

L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE,

**GRAAL INACCESSIBLE OU OBJECTIF
ATTEIGNABLE ?**

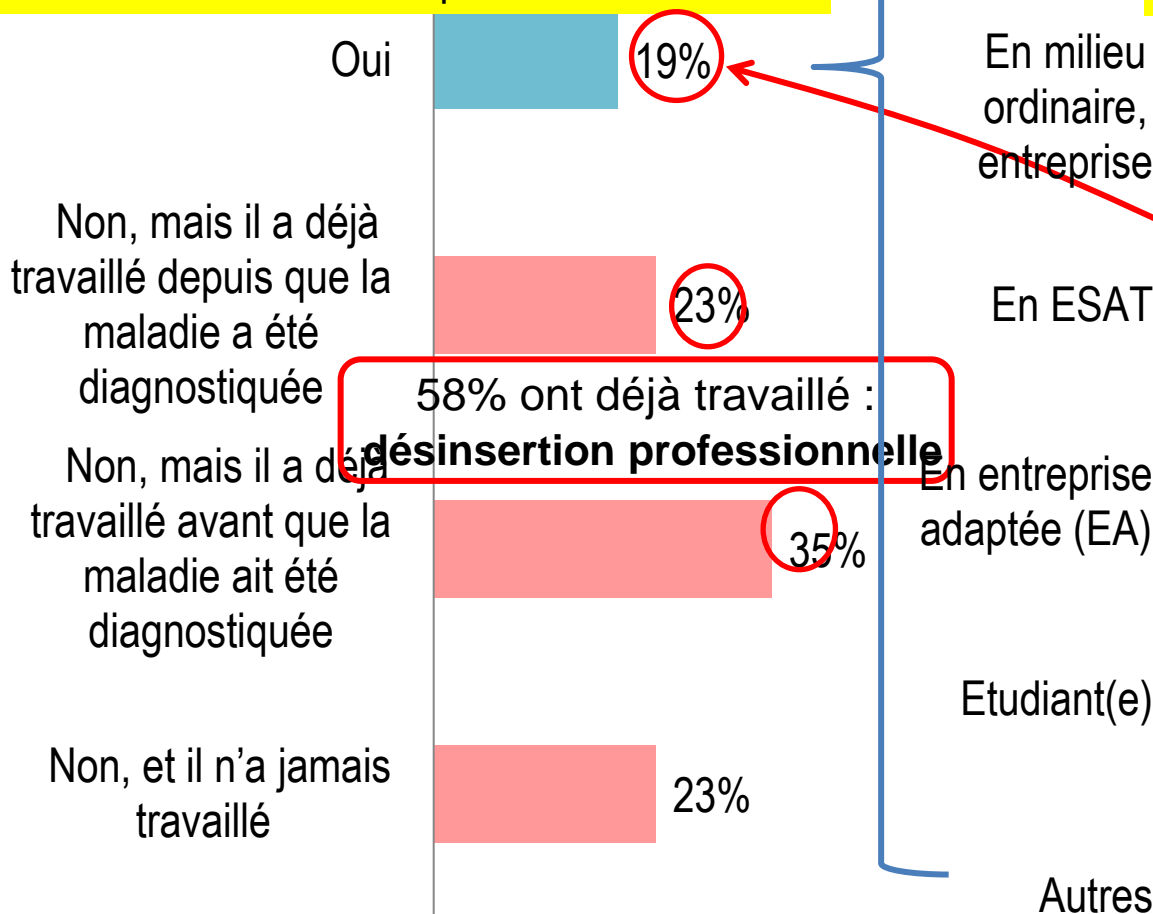


UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES

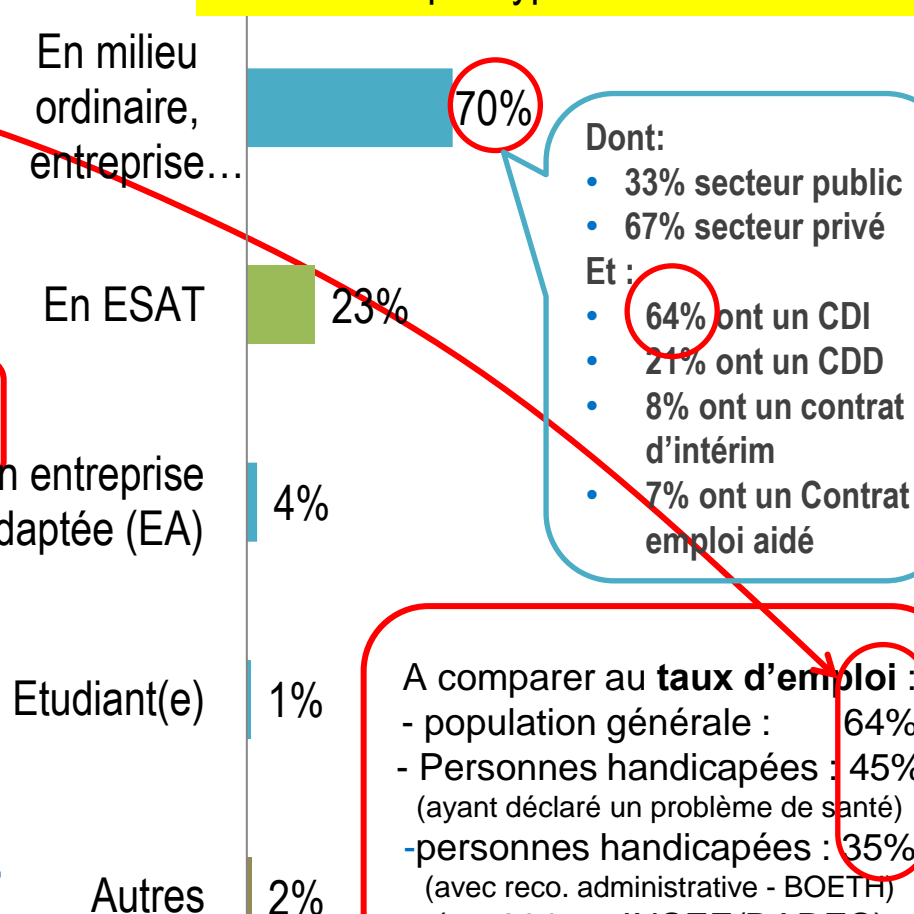
L'inaccessibilité est un mythe

