

La nécessaire intervention des tiers

Des associations ont développé des services ciblés auprès des entreprises pour intervenir dans des situations critiques et éviter que celles-ci ne conduisent au licenciement pour inaptitude du salarié handicapé.



L'équipe d'Arihm

La clé du maintien dans l'emploi réside dans l'intervention d'un tiers : un tuteur, un coach, un service spécialisé proposé par des associations ou des cabinets de conseil. C'est souvent vers ces derniers, grâce au financement de l'Agefiph, que l'entreprise confrontée à une situation de handicap psychique se tourne pour trouver une solution, un soutien. Arihm Conseil, notamment, basé à Paris, accompagne une centaine d'entreprises par an dans toute la France pour le maintien dans l'emploi. « Il y a encore quelques années, notre clé d'entrée était la situation individuelle, avec des salariés repérés comme étant en difficulté par le médecin du travail ou les ressources humaines », explique Laurence Bernard, directrice du club Arihm. « Aujourd'hui, nous prenons de plus en plus en compte l'équipe de travail et le management. Cela s'explique par la fragilisation du management

intermédiaire, dont le seuil de tolérance baisse en raison des pressions qu'il subit lui-même au quotidien dans son travail. »

Audit de situation

Les entreprises ont généralement un point commun : dans leur grande majorité, face à une difficulté d'ordre psychique, elles tentent d'abord de remédier elles-mêmes à la situation. Elles demandent à l'équipe de "faire des efforts", de modifier légèrement l'organisation,

de "s'adapter". Mais la situation finit par s'enliser et, faute de solutions adéquates, par "exploser". « Nous intervenons le plus souvent dans l'urgence, quand le collectif n'en peut plus, après avoir passé des mois voire des années à essayer de gérer », poursuit Laurence Bernard. Dès lors, le cabinet déploie une intervention pluridisciplinaire, avec des spécialistes du soin (psychiatres et psychologues) et des professionnels du monde de l'entreprise (formateurs, personnes issues des ressources humaines) pour accompagner le salarié. « Nous effectuons d'abord un audit de situation avec l'ensemble des interlocuteurs, précise-t-elle, pour identifier les difficultés et les objectifs attendus de la personne, qui débouchera sur un bilan médico-psycho-professionnel. Après une restitution de cet audit d'abord avec le salarié, puis, s'il est d'accord, avec d'autres acteurs de son environnement de travail, nous mettons en place un accompagnement sur mesure. Le but, c'est bien sûr que le collaborateur se sente mieux, et que l'employeur puisse de nouveau compter sur lui. » Accompagnement par un médecin psychiatre, coaching

LA PRESTATION SPÉCIFIQUE DE L'AGEFIPH

Les interventions en entreprises par des services tiers sont essentiellement financées par l'Agefiph dans le cadre de la prestation ponctuelle spécifique (PPS), qui permet d'identifier les moyens de compenser les conséquences du handicap. Cette prestation vise à soutenir tant le salarié que l'employeur et doit être prescrite par Cap Emploi, Pôle emploi, une mission locale ou le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth).