

ACCUEIL D'UN PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

AMÉLIORER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



© Fotolia.com/vadymrobot

Découvrez le déroulement du processus d'intégration au poste de travail et de maintien dans l'emploi d'un personnel en situation de handicap à l'Inserm.

À NOTER

Le handicap en chiffres :

- 1/3 des salariés a changé positivement de regard sur le handicap au cours des trois dernières années.
- Les personnes qui travaillent avec un collaborateur en situation de handicap déclarent, à 40 %, avoir modifié leur regard.
- 2/3 des salariés se disent plutôt ou tout à fait préparés à accueillir une personne handicapée dans leur service.
- Un salarié sur trois déclare qu'il y a eu, au sein de son entreprise, au moins une action en relation avec le handicap au cours des 18 derniers mois.
- Plus de 50 % des salariés ignorent que la lombalgie, la dépression, le diabète, la claustrophobie, l'allergie peuvent représenter des handicaps.
- 58 % des salariés considèrent que leur employeur accorde de l'importance à la question du handicap.

Étude IFOP, 2011

Que recouvre la notion de handicap ?

Elle a été précisée progressivement, jusqu'à l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Selon elle : « constitue un handicap (...) 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 ».

Selon une enquête de l'Insee publiée en 2011, si 5 % des personnes de 15 à 64 ans ont une reconnaissance administrative du handicap, 24 % peuvent être considérées comme handicapées au sens de la loi. La notion de handicap recouvre donc une très grande diversité de situations.

Qu'est-ce qu'un « travailleur handicapé » ?

Selon cette même loi, est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites... ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle concerne ceux dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail.

Informez votre employeur de sa RQTH. C'est facultatif. Pourtant, cela lui permet d'en tenir compte et de proposer les mesures et l'accompagnement qui pourraient s'avérer nécessaires.

Outre la RQTH, d'autres statuts permettent de bénéficier des mêmes prestations : carte d'invalidité, rente d'accident du travail pour incapacité de plus de 10 %, etc.

Quelle est la politique de l'Inserm ?

L'action des acteurs des ressources humaines et médico-sociales vise à proposer aux travailleurs handicapés, dès leur recrutement et tout au long de leur carrière, un accompagnement adapté à leur situation et à leur évolution professionnelle.

Ainsi, en complément des concours ouverts par l'Institut, l'Inserm recrute chaque année des candidats handicapés par contrat donnant vocation à titularisation sans concours. L'élargissement en 2015 de ce mode de recrutement aux candidats chercheurs a marqué une étape supplémentaire qui montre la forte volonté de la direction générale de diversifier davantage sa politique de recrutement.



© Fotolia.com/elypse

Le clavier braille, relié à l'ordinateur, permet aux personnes non-voyantes d'écrire.



© Inserm/Delapierre, Patrick

85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte (après 16 ans).

Les actions tout au long de la carrière concernent l'adaptation du poste du travail, la sollicitation du réseau des Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), la formation professionnelle adaptée et l'aide à la reconversion, ainsi que les aides à la vie quotidienne et au maintien de l'autonomie.

La sensibilisation des équipes à l'accueil de personnes handicapées est également une action prioritaire, d'autant plus que 80 % des handicaps sont invisibles et 85 % surviennent seulement à l'âge adulte (après 16 ans)*. ●

*Source : Guide Handicap et Formation Agefiph – 2009

Anne Affre, Patricia Frot,
Pierre-Emmanuel Sinet, Véronique Sode

TÉMOIGNAGE

Une délégation régionale* de l'Inserm a mené une action de maintien dans l'emploi d'un chercheur en situation de handicap moteur dont l'unité d'affectation était en fermeture.

« *Compte tenu des préconisations du médecin de prévention, le RRH a envisagé plusieurs pistes d'affectation compatibles avec l'état de santé de l'agent.*

La démarche a ensuite été organisée avec le directeur de l'unité d'accueil, l'agent, le médecin, le conseiller de prévention et le RRH pour définir les missions et évaluer le futur poste de travail. Le médecin et le conseiller de prévention ont prescrit plusieurs aménagements (rampe d'accès au bâtiment, adaptation d'un sanitaire, création d'une place de parking réservée).

Le délégué régional a ensuite coordonné le pôle patrimoine et négocié avec l'hôpital pour autoriser les travaux qui, dès validation du financement, ont pu être réalisés. Enfin, la délégation régionale a informé le CSHSCT des aménagements réalisés. Le suivi de cet agent se poursuit. »

* Par respect de la confidentialité, les noms des délégations régionales et des acteurs impliqués ne sont pas indiqués.



EN PRATIQUE, QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LE SALARIÉ ?