★ L'ENQUÊTE AUPRÈS DES FAMILLES ADHÉRENTES À L'UNAFAM (SEPTEMBRE 2016 - 2017 CONFIRMÉE EN 2020 & 2021) MONTRE QUE LE PROBLÈME EST LE MAINTIEN EN EMPLOI

Q50. Actuellement votre proche travaille-t-il ?

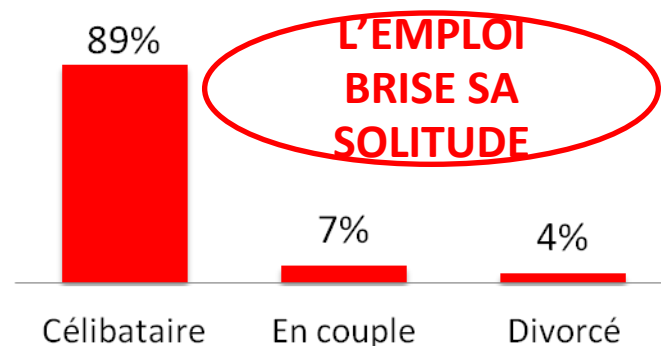
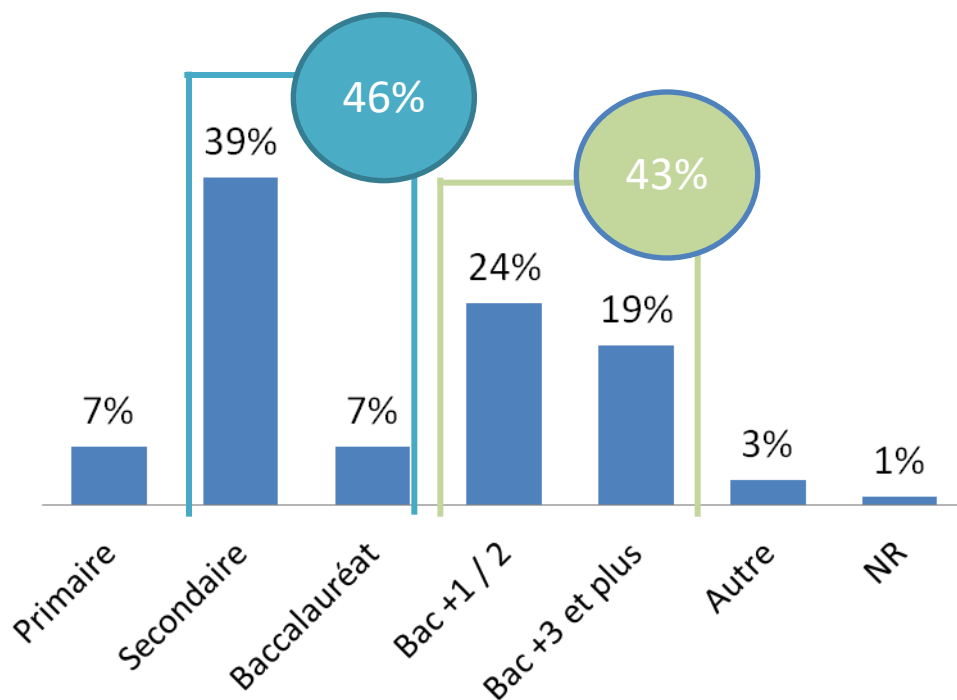


