

PARLER OU NON DU HANDICAP A L'ENTREPRISE ; QUELLES INCIDENCES ?



PARLER OU NON DU HANDICAP A L'ENTREPRISE : QUELLES INCIDENCES ?

TOUR DE TABLE // SITUATIONS PROPOSEES

Participant A – PA : J'ai une problématique avec une personne épileptique. Est-ce que j'en parle à l'employeur ? Elle peut se mettre en danger ou mettre les autres en danger.

PB : Je voudrais anticiper la future entrée d'un apprenti qui aurait des troubles autistiques. Il est dans le déni apparemment. Sa maman, elle, est inquiète.

PC : Depuis la mise en place de ce label qualité, je suis là pour aider les collègues. Un peu comme PA, j'ai des stagiaires en situation de handicap sur le secteur tertiaire. Des handicaps visibles et d'autres invisibles et c'est là souvent qu'il y a du déni. Et quand il y a du déni, la personne ne veut vraiment pas qu'on en parle au tuteur. Je me sens inutile car je propose d'aider à la recherche d'une entreprise mais les stagiaires refusent.

PE : Nous recevons des salariés en reconversion dont certains sont dans une démarche de demande de RQTH et qui se posent pas mal de questions. Je suis un peu démunie sur l'argumentaire à apporter et sur le comment en parler : est-ce qu'on doit le faire dans une lettre de motivation ou durant l'entretien ?

PF : Je me questionne sur le handicap invisible. Dans le cas où un jeune est en apprentissage depuis pas mal de temps et qu'une difficulté apparaît, comment informer sans faire peur ? Je pense à dédramatiser, trouver des solutions. Comment aider l'employeur ?

L'intervenant : Vous savez faire ça ?

PF : Je ne sais pas. J'y vais avec l'envie, le but de faire bien. Après, ça dépend aussi de la personne qui est en face.

PG : J'essaie d'aider tout le monde. Comme on est une petite équipe, je m'occupe aussi du coaching de stage (Lettre de motivation, entretien, CV). J'ai deux cas en tête : une jeune fille, Françoise, qui a un problème de dos suite à un accident dont la tutrice chez entreprise D est la Référente handicap : c'est agréable de pouvoir aborder le sujet sans trop de contraintes mais il y a une incidence par rapport à l'équipe : elle a un aménagement de poste mais qui n'a pas été expliqué à l'équipe

L'autre cas, c'est une jeune femme à mobilité réduite qui m'a interdit de le mentionner. Je n'ai pas réussi à la convaincre d'en parler et j'ai besoin de conseils. Elle a trouvé son stage mais j'ai eu peur que l'entreprise dise qu'on ne l'avait pas prévenue. Notre positionnement est compliqué.

PI : Ma demande concerne la posture que l'on doit prendre. Il y a six mois, un collègue m'a fait part d'un constat : les jeunes qu'il accueillait dans ses formations étaient dans le déni, ne souhaitaient pas parler de leur handicap. Quand arrive le stage, là les questions se posent : des tuteurs nous alertent sur des difficultés et quand on va faire les visites, on ne sait pas trop comment se positionner. J'ai eu un petit appui de Cap Emploi qui nous a donné des conseils sur le comment faire quand on reçoit quelqu'un : amener la personne à en parler. C'est bien mais qu'est-ce qu'on fait quand les gens sont là depuis plusieurs mois ? On se heurte à la liberté de la personne. Mes collègues pensent qu'il faut vraiment informer. Mais ce n'est pas parce qu'on est Référent H+ qu'on est obligé d'avoir toutes les confidences. Et puis attention à l'étiquette « personne handicapée = il faut en parler à l'entreprise ». Je me dis que si la personne n'en parle pas, c'est qu'il y a des raisons.

L'intervenant : Ces temps sont pour vous. Le contenu de ces ateliers, c'est vous qui l'élaborez. La vocation de ces espaces n'est pas de répondre à vos questions mais de favoriser une élaboration.

