

Anfh

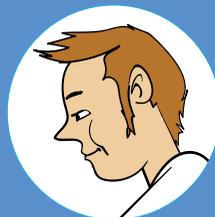
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET HANDICAP

Handicap au travail

Valorisons les
compétences
au-delà des
apparences



Sommaire

Agir pour l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap 3

Les stéréotypes sur les personnes handicapées.....5

Cliché n°1:

Un travailleur handicapé ? 7

L'aménagement de son poste va vous coûter cher !

Cliché n°2 :

La reconnaissance de travailleur handicapé ? 9

C'est juste pour les infirmes ça, non ?

Cliché n°3 :

Il ne va jamais y arriver.....11

Un salarié handicapé ne peut pas être aussi compétent que nous !

Obligations légales..... 12

La définition du handicap..... 12

Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé ? 13

Les différents pictogrammes associés au handicap 14

Les acteurs du handicap 15

Sur le web 16

AGIR POUR L'INCLUSION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Ce livret, initialement conçu en 2013, doit sa réédition 2020 aux 11 établissements de la fonction publique hospitalière Charentais*, soutenus par l'ANFH et le FIPHFP. Dans le cadre d'une convention commune avec le FIPHFP, ces établissements se sont engagés pour la période 2020-2022 à approfondir leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi des agents confrontés au handicap durant leur carrière, à recruter 37 nouveaux collaborateurs en situation de handicap et à sensibiliser les professionnels.

Conscients que le déploiement d'une politique handicap efficace repose notamment sur un accroissement du niveau de connaissance de l'ensemble du personnel, les établissements inscrits dans ce projet ont souhaité se doter de supports de communication permettant d'aborder la question du handicap au travail de manière ludique et originale.

Pour se faire, les planches de bande dessinée, figurant dans ce livret et les affiches associées, ont été adaptées dans une série de 4 films d'animation. Ces supports visent à contribuer à ce que les appréhensions individuelles du handicap et la culture des établissements évoluent afin que, au-delà des idées reçues, chacun puisse exercer son métier avec ses compétences.

Bonne lecture,

**Le Groupement Hospitalier de Territoire
et les Ehpad autonomes de Charente**



* Centre Hospitalier d'Angoulême, Centre Hospitalier de Confolens, Centre Hospitalier de Ruffec, Centre Hospitalier de La Rochefoucauld, Centre Hospitalier Camille Claudel, Hôpitaux du Grand Cognac, Hôpitaux du Sud Charente, Ehpad Habrioux à Aigre, Ehpad de Montbron, Ehpad les Minimes à Aubeterre, Ehpad Talleyrand à Chalais



Il paraît que le chef a recruté une nouvelle soignante dans le service...

Oui, je crois qu'elle est 



Tu es sûr ? J'avais compris qu'elle était 

Mais non, t'imagines le neurochirurgien demander le scalpel en 



J'espère juste qu'elle n'est pas  ou  parce que sinon, côté relationnel avec les patients on va s'amuser

T'imagines si elle a une  ? il va falloir manipuler les malades à sa place !



Elle va surtout avoir du mal à s'adapter à votre rythme de pauses vu qu'elle est au  au 

hé hé

Les stéréotypes sur les personnes handicapées...

Gare aux clichés

Parce qu'un travailleur handicapé est avant tout un travailleur.

Encore aujourd'hui, nombre d'employeurs montrent des réticences à recruter des personnes handicapées. En cause, la peur de l'inconnu, la méconnaissance de la réalité et de la diversité des handicaps, la mauvaise expérience que l'on généralise... Réduire la personne à son stigmate, c'est passer à côté de ses compétences, qualités et motivations.

Pourquoi intégrer une personne en situation de handicap ?

C'est permettre à la personne en situation de handicap :

- d'avoir « un pied » dans le monde du travail et mettre en avant ses compétences au-delà de son handicap ;
- de valider un projet professionnel, ses motivations, ses compétences ;
- de construire une expérience professionnelle concrète et d'améliorer son employabilité.

C'est permettre à l'établissement :

- de s'inscrire dans une démarche citoyenne ;
- d'optimiser son image en interne et en externe ;
- d'ouvrir le recrutement à tous les publics ;
- de fidéliser ses collaborateurs, de favoriser l'esprit d'équipe et de baisser le taux d'absentéisme ;
- de sensibiliser ses équipes et ses managers à l'intégration d'une personne en situation de handicap ;
- et de répondre à ses obligations légales (obligation d'emploi de 6 % de l'effectif, loi contre les discriminations).