Q52. Dans quel type d'établissement ?



La population des personnes vivant avec des troubles psychiques possède un niveau de formation élevé

Niveau d'études



Situation familiale



Chiffres-enquête UNAFAM 69 – décembre 2010

DES PERSONNES D'UN BON NIVEAU D'ETUDES ET SEULES DANS LA VIE.

La psychiatrie moderne vise le Rétablissement

De la maladie invalidante au « rétablissement »...

Les progrès des neurosciences ont permis une compréhension affinée des maladies psychiques et la naissance de thérapies plus efficaces :

- De nouveaux médicaments antipsychotiques qui éliminent les symptômes les plus gênants : hallucinations, phobies, sentiment de persécution, etc.
- De nouvelles thérapies, complémentaires agissant sur le lien social : psychoéducation, psychothérapie individuelle, remédiation sociale et cognitive,

Sans qu'il s'agisse d'une « guérison », l'accès à un « rétablissement » est aujourd'hui possible, qui permet à la personne de jouir d'**une vie *satisfaisante et autonome***.

Un travail valorisant et bien accompagné par des « compensations » constitue un élément qui peut être important dans ce parcours.

★ LA PLACE DU TRAVAIL DANS LE RÉTABLISSEMENT (GRAAL ?)

- Le travail joue **un rôle qu'il ne faut pas surestimer**
- Le travail peut entrer dans le processus de rétablissement... **ou non**
- Le travail peut entrer dans ce processus à un moment puis devenir contreproductif à un autre
- L'essentiel est qu'il soit **le projet de la personne** : c'est la personne qui est au cœur du projet et de sa reconfiguration tout au long de son parcours
- Le **travail n'est pas le graal**, n'est pas la mesure du rétablissement

Aussi l'Unafam s'investit-elle sur ce sujet en étant présente dans les institutions qui élaborent les politiques d'emploi des PSH et propose-t-elle des sensibilisations à des employeurs

LA COMPENSATION EN EMPLOI

Quelles ressources ?



La personne elle-même

Elle sait déterminer ses besoins, doit rester **AUTEURE** de son parcours, tout en sachant que travail ne signifie par « guérison ».



Les ressources internes à l'employeur

Service de santé au travail, travailleurs sociaux, conseillers de prévention, référents handicap, tuteurs, responsable hiérarchique, service RH, équipe sensibilisée...



Les ressources externes à l'employeur

Service d'accompagnement spécialisé, CAP emploi, ESRP, réseaux de santé mentale, médecin de famille, environnement social et familial...

LES ÉTAPES DE LA COMPENSATION

Cinq axes de travail



1

Un bilan évaluant les compétences et qualités

Le bilan peut être réalisé en amont (motivation, bilan des capacités cognitives et expérientielles), et/ou en cours d'emploi (stages, mises en situation permettant de repérer les potentiels, les besoins, et d'ajuster, de faire connaissance. cf. « place and train »).

Il est pluridimensionnel.

(intègre des éléments professionnels et personnels-santé/social)

Il peut être réalisé dans le cadre d'un ESRP, d'un Appui Spécifique, d'un ESAT, etc...

Une préparation en amont du collectif de travail

- Sensibiliser, informer et former les managers mais aussi les cadres de proximité et les équipes.
- Organiser un tutorat (tuteur interne ou externe à l'entreprise).
- Prévoir un service de « veille » externe pour l'employeur et la personne (services d'insertion spécialisé), pour conseiller, soutenir le travail réalisé, intervenir en cas de difficulté, ou de changement de poste...