PG : Aujourd'hui, il y a des entreprises qui cherchent des profils travailleurs handicapés. Notre organisme fait partie d'un groupe et tous, avons un même dossier d'inscription en ligne. J'ai demandé à ce qu'il y ait une case RQTH et cela sera mis en place pour la campagne prochaine. Je souhaite aussi adresser un mail aux inscrits afin de me présenter et inviter les personnes à me contacter. Mais c'est compliqué car plusieurs concours, donc plusieurs mails. En plus, je dois dire « tu n'es pas handicapé, ce post n'est pas pour toi »

L'intervenant : Ce qui paraît compliqué, à vous entendre, c'est que l'on essaie d'élaborer et d'appliquer une procédure à l'échelle du groupe. Or depuis la loi de 2005, il est clairement question de situation de handicap, ce qui renvoie plutôt aux singularités. Entre la procédure (nécessaire) et la singularité de chaque situation (inévitabile), vous avez un espace (inconfortable) : c'est la place du référent et de sa pratique.

PG : Françoise, la jeune fille en stage dans l'entreprise D, me dit qu'elle veut être traitée normalement. Elle veut qu'on soit compréhensifs au niveau des absences ou des arrêts (fatigue) mais elle ne veut pas qu'on lui aménage le temps. Du coup, elle loupe des partiels.
Mais les professeurs lui envoient des cours sur demande.

PC : Vous pourriez parler avec Françoise et échanger sur ce qu'est le handicap.

PG : La Référente de Françoise a peur...

Le problème c'est que la mission actuelle de Françoise consiste à faire évoluer le rayon dont elle s'occupe et la prochaine étape c'est d'étendre cette compétence à d'autres rayons et de passer au management puisqu'elle a choisi un BAC+5. Mais elle ne s'en sent pas capable.

L'intervenant : Si on lui enlève la possibilité de formuler une demande, on lui enlève le choix.

Par rapport à ses arrêts maladie, il faut mettre en face un aménagement. En comprenant ses absences, vous palliez l'écart à la norme et ce n'est pas votre rôle.

PG : Moi, j'ai envie de l'aider.

PC : Est-ce que c'est quelqu'un qui a déjà travaillé ?

PG : Oui

PC : Je pense à la situation d'une personne qui avait des problèmes de dos et qui m'avait informée que par moments, elle pourrait être absente. Je me suis rapprochée de Cap Emploi qui m'a dit que serait bien de mettre en place un aménagement de son temps de formation. Quand j'ai évoqué ça avec la future stagiaire, elle a dit « non, je vais gérer ». En conséquence, selon le conseil de Cap Emploi, on a mis en place un contrat : à partir de cinq absences en un mois, on mettait en place un nouveau planning. Et c'est ce qui s'est passé.

PG : On a proposé à Françoise de le faire en 2 ans. Mais c'est vrai que la solution de Cap emploi est bonne. La tutrice de Françoise a dit qu'elle n'avait rien à faire en Bac + 4 car elle n'avait pas les compétences. La solution qu'on a trouvée cette année n'est pas à reproduire...

PA : Quand on constate beaucoup d'absences, on peut inviter la personne à trouver une solution.

PF : Ce n'est pas à la Référent H+ de s'occuper des absences par exemple.

PG : Je suis en lien avec la personne qui s'occupe des absences et si elle me dit qu'il y en a beaucoup, j'appelle la personne concernée et je lui dis : « qu'est-ce que je peux faire pour toi ? ». Je suis en position d'inquiétude.

L'intervenant : Françoise fait certainement ça avec tout le monde. Vous avez à vous décaler. Si dès que vous l'appellez, vous lui dites que vous êtes inquiète, rien ne changera. Il faut faire le distinguo entre les absences et être inquiète. Plutôt que de demander d'emblée « Qu'est-ce que je peux faire pour toi ? », vous pourriez simplement demander si elle souhaite que vous fassiez quelque chose.

PG : Françoise a fait un diaporama et l'a présenté à ses collègues de travail expliquant : quand j'étais petite, j'ai eu un accident. Quand j'ai mal, voilà ce qui se passe. (Par exemple, l'humeur peut changer). Elle a pu faire des partiels du 1^{er} semestre (titre certifié) à la maison car un surveillant s'est déplacé chez elle.

