



Semaine pour l'emploi des personnes handicapées Du 16 au 20 novembre 2009

Handichat CHU Bordeaux

Voix off

Lorsque vous appelez le centre hospitalier universitaire de Bordeaux, vous pouvez tomber sur Yves ou Dominique au standard. Ils vous dirigeront vers la personne que vous souhaitez joindre, et vous ne remarquerez sans doute rien de spécial.

Yves Rougier

Ça, c'est une ligne braille où il y a une ligne d'écran. En l'occurrence, là je sais que j'ai un appel, je le vois, il est là. Dans l'état ordinaire, tel qu'il est là, on va le prendre avec une validation ici.

Le CHU, bonjour.

Voix off

Yves et Dominique sont aveugles, et des salariés handicapés comme eux, il y en a 596 au CHU, qui emploie au total 13 100 personnes, soit 5,73 % de l'effectif, presque le seuil de 6 % qu'exige la loi de février 2005, qui aligne le statut de la fonction publique sur celui du secteur privé quant à l'emploi des handicapés.

L'État, les hôpitaux et les collectivités locales doivent maintenant payer une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le FIPHFP, s'ils ne respectent pas ce seuil de 6 %. Des amendes qui servent à financer des actions d'insertion auprès des travailleurs handicapés.

Pour remplir ces nouvelles obligations, le CHU de Bordeaux, premier employeur de la région Aquitaine, est l'un des premiers établissements publics en France à avoir signé en août 2008 une convention avec le FIPHFP, pour trois ans.

Anne-Marie Marchal

Il est beaucoup plus intéressant de conventionner et de savoir où nous allons, de nous engager avec le FIPHFP sur la politique qui est la nôtre et le soutien dont nous avons besoin, et de pouvoir sécuriser cette politique avec un engagement pluriannuel du FIPHFP, de nous abonder à hauteur de nos besoins, après une négociation, bien entendu.

C'est à la fois dans un souci de marquer politiquement l'engagement du CHU de Bordeaux, et puis sur des structures de grande taille comme la nôtre, cela répond à un besoin d'efficacité.

Voix off

Cette convention a permis à l'équipe des ressources humaines de faire un diagnostic de la situation à l'hôpital. Auparavant, les handicapés travaillant à l'hôpital étaient notamment des personnes reconnues comme telles par la COTOREP. Ainsi, Yves Rougier se souvient de son embauche dans les années 70.

Yves Rougier

A cette époque, c'était facile. Une association qui vous fait passer des examens, qui n'ont pas forcément de reconnaissance nationale, mais comme vous passez par une association qui place des personnes en situation de handicap, comme on dit maintenant, on s'est laissé faire, on s'est laissé conduire.

On a fait une école, on est sorti avec des niveaux d'études qui aujourd'hui ne sont plus du tout les mêmes. Je dis ça parce que c'est un peu la même chose pour mon voisin, mais à l'époque, c'était un peu ça. Dans le nombre des recrutements, il y avait deux personnes non voyantes qui ont été recrutées.

Voix off

Depuis une trentaine d'années, Yves et Dominique remplissent donc leur fonction au standard sans avoir été réellement suivis, encadrés.

Yves Rougier

C'est un peu difficile à dire, mais j'ai quand même attendu trente ans pour avoir un poste adapté. Vraiment adapté, parce qu'on est arrivés avec un poste relativement adapté, mais aujourd'hui, l'informatisation permet de travailler dans des conditions qui, si elles ne sont pas exactement comme celles de mes collègues, on en est très proche. Cela va beaucoup mieux, déjà. J'ai l'impression de travailler, car à un moment donné, j'étais très porté par les collègues.

Dominique Nouchet

Moi, ce qui m'a beaucoup pénalisé par rapport à Yves, c'est que je n'ai jamais fait d'informatique, alors que j'ai demandé pendant des années et des années à faire des stages informatiques. Apparemment, ils ne devaient pas être équipés ou ils n'avaient pas ce qu'il fallait pour me faire faire ce stage, je pense, donc je suis arrivé sur le tas ici. Yves m'a un peu aidé, et j'ai été aidé par mes collègues.

Voix off

Des collègues qui apprécient leur présence dans le groupe.

Intervenante

C'est un échange que je trouve extraordinaire. Ça donne des leçons aux autres, c'est bien. Moi je trouve que c'est bien. Dans l'équipe, c'est une bonne chose, ça donne des leçons, ça donne à réfléchir quelquefois, quand on voit le travail qu'ils font, comme ils s'investissent.

Voix off

C'est ce type de situation que les ressources humaines veulent maintenant améliorer. Alors que plusieurs tra-

vailleurs handicapés comme Yves et Dominique vont bientôt partir en retraite, il s'agit d'intégrer de nouveaux salariés reconnus comme tels, et ce de manière plus professionnelle.

Secrétariat du service orthopédique. Emmanuelle est comme un poisson dans l'eau. Reconnue comme travailleur handicapé depuis huit ans suite à de graves problèmes de dos, elle a été recrutée il y a six mois lors d'un forum pour l'emploi spécial handicap. Un recrutement spécifique qui ne la dérange pas.

Emmanuelle Pizzini

Personnellement, ça ne m'a pas du tout perturbée dans le sens où je ne me considère pas comme quelqu'un de handicapé, dans le sens où je suis autonome, il y a des choses que je ne peux pas faire, que je ne peux plus faire, je m'adapte, et c'est bien qu'il y ait des employeurs qui le prennent en compte.