2

3

L'appui des services internes et externes à l'employeur

Identifier clairement des personnes

« ressources » au sein de la structure (Collègue, conseillers prévention, équipe psychoéducative, IGAPS, intervenants sociaux, mission handicap, organisations syndicales, responsable hiérarchique, service de santé au travail, tutorat...)

Identifier les ressources externes : Service d'accompagnement spécialisé, environnement médical, social, familial...

Prévoir une « veille » pour l'employeur et une « veille » au bénéfice du salarié.



Ressource externe : La MDPH

Maison départementale des personnes handicapées

Une mission **d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil** des personnes en situation de handicap quels que soient leur âge et leur situation, et de leur famille.

La MDPH du département d'habitation de l'agent, via la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), prend des **décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées**, notamment pour ce qui concerne :

- La délivrance de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ;
- L'avis concernant les cartes mobilité inclusion (CMI) ;
- L'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- La prestation de compensation du handicap (PCH).



Ressource externe : Cap emploi Appui à France Travail, service public de l'emploi

Les **Cap Emploi** sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, répartis sur l'ensemble du territoire.

Spécialisés sur le champ du handicap et de la compensation, les 98 Cap emploi sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une intervention **de proximité**, facilement mobilisable **par les personnes, les employeurs**, en articulation avec les autres acteurs, quelle que soit la nature du handicap.

Le réseau des Cap emploi est co-financé par **le FIPHFP**, l'Agefiph et France Travail.



Ressource externe : le FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Créé par la loi du 11 février 2005, le FIPHFP a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap **vers l'emploi public** ou de **les aider à conserver une activité professionnelle en compensant le handicap**.

Depuis la loi du 6 août 2019, le FIPHFP a également pour mission **d'apporter des conseils aux entreprises publics** pour la mise en œuvre d'actions en faveur des agents en situation de handicap.

Dans cette optique, le fonds peut intervenir pour financer **des actions permettant de favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi** et la **formation** des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique. Il s'agit pour l'essentiel d'aides individuelles techniques, matérielles, humaines ou de formation, dont **l'instruction est assurée par le pôle handicap qui centralise l'ensemble des demandes**.

➤ Site du FIPHFP : <https://www.fiphfp.fr>

Les compensations ciblant le handicap psychique

★ LES « APPUIS SPECIFIQUES HANDICAP PSYCHIQUE » (PRESTATAIRES SPÉCIALISÉS)

- 3 prestations principales renouvelables
 - **Conseil expert sur le projet professionnel 50 h (insertion) 60 h (maintien) sur 9 mois**

Diagnostic approfondi, Identification et développement des modes de compensation, Appui à l'élaboration et à la validation du projet professionnel

- **Conseil expert à la réalisation du projet professionnel (55h sur 12 mois dont 10 h de veille)**

Appui à l'intégration ver l'emploi et à la formation, appui à l'intégration dans l'emploi et formation, veille

- **Conseil expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture (45 h dont 10 h de veille)**

Appui à l'employeur ou à l'organisme de formation, accompagnement de la personne, veille

Les compensations ciblant le handicap psychique

LES APPUIS SPECIFIQUES (EX PAS, EX PPS)

Caractéristiques des bénéficiaires



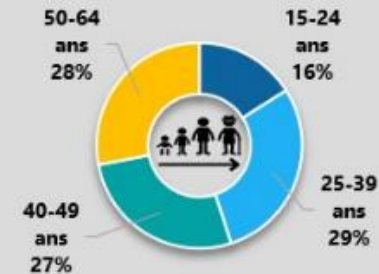
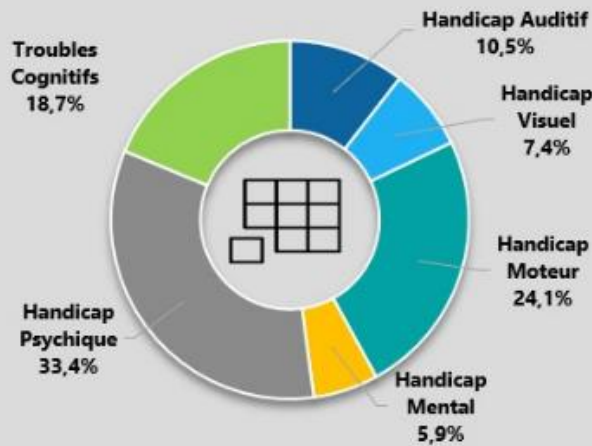
76 577 bénéficiaires uniques entre 2018 et 2021 toutes PAS confondues