Le groupe manifeste son étonnement

L'intervenant : Il faut lui reconnaître cette capacité à vous faire faire tout cela, c'est assez surprenant !

PG : Dorénavant, je vais demander un arrêt maladie pour les absences.

PA : Le contrat individuel de formation, c'est la Bible !

PI : Est-ce que c'est légal ? Et puis c'est injuste pour les autres.

Le groupe acquiesce.

PG : Son ancien centre de formation lui proposait de passer ses examens à la maison. Nous on envoie un surveillant : il y a de la justice dans l'injustice.

L'intervenant : Nous ne sommes pas là pour trancher cette question, la responsabilité revient au centre de formation. Quelle autre situation voulez-vous aborder ?

PI : Je propose la situation de l'entreprise qui demande un TH : dans ce cas, que fait le Référent H+ ? J'ai entendu qu'autour de la table, il y a des personnes qui y voient une étiquette.

PG : La demande de l'entreprise dont je parle a été faite sans préciser le poste. J'ai demandé : quelles compétences vous attendez ?

L'intervenant : C'est à vous de poser ce cadre-là. Si vous faites une réponse professionnelle, vous aurez en face quelqu'un de professionnel.

PF : Je me présente à tous les groupes classes et je leur dis ce dont ils peuvent bénéficier et que je suis là pour les accompagner.

PG : Par rapport à la case RQTH dans le dossier d'inscription, j'ai demandé à la chargée des inscriptions de noter si les candidats ont besoin d'aménagements lors de l'accusé de réception.

L'intervenant : Vous avez trouvé une solution ! Si on s'en était arrêté à ce que vous disiez ce matin (« c'est compliqué ») on n'aurait pas su cette information. Voilà donc ce que vous avez fait en tant que référente, entre procédure et singularités.

PC : Est-ce que derrière, il y a un entretien ?

PG : Oui bien sûr.

L'intervenant : Est-ce que l'on traite une autre situation ? Il y avait celle de PB ou de PC par exemple.

PC : Anita, la jeune fille qui veut gérer toute seule. Je me demande si je dois appeler le tuteur pour cette personne ?

PA : Pourquoi vous ne lui feriez pas confiance ?

PC : Je me dis qu'on peut avoir des tuteurs en entreprise qui ne soient pas sensibles ou à l'écoute. J'essaie aussi de protéger la personne dans le sens où je suis Référente H+ et coordinatrice de formation.

L'intervenant : Qu'est-ce que les humains ont inventé pour se protéger ?

Quelqu'un dit : « la parole »

PC : Peut-être qu'Anita pourrait par exemple expliquer qu'elle travaille peut-être moins vite mais qu'elle fait.

PB : Je pense à un de nos jeunes qui a un bras en moins et qui gère aussi très bien. Il compense depuis tout petit et va sortir major techniquement.

L'intervenant : Qu'est-ce que les humains ont inventé pour se protéger ?

PC : Se protéger de quoi ?

L'intervenant : Se protéger d'eux-mêmes.

Les humains ont inventé les règles, les lois, le cadre : il faut s'en servir. Si on revient à votre situation (PC), le cadre c'est former la personne et être garant que les choses soient au service de sa demande. Là, on n'a rien qui soit hors cadre. L'équipe pédagogique dit que tout va bien.

PC : C'est vrai. Je pense à Alan qui est malvoyant, qui a un ordinateur avec un écran grossissant x 10. Là encore, je sais que ça va bien se passer.

Est-ce qu'on peut échanger sur une situation dans laquelle on va demander de faire le lien avec l'entreprise ?

PF : Je pense à un jeune qui avait une RQTH qui a demandé à ce que j'intervienne en entreprise pour expliquer les aménagements dont il aurait besoin : une petite structure de restauration. Au bout de deux mois, il y a eu rupture de contrat. L'employeur a cru que c'était au jeune de s'adapter, et avec la réalité économique, ce n'était pas possible pour lui de garder ce jeune.

