

HANDICAP AU TRAVAIL

VALORISONS LES COMPÉTENCES AU-DELÀ DES APPARENCES



AGIR POUR L'INCLUSION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'ANFH soutient les établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH) dans leurs actions de gestion des ressources humaines et les accompagne en particulier au niveau de la prévention des risques professionnels et pour la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Véritable volet du projet social, l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap dans les effectifs des établissements traduit les valeurs de solidarité et de fraternité si chères au secteur hospitalier.

Le FIPHP et l'ANFH ont engagé un partenariat actif pour démultiplier un ensemble d'actions concrètes avec pour objectif d'accroître l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique hospitalière. Ce partenariat se concrétise par une convention qui prévoit des actions de conseil, de formation, de reconversion, et de nombreuses autres prestations qui facilitent la réussite de projets individuels et collectifs.

Ce livret illustre ces engagements et nous espérons qu'il contribuera à ce que nos appréhensions individuelles du handicap et la culture de nos institutions évoluent, afin que, au-delà des idées reçues, chacun puisse exercer son métier avec ses compétences.

Bonne lecture





Pour connaître le sens des icônes, rendez-vous page 14



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. En 2013, les trois fonctions publiques comptaient 4,37% (contre 3,97% en 2011) de personnes handicapées dans leurs effectifs. Dans la fonction publique hospitalière le taux se monte à 4,93%.

LES STÉRÉOTYPES SUR LES PERSONNES HANDICAPÉES...

GARE AUX CLICHÉS

PARCE QUE 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.

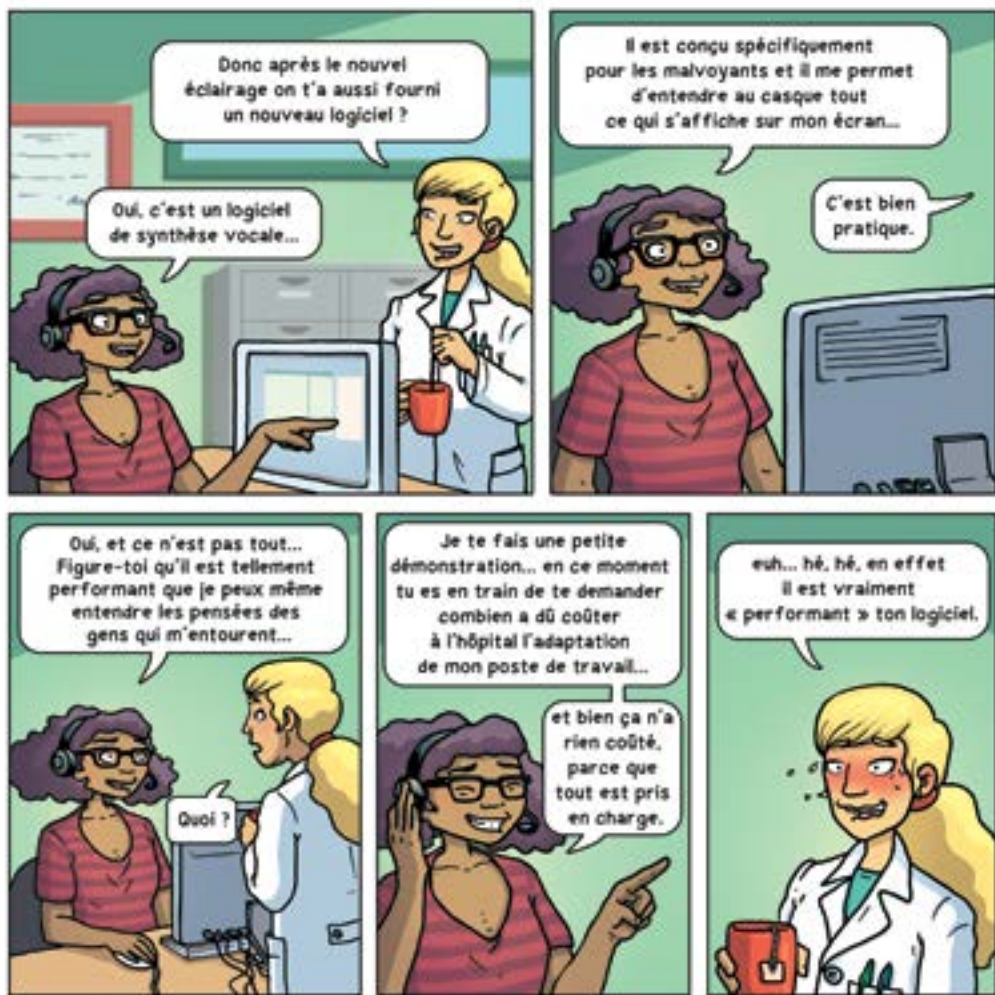
POURQUOI INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ?

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

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

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 cœur des préoccupations d'un employeur. En 2013, 19 021 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés ont été réalisés par les employeurs publics (5 640 dans la fonction publique hospitalière)². 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 (formations finançables dans le cadre de la convention nationale établie entre l'ANFH et le FIPHFP) ;
- 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.

² Source : Rapport d'activité National 2012, FIPHFP



*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé



*dyspraxie : trouble de l'élaboration et de l'automatisation des gestes moteurs pour réaliser une action ou une activité.



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

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 (service d'appui et de maintien dans l'emploi (SAMETH), 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

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.

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 :

- Lomбалgie chronique, amputation, atrophie d'un membre, etc ;
- malvoyance, cécité, troubles de l'audition, surdité, troubles de l'odorat, du goût, etc ;
- 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, etc*) ;
- dépression, phobie, addiction, troubles obsessionnels compulsifs, schizophrénie, psychoses, névroses, etc ;
- troubles de l'apprentissage, de la mémoire, du langage (*dyspraxie, dyscalculie, dyslexie, etc.*).

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 » permettant de couvrir au maximum 50% de l'obligation d'emploi :
 - contrat de sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté ;
 - insertion professionnelle des personnes handicapées, accueil ou maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées, aménagement des postes en vue du maintien dans l'emploi d'agents reconnus inaptes.
- 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, etc.).

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, SAMETH, 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 SERVICES D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES - SAMETH

Les Sameth ont pour mission d'aider les employeurs et les personnes handicapées à trouver une solution sur mesure de maintien dans un emploi. Ils interviennent quand une inadéquation entre l'état de santé de la personne et son poste de travail apparaît, entraînant ainsi un risque de perte d'emploi.

Plus d'informations sur le site du FIPHFP.

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 assurent une mission de service public en complément de l'action de Pôle Emploi. Leur objectif est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises privées ou publiques.

Plus d'informations sur le site du FIPHFP.

SUR LE WEB

- **Association nationale pour la formation permanente des personnels hospitaliers;**
pour consulter les projets menés par les délégations régionales et des reportages vidéos :
www.anfh.asso.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** : www.mdph.fr
- **Cap emploi** : www.capemploi.net
- **Ministère des solidarités et de la cohésion sociale** : www.solidarite.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 :