49,8%



50,2%



19% des bénéficiaires ont bénéficié de **plusieurs prestations** (hors Pré-diag ou Bilan complémentaire)

3% de l'ensemble des bénéficiaires ont bénéficié de **plusieurs PAS** (hors Pré-diag ou Bilan complémentaire)

Source : Données de gestion AGEFIPH – PAS, 10/2018-12/2021

Note : Ensemble des bénéficiaires de prestations commencées, abandonnées et terminées





Le dispositif de l'emploi accompagné (DEA)

Objectif : permettre aux personnes en situation de handicap **d'accéder et de se maintenir dans l'emploi** par la sécurisation de leur parcours en milieu ordinaire de travail, via un **accompagnement médico-social** et un **soutien à l'insertion professionnelle**.

Peut être sollicité **tout au long du parcours professionnel** par le travailleur en situation de handicap **et par l'employeur**, pour des situations nécessitant un accompagnement spécifique.

Concerne majoritairement mais non exclusivement les **handicaps invisibles** : le handicap psychique, la déficience intellectuelle, les troubles du spectre de l'autisme, les troubles du neuro-développement.

✓ Plaque de présentation « emploi accompagné » :
<https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-05/plaquette%20emploi%20accompagne%CC%81%20V2.pdf>



Le dispositif de l'emploi accompagné (DEA)

Un **conseiller référent unique**, dénommé « job coach », pour accompagner :

- L'**évaluation de la situation de la personne handicapée**, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins,
- La **détermination du projet professionnel** de l'agent le cas échéant, et l'aide à son montage pour mise en emploi en milieu ordinaire de travail,
- La **recherche d'emploi** en lien étroit avec les employeurs susceptibles de la recruter (si la personne est en recherche d'emploi),
- Le maintien dans l'emploi avec pour objectif de **sécuriser le parcours professionnel**, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, etc.

➤ Ressources du FIPHFP : <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources/ressources-sur-l-emploi-accompagne>



L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ AUJOURD'HUI

- 9411 personnes étaient accompagnées au 30 juin 2024 – en progression de +3.7 % sur le 2e trimestre 2024.
- 715 nouvelles entrées ont été déclarées pour 449 sorties.
- 26% des personnes entrées dans le dispositif étaient déjà en emploi. (hausse de 21% par rapport au trimestre précédent).
- 47% des personnes sont entrées sur prescription du Service Public de l'Emploi (contre 40% en 2023).
- 53% des personnes ont eu un contrat de travail en juin 2024 ;
- 50% d'entre elles étaient en emploi depuis plus d'un an chez leur employeur actuel.

L'organisation du temps de travail

- Tenir compte du rythme de travail, au départ plus lent (temps de l'autonomisation professionnelle).
- Travail en journée, à temps partiel de préférence (fatigabilité).
- Envisager l'annualisation du temps de travail, si possible.
- Répartir les horaires : éviter les périodes de pointe pour se rendre au travail, répartir sur certains jours de la semaine, envisager des temps de pause décalés/autres si besoin...

4

L'organisation du poste

- Aider à la mémorisation (« faire avec » au début de la prise de poste, écrire si besoin les consignes...)
- Favoriser la concentration (environnement calme, éviter les stimuli « parasites »)
- Planifier le travail (missions précises, séquençage des consignes, pour que le salarié puisse gérer son travail avec plus de souplesse)
- Eviter trop de polyvalence (poste avec consignes claires, peu de changements ou bien anticipés, gérer le degré de responsabilité)
- Prévoir des concessions au regard du règlement intérieur (temps de pause ajustables, possibles absences injustifiées, retards à reprendre avec la personne...)
- Prévoir des lieux de « repos », de détente: « pour apaiser son anxiété, s'oxygéner »
- Envisager un travail en autonomie ou inversement, un travail en équipe bien organisé et solide
- Envisager le télétravail (si règles trop pesantes, ou handicap empêchant de se rendre dans l'entreprise), des contacts réguliers sont nécessaires dans ce cas.