Repères

87% des salariés trouvent enrichissant de travailler avec un collègue handicapé.
93% des employeurs ayant recruté des travailleurs handicapés les jugent aussi compétents et motivés que les autres.

Donc après le nouvel éclairage on t'a aussi fourni un nouveau logiciel ?



Oui, c'est un logiciel de synthèse vocale...

Il est conçu spécifiquement pour les malvoyants et il me permet d'entendre au casque tout ce qui s'affiche sur mon écran...



C'est bien pratique.

Oui, et ce n'est pas tout... Figure-toi qu'il est tellement performant que je peux même entendre les pensées des gens qui m'entourent...



Quoi ?

Je te fais une petite démonstration... en ce moment tu es en train de te demander combien a dû coûter à l'Ehpad l'adaptation de mon poste de travail...



... et bien ça n'a rien coûté, parce que tout est pris en charge.

Euh... hé, hé, en effet il est vraiment « performant » ton logiciel.



Cliché n°1

Un travailleur handicapé ? L'aménagement de son poste va nous coûter cher !

Le maintien dans l'emploi, un enjeu pour l'établissement.

Parce qu'au cours de sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap¹, la question du maintien dans l'emploi se doit d'être au coeur des préoccupations d'un employeur. En 2019, 16 231 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés ont été réalisés par les employeurs publics. Préserver l'emploi d'un collaborateur dont le handicap survient ou s'aggrave c'est conserver ses compétences ainsi que ses connaissances du poste et de l'établissement. De manière plus globale, engager une démarche de maintien dans l'emploi permet à l'établissement de s'interroger sur ses pratiques et de réfléchir aux conditions de travail de l'ensemble des agents.

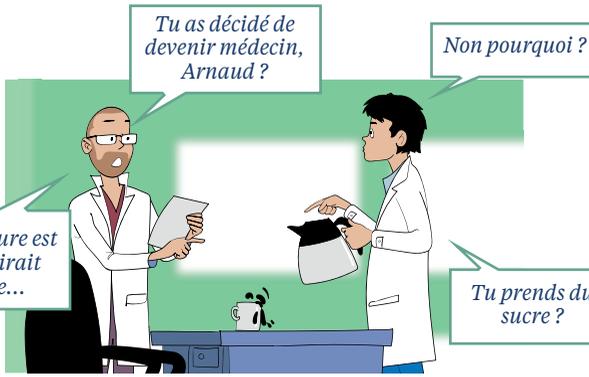
Quelques mesures de maintien dans l'emploi :

- Prestations d'aide à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel et formations liées à une reconversion ou à un reclassement ;
- Aménagement des locaux, du poste de travail, des équipements, des véhicules ;
- Aide au transport (domicile / lieu de travail / domicile) ;
- Mise en place d'un assistant professionnel ou d'un tuteur ;
- Aide humaine ponctuelle ou récurrente (interprète en langue des signes...) ;
- Aide à la personne : prise en charge de prothèses auditives par exemple ;
- Adaptation des horaires et du rythme de travail pour gérer une fatigabilité accrue et permettre un suivi médical optimal.

¹ Source : AGEFIPH, Atlas National 2008.

Repères

Dans 90 % des cas, les travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement de poste. Si toutefois un aménagement est nécessaire des financements du FIPHFP sont mobilisables. En 2013, plus de 7100 aides au cas par cas ont été payées par le FIPHFP, soit 15,6 millions d'euros.



Tu as décidé de devenir médecin, Arnaud ?

Non pourquoi ?

Parce que ton écriture est si illisible qu'on dirait une ordonnance...

Tu prends du sucre ?

Non merci, j'aimerais bien, mais avec mon diabète...

Quoi ? je ne savais pas que tu étais diabétique...



Personne ne le savait tant que je n'avais pas décidé de demander la RQTH*... c'est grâce à ça que j'ai eu ma reconversion

ah, la RQTH... et c'était compliquée à obtenir ?

Je pourrais la demander pour ma Dyspraxie*



Très simple... le plus dur c'était de surmonter le RAMHPPDCI

le RAMHP... quoi ?!

Le Refus d'Assumer Mon Handicap Par Peur D'être Considéré Incompétent...



Heuh...

Mais tu le connais déjà celui-là, non ?

Cliché n°2

La reconnaissance de travailleur handicapé ?

C'est juste pour les infirmes ça, non ?