Maintenant, on a une équipe pédagogique plus structurée. Pilar, une jeune femme, multidys et dyspraxique, qui rencontre beaucoup de difficultés en entreprise (pâtisserie) et à l'école aussi. Elle a fait sa démarche RQTH pour pouvoir mettre en place du soutien scolaire au CFA et à domicile. Je suis allé voir l'employeur avec un document sur la dyspraxie. J'avais demandé à un ergothérapeute de venir dans l'entreprise pour étudier le poste de travail et pour travailler sur la transmission de l'info à un dyspraxique par exemple, mais malheureusement nous n'avons pas eu le budget nécessaire pour l'ergothérapeute car l'enveloppe des aides était dépassée.

L'intervenant : Qu'est-ce qui peut nous limiter quand même ? La personne veut qu'on en parle, alors on en parle. La personne ne veut pas qu'on en parle, on n'en parle pas ?

PA : Je pense aux risques, par exemple par rapport à l'épilepsie. La personne a été validée par la médecine pour la formation opérateur régleur usine. Comment on peut intervenir pour dire à la personne qu'elle se met en danger et qu'elle met en danger les autres ? « Qu'est-ce que je fais si tu fais une crise ? » Après, il y a la communication à faire à l'équipe et à l'entreprise avec l'accord de cette personne. J'avais une personne qui avait une maladie transmissible par le sang pour le métier de technicien de maintenance industrielle. J'avais évoqué la question : « qu'est-ce qu'on fait si tu te blesses ? Je suis inquiète. » Après, il y a eu la communication à faire à l'équipe et à l'entreprise

L'intervenant : Oui, on peut exprimer ses craintes. S'il nous aime suffisamment, il va s'en servir. Quelque chose va s'élaborer. Ou alors non, et là, cela se traite en équipe et avec la direction et/ou le responsable pédagogique.

PI : On a eu cette problématique là et on s'est demandé avec l'équipe si on en parlait avec le tuteur car il a un rôle à jouer. S'il y a un problème de sécurité, c'est lui qui nous en parlera.

PA : La personne épileptique a tout de suite accédé. Pour la personne qui présente une maladie du sang, je lui ai expliqué que je devais en référer à ma direction du fait de la responsabilité civile.

L'intervenant : Le secret médical doit être préservé. Même si vous êtes dans la confiance, vous n'avez pas à la colporter. S'en tenir aux contre-indications c'est une question de cadre et d'éthique.

PA : On a fini par y arriver. On en a parlé avec le formateur et le secouriste et la solution était de mettre des gants.

L'intervenant

Parler ou pas à l'entreprise ? Il y a quatre modalités :

1. Parler,
2. Ne pas parler,
3. La personne souhaite qu'on en parle,
4. La personne ne souhaite pas qu'on en parle.

PE

Est-ce que la personne aurait intérêt à le dire ?

L'intervenant

Soit on n'en parle pas, parce qu'elle ne veut pas en parler. Soit on en parle car on est au courant que la personne a des contre-indications à cet endroit-là et qu'il y a mise en danger.

On ne peut pas faire comme si de rien n'était, ou alors on prend un risque. Mais dans des ateliers techniques, on ne peut pas faire ça. Sur la question de quel argumentaire ? On ne peut pas répondre avec une procédure : chaque situation est particulière.

PF : J'ai déjà appelé un médecin pour un jeune schizophrène qui m'a répondu en m'indiquant quels médicaments il prenait par exemple. Ou des orthophonistes.

PC : Ce qui est important c'est d'établir une relation de confiance.

PG : Depuis ce matin, j'ai bien compris que c'est aussi à la personne de s'adapter au cadre.

L'intervenant propose à PB de parler de sa situation.

PB : J'ai reçu des informations écrites du jeune autiste dont je vous parlais qui dit qu'il n'a pas de problème, et d'autres de la part de sa mère qui elle, était inquiète. J'ai déjà pas mal de matière : je vais l'étudier et recevoir ce jeune.