentes, plus ou moins structurées, mais souvent efficaces en terme de positionnement réalisé aux moments clés de la vie de la personne.

Le réseau Galaxie travaille actuellement sur un recensement de ces méthodologies utilisées pour positionner une personne au regard des quatre grands champs (et des indicateurs s'y référant) cités précédemment. Les résultats et les préconisations qui seront établies seront disponibles courant 2006.

## VI) Synthèse :

En matière d'insertion et notamment d'insertion professionnelle, le handicap psychique nécessite la mise en place de moyens adaptés : en effet, la fragilité des personnes affectées par ce handicap, la difficulté à évaluer leur efficacité, l'aspect chaotique de leur parcours, ajouté à la difficulté qu'éprouvent les acteurs de l'insertion pour assurer leur accompagnement, mettent en évidence le besoin de se doter d'équipes et d'outils spécifiques.

Dans le nouveau cadre proposé par la loi du 11 février 2005, les maisons du handicap ont pour mission l'orientation et la définition des besoins en compensation. Dans le champ du handicap psychique cette mission, pour être menée à son terme, de pouvoir s'appuyer sur des évaluations réalisées par des équipes spécialisées.

La mise en place sur chaque département de **Centres de Ressources handicap psychique**, répond à ces besoins :

- Evaluation ( par une équipe spécialisée ESEHP) comprenant un conseil à l'orientation, et la définition de la compensation,
- Aide à la construction de projet,
- Aide à la mise en œuvre du processus de compensation.

Les cadres réglementaires pour organiser ces centres de ressources existent déjà ou nécessitent de simples adaptations (ETEL ; Unités d'évaluation dont la conception est proche des UEROS ; Unité de Centre de pré-orientation spécialisé dans le handicap psychique...).

Les Centres de Ressources Handicap Psychique peuvent en plus des missions d'évaluation et d'organisation du processus de transition (compensation), jouer un rôle de conseil auprès des acteurs locaux confrontés aux spécificités du handicap psychique.