Soutien à l'évolution des compétences

Formuler des commentaires encourageants et bienveillants, valoriser les compétences,

Apporter des signes de réassurance,

Prévoir un accompagnement par l'encadrement (supérieur hiérarchique, DRH, manager) :

- faire le point régulièrement
- formuler des objectifs clairs et atteignables = optique de participation professionnelle
- encouragements et soutien intensif à certains moments

5

★ L'UNAFAM A ÉLABORÉ DES GUIDES POUR FAVORISER LA COMPRÉHENSION DES SPÉCIFICITÉS DU HANDICAP PSYCHIQUE DANS L'EMPLOI

- Un **guide Handicap invisible, guide de l'accompagnant** dans la fonction publique réalisé dans le cadre du FIPHFP (2022)
 - <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources/handicap-invisible-guide-de-l-accompagnant>
- Le **guide du droit au travail** des personnes vivant avec des troubles psychiques (2024)
 - <https://www.unafam.org/sites/default/files/fichiers-joints/05-2024/24-05-24%20Guide%20Unafam%20des%20droits%20au%20travail%20des%20personnes%20vivant%20avec%20des%20troubles%20psychiques%20Final.pdf>

INTRODUCTION

1.1	Un guide pour quoi faire ?	7
1.2	Les principes d'action de l'Unafam concernant l'emploi	8
1.3	Pour débiter : quelques sites de recherche	9
2	QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR LE CADRE JURIDIQUE RÉCENT	11
2.1	La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi Travail - du 8 août 2016	11
2.2	La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018	12
2.3	La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	12
2.4	La loi plein emploi du 18 décembre 2023	13
3	COMMENT OBTENIR LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DE VOTRE HANDICAP	15
3.1	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	15
3.2	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)	16
3.3	Quels sont les dispositifs accessibles avec reconnaissance administrative ?	17
3.4	Des dispositifs sont-ils accessibles sans reconnaissance administrative du handicap ?	18
4	COMPRENDRE LES INTERACTIONS ENTRE RECONNAISSANCE DU HANDICAP, AAH, PENSION ET REVENUS DU TRAVAIL	19
4.1	Reconnaissance du handicap par la CDAPH : RQTH, taux d'incapacité, allocation adulte handicapé (AAH), cumuls - des règles complexes	19
4.1.1	Le taux d'incapacité et ses conséquences injustes	19
4.1.2	Les 2 types d'AAH et la nécessité d'obtenir une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE) pour de nombreuses personnes	20
4.1.3	Le cumul entre AAH et autres revenus	22
4.2	La reconnaissance par la sécurité sociale : BOETH, pension d'invalidité, cumul avec d'autres revenus	23
4.3	En conclusion sur la reconnaissance administrative du handicap	24



<u>5</u>	<u>LE DILEMME : DÉCLARER OU NON SON STATUT DE BENEFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI A SON EMPLOYEUR ?</u>	<u>25</u>
5.1	Un choix délicat	25
5.2	Les compensations et aménagements qui peuvent être demandés à un employeur lorsque l'on est en situation de handicap du fait de troubles psychiques	27
5.2.1	Les aménagements matériels et logistiques	27
5.2.2	Les aménagements temporels	27
5.2.3	Les accompagnements	27
<u>6</u>	<u>LES ORGANISMES POUVANT ORIENTER VERS DES COMPENSATIONS ET LES FINANCER</u>	<u>29</u>
6.1	Le Service Public de l'Emploi	29
6.1.1	France Travail, ex-Pôle Emploi	29
6.1.2	Les Cap Emploi	30
6.1.3	Les Missions locales	31
6.2	Autres acteurs institutionnels généralistes	31
6.2.1	Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)	31
6.2.2	Les organismes de Sécurité Sociale	32
6.3	Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	32
6.4	L'Agefiph	33
6.5	Le FIPHFP	35