Le handicap au travail parlons-en !

Par crainte des discriminations ou par méconnaissance de nombreux agents ne font pas état de leurs difficultés à leur employeur et prennent le risque de laisser les choses s'aggraver. Poursuivre son activité professionnelle avec un problème de santé, c'est possible. Les chances de parvenir à un maintien dans l'emploi sont d'autant plus importantes que la recherche de solutions est entreprise rapidement. Intervenir le plus en amont possible permet de prévenir les risques d'inaptitude.

La RQTH : un outil qui favorise le confort de travail.

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être demandée par des agents dont les problèmes de santé ont des répercussions au travail. **Il s'agit d'une démarche volontaire, individuelle et confidentielle.** Cette reconnaissance offre plusieurs avantages. Parmi eux : l'accès facilité à la formation ou à des bilans de compétences, l'accompagnement par un réseau de professionnels, Cap emploi (service d'appui et de maintien dans l'emploi, ergonomes...), la mobilisation d'acteurs internes à l'établissement, la mise en œuvre de moyens humains, matériels ou organisationnels adaptés à chaque situation permettant une meilleure qualité de vie au travail, la retraite anticipée sous certaines conditions...

Conseils

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est à solliciter auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Le référent handicap de l'établissement ou le médecin du travail sont des personnes ressources pour se renseigner sur cette démarche. **Les procédures de demandes et de renouvellements de RQTH varient entre 6 et 9 mois.**

Repères

Sur les 4,9 millions de personnes recensées par l'INSEE indiquant une limitation de leur capacité de travail, seulement 1,3 million bénéficie du statut de travailleur handicapé

Tu as déjà rencontré Julien, le soignant handicapé qui vient d'être recruté ?

Non pas encore. Il a quoi comme handicap ?

Je ne sais pas, mais il paraît qu'il arrive toujours avant tout le monde et repart toujours en dernier

Uhm... il doit avoir un handicap moteur alors... probable qu'il soit en fauteuil roulant et qu'il préfère éviter les heures de pointe...

Oui ça doit être ça.

Et puis c'est normal qu'il aie besoin de travailler plus que nous pour combler son retard

Le pauvre... ça ne doit pas être évident

Sans compter qu'en fauteuil, il doit galérer pour se déplacer d'une salle à l'autre...

Enchanté les filles, je suis Julien !

Ehm... Salut !

Enfin... pour les déplacements ça à l'air d'aller...

Oui, ça va...

Cliché n°3

Il ne va jamais y arriver...

Un salarié handicapé ne peut pas être aussi compétent que nous !

Le handicap est une notion relative et variable.

Dans le monde du travail, le handicap ne peut être appréhendé qu'en relation avec l'environnement professionnel à un moment donné. Ainsi, un soignant allergique aux produits détergents/désinfectants est handicapé dans l'exercice de son métier tandis que cette même allergie n'aura aucune incidence pour occuper un poste administratif.

Le handicap recouvre une disparité de déficiences de différents degrés :

- Lombalgie chronique, amputation, atrophie d'un membre... ;
- Malvoyance, cécité, troubles de l'audition, surdité, troubles de l'odorat, du goût... ;
- Maladies cardio-vasculaires, digestives, endocriniennes, du système immunitaire, respiratoires, dermatologiques, neurologiques... (*hypertension, insuffisance cardiaque, maladie de Crohn, diabète, cancer, VIH, asthme, allergies, eczéma, autisme, épilepsie, sclérose en plaques, maladie de Parkinson...*) ;
- Dépression, phobie, addiction, troubles obsessionnels compulsifs, schizophrénie, psychoses, névroses... ;
- Troubles de l'apprentissage, de la mémoire, du langage (*dyspraxie, dyscalculie, dyslexie...*).

Repères

Dans 82% des cas, le handicap n'est pas visible. Il peut s'agir de maladies invalidantes (cancer, asthme, diabète...), de maladies psychiques ou de handicaps sensoriels.

Bien que le handicap soit souvent associé au symbole du fauteuil roulant, seules 3% environ des personnes handicapées en utilisent un.

Pour aller plus loin...

Obligations légales

La loi impose aux employeurs publics de comptabiliser 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation :

- en employant ou en maintenant dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- en réalisant certaines dépenses « déductibles » :
 - dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
 - dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire,
 - dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur.
- En versant une contribution financière au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique).

La définition du handicap

Il s'agit d'après la loi du 11 février 2005 (Art. L. 114) de « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé ?