Il est nécessairement pluridisciplinaire.

Le suivi médical, un volet important de cet accompagnement

Une première visite est obligatoire, que ce soit dans le cadre d'un recrutement, d'un changement d'affectation ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui survient au cours de la carrière professionnelle.

À cette occasion, l'agent fait le point, avec le médecin, sur son parcours professionnel, ses antécédents médicaux et chirurgicaux ainsi que sur la nature de son handicap.

Une réflexion est ensuite engagée quant aux aménagements nécessaires pour la prise de poste :

→ **Accessibilité au poste de travail** : temps de trajet, mise en place, si nécessaire, d'un transport individualisé, accès au bâtiment...

→ **Aménagements d'ordre technique** :

- au niveau du poste de travail : matériel adapté (fauteuil, bureau, logiciel...),
- lors de formations ou de réunions, par une aide à la prise de notes, à la traduction en langage des signes ou à l'utilisation d'une boucle magnétique, qui permet aux personnes malentendantes appareillées de capter les sons de façon amplifiée.

→ **Aménagements d'ordre organisationnel et humain** : aménagements d'horaires, présence d'un chien d'assistance, possibilité de télétravail, soutien d'un accompagnateur...

Par la suite, une visite médicale annuelle est prévue et d'autres, complémentaires, peuvent être organisées à la demande de l'agent. Ce suivi permet d'évaluer régulièrement l'état de santé du salarié et d'aborder les problèmes rencontrés dans l'année. C'est également l'occasion de s'assurer de l'adéquation entre l'état de santé et le poste de travail, afin de réajuster les aménagements, si nécessaire.

L'étude du poste de travail

Une étude in situ du poste de travail par le médecin et le conseiller de prévention est indispensable. Le responsable des ressources humaines (RRH), le directeur d'unité et l'assistant de prévention peuvent y être associés. Selon la complexité des aménagements à prévoir, une expertise technique peut être réalisée par un ergonome.

Se déplacer sur le lieu de travail permet également de rencontrer l'équipe, d'aborder avec elle les difficultés éventuelles et de favoriser ainsi l'intégration de la personne handicapée.

Dans le cas d'un handicap psychique, des organismes extérieurs peuvent prendre en charge l'agent pour réaliser un bilan de compétences, assurer un accompagnement au poste de travail et un suivi régulier. Ces organismes peuvent également proposer au collectif de travail une formation à l'accueil de ce type de handicap.

Une réflexion en concertation avec l'agent, son responsable, son tuteur, le RRH et le médecin de prévention est essentielle. Ils pourront ainsi s'assurer ensemble de l'adéquation entre le contenu du travail ou de la mission, et le savoir-faire de l'agent, ses attentes et celles du collectif de travail.



© Inserm/Adrien, Vinateira



Stationnement réservé aux personnes handicapées ou à mobilité réduite

ÉVOLUTION DU TAUX LÉGAL D'EMPLOI DEPUIS 2009 À L'INSERM

Le taux légal d'emploi de personnes handicapées s'établit pour l'Inserm à 4,47 % (2014), un taux légèrement supérieur à celui de la fonction publique d'État (3,89 %).



© Inserm/Frot, Patricia



- ▲ Pictogrammes représentant différents handicaps
- ◀ Rampe d'accès pour personne à mobilité réduite

© Fotolia.com/tulpain

TÉMOIGNAGE

Une délégation régionale* de l'Inserm a recruté, depuis le 1^{er} septembre 2012, un jeune animalier RQTH, autiste léger, pour assister la technicienne animalière dans le cadre de l'entretien des locaux et les soins aux primates non humains. « Après un cursus scolaire classique, ce jeune homme a suivi, en 2011, les enseignements en "soins animaliers de laboratoire" ».

Au départ, le recrutement, effectué sur contrat aidé en lien avec CAP Emploi, nous a permis de faire appel à un certain nombre d'experts spécialisés dans le champ du handicap sous tous ses aspects – psychologique, cognitif, physique, social, etc. –, afin que l'intégration professionnelle de l'agent se déroule dans les meilleures conditions.

Dans le cadre de l'aménagement de son poste de travail et en lien avec le médecin de prévention et ses encadrants, nous avons notamment bénéficié de l'accompagnement du SAMETH. L'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) a ensuite procédé, sur site et en présence d'un psychologue du

travail, à une étude poussée de l'ensemble des activités du poste de travail, des difficultés qu'elles pouvaient générer et de la mise en place de solutions concrètes.

Le 1^{er} octobre dernier, l'agent a été intégré de manière définitive à son unité par la voie d'un recrutement pérenne. »



© Inserm/Martine Meunier