7	<u>QUELQUES CLÉS POUR VOTRE INSERTION DANS L'EMPLOI</u>	37
7.1	<u>Les stages (Duodays et Immersion Facilitée)</u>	37
7.2	<u>L'alternance, voie d'accès particulièrement adaptée au handicap d'origine psychique</u>	38
7.2.1	<u>L'apprentissage</u>	38
7.2.2	<u>Le contrat de professionnalisation</u>	39
7.3	<u>La pair-aidance</u>	40
7.4	<u>Repérer les modes de recrutement alternatifs</u>	42
7.5	<u>Les Employeurs accueillant des personnes éloignées de l'emploi</u>	42
7.6	<u>Le Plan local pour l'emploi et l'insertion PLIE</u>	43
7.7	<u>Les Maisons de l'Emploi (MDE)</u>	43
7.8	<u>Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)</u>	43
8	<u>QU'EXISTE-T-IL POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ?</u>	45
8.1	<u>Le modèle Soins Études</u>	45
8.2	<u>La Prépa-apprentissage.</u>	46
8.3	<u>Études supérieures et handicap</u>	46
8.4	<u>Le Service civique</u>	47
8.5	<u>Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)</u>	47
8.6	<u>Le plan 1 jeune, 1 solution</u>	48
8.7	<u>Le Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC jeunes).</u>	48
8.8	<u>Le Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes).</u>	48

9	QUELQUES CLÉS POUR VOTRE MAINTIEN EN EMPLOI OU DANS L'EMPLOI	49
9.1	Les outils du maintien dans l'emploi en général	49
9.2	Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap	49
9.3	La pré-orientation	50
9.4	Les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi	50
9.5	Les principaux types de mesures de compensation favorisant le maintien dans l'emploi	50
9.6	Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur privé	51
9.7	Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur public	55
9.8	Au sein de l'entreprise ou de l'administration, les nouveaux acteurs du maintien	59
9.8.1	Le référent handicap	59
9.8.2	Les cellules de maintien dans l'emploi	60
10	LES ACTEURS QUI PEUVENT VOUS APPORTER CONCRÈTEMENT DES AMÉNAGEMENTS ET COMPENSATIONS	61
10.1	Les Établissements et Services de Pré-orientation (ESPO)	61
10.2	Les Établissements et services réadaptation professionnelle (ESRP)	61
10.3	Les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)	66
10.4	Les entreprises adaptées (EA)	68
10.4.1	Le nouveau cadre d'intervention défini en 2018	69
10.4.2	Le plan d'investissement dans les compétences (PIC)	70
10.4.3	Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)	70
10.4.4	Comment intégrer une entreprise adaptée accueillante au handicap psychique ?	70
10.5	Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)	71
10.6	Les Territoires Zéro Chômeurs Longue Durée (TZCLD)	72
10.7	Les opérateurs des Appuis Spécifiques (ex-PAS)	73
10.8	Les plateformes d'emploi accompagné	74



11 QUI SAISIR LORSQUE L'ON EST VICTIME D'UN NON-RESPECT DE SES DROIT AU TRAVAIL ET AUX COMPENSATIONS ? 79

11.1 Recours praticables contre toute décision administrative 79

11.1.1 Recours Administratif Préalable Obligatoire (RAPO) 79

11.1.2 Recours devant le Tribunal Administratif (TA) : 79

11.2 Les institutions auprès desquelles déposer un recours 79

11.2.1 Le Défenseur des droits 79

11.2.2 Le Conseil de prud'hommes 80

11.2.3 Le Tribunal correctionnel 80

11.3 Une difficulté importante : la définition administrative restrictive du handicap 81

11.3.1 Le droit français est plus restrictif que le droit européen 81

11.3.2 La prévention des maladies professionnelles et accidents du travail, obligation légale, permet une approche plus large du handicap 82

11.3.3 La notion d'aménagement raisonnable élargit le champ des critères d'accès aux aménagements et compensations 83

12 COMMENT IDENTIFIER DES ENTREPRISES « HANDI-ACCUEILLANTES » 85

13 POST-FACE : LA CONSTRUCTION DE LA CATÉGORIE DU HANDICAP ET DU DROIT AU TRAVAIL, UN PROCESSUS LONG ET COMPLEXE 87

✦ UN RÉSEAU NATIONAL DE RÉFÉRENTS EMPLOI EST EN COURS DE CONSTITUTION

- * Un groupe de travail national produit les documents d'orientation soumis au conseil d'administration, des guides et organise des formations et sensibilisations pour des employeurs
- * Des formations « référent emploi » sont proposées à des bénévoles pour aider, dans chaque délégation départementale, les familles à trouver des solutions aux difficultés que rencontre leur proche en matière d'emploi
- * Le réseau est irrigué par la revue « Echos de l'emploi » et l'envoi de documents d'information