Le handicap au travail.

Dans le monde professionnel, le handicap se définit comme une difficulté ou une incapacité à effectuer certaines tâches dans un environnement donné. Il doit être considéré comme situationnel. Un problème de santé peut être générateur de handicap sur le lieu de travail mais pas dans la vie courante ou bien encore pour exercer certains métiers et pas d'autres.

De nombreuses mesures de compensation du handicap existent et permettent aux personnes handicapées d'exercer avec succès une activité professionnelle dans une multitude de domaines.

Qui sont les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 ?

Pour bénéficier ou faire bénéficier son employeur des différents dispositifs d'aides mis en place dans le cadre de la loi du 11 février 2005, la personne souffrant de déficiences doit obtenir une reconnaissance administrative de son handicap.

Sont notamment considérés comme travailleurs handicapés au sens de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés :

- Les personnes ayant obtenu une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH) ;
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les sapeurs pompier volontaires titulaires d'une allocation/rente ;
- Les agents bénéficiant d'une Allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- Les orphelins de guerre de moins de 21 ans, mères veuves et veuves de guerre ;
- Les agents reclassés et assimilés.

Les différents pictogrammes associés au handicap



Le handicap visuel

Concerne les personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes.



Le handicap auditif

Correspond à une perte auditive partielle (plus rarement totale) pour laquelle une prothèse auditive apporte un réel confort. Ce handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraler.



La langue des signes

Elle désigne une langue visuelle et gestuelle qui s'exprime uniquement avec des mouvements du corps et des expressions du visage. Elle assure toutes les fonctions remplies par les langues orales.



Les maladies invalidantes

Il s'agit des maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.



Le handicap psychique

Se traduit pour l'individu par une pathologie mentale pouvant entraîner à certains moments des comportements déroutants pour les collaborateurs car éloignés des conduites conventionnelles et habituelles.



La déficience intellectuelle

Entraîne une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition (perturbation de la mémorisation et de l'attention).



L'allergie

Il s'agit d'une réaction anormale et excessive du système immunitaire générée par un contact avec une substance généralement étrangère à l'organisme.



Le handicap moteur

Recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre...).

Pour aller plus loin...

Les acteurs du handicap

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

Le FIPHFP finance des aides à destination des employeurs publics et noue des partenariats avec des acteurs du handicap (Cap emploi, Comète France, ANFH...) afin de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique.

La liste exhaustive des aides dispensées par le FIPHFP est disponible dans le catalogue des aides, téléchargeable sur le site www.fiphfp.fr (attention : des mises à jour régulières sont apportées à ce document).

Les maisons départementales des personnes handicapées - MDPH

Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches.

Au sein des MDPH on trouve une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) chargée de prendre des décisions relatives à l'attribution des aides et

prestations (la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'orientation scolaire et/ou professionnelle, l'Allocation adulte handicapé (AAH), la Prestation de compensation du handicap (PCH) et les cartes d'invalidité et de stationnement).

Coordonnées des MDPH sur le site www.handicap.fr

Les CAP EMPLOI

Les CAP EMPLOI ont pour mission :

- l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées et des employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- l'accompagnement dans l'emploi des agents en risque de perte d'emploi du fait de leur handicap et des employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi.
- l'accompagnement dans les projets d'évolution professionnelle afin de prévenir une perte d'emploi.

Plus d'informations sur le site du FIPHFP.

Sur le web

- **Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier** ; pour consulter les projets menés par les délégations régionales et des reportages vidéos : www.anfh.fr
- **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** : www.fiphfp.fr
- **Agence régionale de santé** : www.ars.sante.fr
- **Maison départementale des personnes handicapées** : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>
- **Cap emploi** :
 - l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
 - l'accompagnement des agents en risque de perte d'emploi du fait de leur handicap et des employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi
 - l'accompagnement dans les projets d'évolution professionnelle afin de prévenir une perte d'emploi
- **Ministère des solidarités et de la santé** : www.handicap.gouv.fr
- Des annuaires répertoriant les Etablissements et services d'aide par le travail et les Entreprises adaptées sont consultables sur internet : www.reseau-gesat.com, www.unea.fr et www.handeco.org
- **FAGERH** : Fédération regroupant des centres et écoles de reconversion pour les personnes reconnues administrativement pour un handicap (CRP et ERP) : www.fagerh.fr

Livret réalisé en partenariat :



www.anfh.fr