□ **ON RECRUTE !**

- « **Troubles psychiques et emploi, guide pratique pour les managers** », Guide réalisé en partenariat avec le CCAH, 2017
- « **Guide d'accompagnement et de pédagogie innovante : handicaps cognitifs et psychiques** », Sciences Po, 2^{ème} édition, juin 2018
- « **Inspirations, préconisations** à l'usage des conseillers emploi pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique », PTSM 53, édition 2022
- « **Handicap psychique et emploi, contexte et enjeu** », Note de synthèse réalisée par l'Observatoire du CRDI à la demande de la Direccte Rhône-Alpes, janvier 2016
- « **Boîte à outils de l'EUSE pour la diversité** » (Emploi accompagné), 2010

FILMS ET VIDÉOS POUR ALLER + LOIN

- « **La revanche du patient** », Luc VIGNEAULT, Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=mwgZVn2umXQ>
- « **Les borderlines** », Magazine de la santé, avec le Pr Bernard GRANGER, Youtube
- **Psychocouac, les borderlines** : <https://www.youtube.com/watch?v=ICSWs7PIN4g>
- « **Goupil ou face** », Lou Lubie, présentation de sa BD/cyclothymie : <http://www.goupil-ou-face.fr/>
- **France TV, « Dans ma tête »**, témoignages de personnes concernées
- Fondation DENIKER, Spot « **Une autre réalité** » : <https://www.youtube.com/watch?v=iD3EuzP0baU>
- « **Forum troubles psychiques et travail – table ronde : maintien dans l’emploi** », CRehPsy, Youtube 2018 : <https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/seeph-2022-un-jeu-digital-handicap-psychique-cognitif-et-mental-mieux-se-reperer>
- « **Le travail, un peu, beaucoup, à la folie** » MJC Lorraine: <https://www.dailymotion.com/video/x22acuf>

FILMS ET VIDÉOS POUR ALLER + LOIN

- **Témoignage Emploi accompagné** : <https://vimeo.com/773308214>
Version courte : <https://vimeo.com/773307467>
- **« ESAT Aubusson, symbole de l'accès à l'emploi des personnes handicapées »**, Youtube
- **Focus sur l'emploi accompagné dans la fonction publique** : <https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/focus-en-video-sur-l-emploi-accompagne-dans-la-fonction-publique>
- **« Regards croisés »**, UNAFAM du Haut Rhin, film d'Olivier Arnold
- **« Le handicap psychique, le monde de l'entreprise : le travail, un peu, beaucoup, à la folie, ou pas du tout »**, 2011 <https://www.dailymotion.com/video/x22acuf>
- **Le rétablissement en santé mentale, c'est possible! | Kharoll-Ann Souffrant | TEDxQuébec**
<https://www.youtube.com/watch?v=oAFMiGsRoQk>
- **Teaser « Nos folies ordinaires » documentaire France 2** - <http://maisonperchee.org>
<https://www.youtube.com/watch?v=WrnU-le4-Qs>
- **« Gringe et Lucille veulent briser les tabous sur les schizophrénies »** : <https://youtu.be/RsESzeOG2hA>
- **« Je vis d'un extrême à l'autre »** Témoignage d'Hannah:
<https://youtu.be/vL4j9UJ2msk?si=ot2yzOMFVdSDLhH5>
- **Dia 24 Stéphane Cognon, je reviens d'un long voyage** » <https://youtu.be/BrNv3THTRaw?t=233>

LIVRES, REVUES POUR ALLER + LOIN

- « **Accompagner la personne avec schizophrénie** », Nicolas BARRÉ TROCHERY
- Lettre hebdo « **Psycom 75** » (commande possible de dépliants)
- Revue « **Santé Mentale** »
- « **Je suis une personne, pas une maladie** », Luc VIGNEAULT
- « **Cap sur le rétablissement** », Luc Vigneault
- « **Troubles de la personnalité** » Sous la Direction de Roland Coutanceau, Joanna Smith, 2013, éd. Dunod
- « **Demain, j'étais folle** », Arnhild LAUVENG
- « **Dialogue avec moi-même** », Polo Tonka
- « **Espoir de schizo** », Alexys GUILLON ++
- « **La souffrance désarmée** », Véronique DUFIEF, 2013, éd Salvador
- « **Le coupe-ongle** », Stéphane Alexandre ++
- « **L'accueil et l'accompagnement de personnes en situation de handicap psychique** », UNAFAM, CNSA, UNCCAS, UNA (lien sur l'avant-dernière slide du diaporama)



Merci à tous pour votre attention et
bienvenue à vos questions !

doucinm@yahoo.fr