Voix off

La jeune femme apprécie son nouveau poste et ses collègues. Des collègues qui profitent des aménagements réalisés pour elle, comme un casque téléphonique sans fil, qui évite des torticolis à tout le service.

Emmanuelle Pizzini

Aucun souci là-dessus, il y a même des fois où on en rigole. Il n'y a aucune appréhension, il n'y a pas de jugement, il n'y a rien du tout. Il faut dire qu'on est dans le milieu médical aussi, donc cela permet une ouverture d'esprit autre peut-être que dans certaines autres structures.

Voix off

Manuelle, kinésithérapeute, déficiente visuelle, travaille dans le service de neurochirurgie depuis 2004. Pour elle aussi, il était important d'obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé avant même de postuler.

Manuelle Mellado

Concrètement, sur un plan pratique, ça n'a pas changé grand-chose, mais moi, je tenais à ce que les choses soient claires pour que je puisse le dire aux gens et que les gens le reconnaissent dans mon travail.

Maintenant, dans le service, c'est clair pour tout le monde que je suis déficiente, que je suis mal voyante ; et donc les gens m'aident au quotidien. Les gens le savent, ils savent que je ne peux plus lire ni écrire, enfin, en noir. Il n'y a pas de malentendu dans le service.

Voix off

Dans ce service, son handicap s'apparente même à un avantage par rapport à ses collègues valides.

Manuelle Mellado

C'est un service où les gens, très souvent, sont confrontés à des handicaps. C'est un service où les gens sont amenés à faire leur premier deuil au niveau du handicap. Moi-même ayant un handicap, il n'y a pas de fausse pudeur lorsque je suis amenée à parler de handicap, les mots que je suis amenée à utiliser sont justes, et donc cela se passe très bien avec les patients. Moi, je m'en sers dans mon travail.

Voix off

Mais la principale difficulté du CHU, c'est de recruter des personnes comme Manuelle Mellado, car dans les métiers du soin, il faut la plupart du temps avoir la capacité de se déplacer, la faculté de porter des malades.

Ce sont des métiers sur lesquels nous n'avons pas une habitude de recrutement des personnes handicapées, qui d'ailleurs sont très rares sur le marché avec de tels diplômes.

En somme, il y a des conditions d'aptitude telles que nous ne sommes pas opposés bien entendu à recruter des personnes handicapées, mais ce n'est pas par là que nous déploierons complètement notre politique handicap.

Par contre, pour ce qui est des personnes qui deviennent handicapées en cours de carrière, alors là ; oui, évidemment, complètement. Ce n'est pas simple, parce que lorsqu'un aide-soignant ne peut plus être debout, ne peut plus porter, ne peut plus se baisser, il est extrêmement difficile pour nous de trouver des postes adaptés.

Voix off

Or, l'hôpital doit faire face à de nombreux cas d'inaptitude avec le vieillissement de son personnel, et contrairement au secteur privé, les licenciements sont très rares. Une difficulté à laquelle le service de médecine du travail est confronté plusieurs fois par mois.

On reçoit les personnes et on voit avec elles quels types de handicaps elles peuvent présenter et qu'est-ce que l'on peut faire au sein du service lui-même. Cela peut être de l'aménagement de poste, cela peut être des restrictions sur des horaires, des choses comme cela, et puis quand on voit que c'est quand même très difficile de rester dans le service parce que c'est un service lourd.

A ce moment-là, il y a la possibilité de leur proposer de faire une reconnaissance de travailleur handicapé, et ensuite, on peut lui proposer soit de changer de service pour des services moins lourds, ce qui se fait quand même assez souvent à l'hôpital, soit carrément de changer de métier.

Surtout quand elles sont jeunes, c'est plus difficile. Quand on a trente ans de carrière encore à faire, c'est à ce moment-là qu'il faut éventuellement revoir son orientation professionnelle. Et c'est en cela que les conventions avec le FIPH peuvent aider pour faire des bilans de compétences, des formations pour les aider dans leur projet professionnel.

Voix off

C'est le cas par exemple d'Hasna, jeune aide-soignante, qui doit abandonner sa profession après trois ans de soucis cardiaques et musculaires. Outre le deuil de son métier, il lui a été difficile d'accepter d'être travailleur handicapé et de reprendre le chemin de l'hôpital.

Hasna Samih

Le mot handicapé me faisait peur, me fait peur. Je pense que c'est d'être en arrêt maladie constamment qui a été le plus dur pour moi. Je pense que c'est ça qui a été le plus dur, parce que trois ans, ce n'est pas rien, et on se dit en fin de compte « tu sers à rien ». C'était dur.

Patricia Gabinski

Qu'elle arrête au niveau de son métier, mais il fallait qu'elle se projette aussi dans l'avenir, ce qui a été plus dif-

ficile. Donc ça a été très long, beaucoup d'entretiens, beaucoup de téléphone, beaucoup de rencontres.

Isabelle Buisson-Vallès

Et puis là il y avait eu quand même une inaptitude à son poste de travail.

Patricia Gabinski

Oui, complètement.

Isabelle Buisson-Vallès

Des fois on peut aménager, mais là c'était quand même une inaptitude, chez quelqu'un de très jeune, donc il fallait essayer de faire quelque chose.

Voix off

Mais elle a la chance d'être très suivie, et elle a accepté de servir en quelque sorte de cobaye pour le service de gestion du personnel.

Isabelle Buisson-Vallès

Nous avons discuté avec cet agent, avec le médecin du travail, avec l'assistante sociale du personnel, et nous avons contractualisé le fait que pendant une certaine période, nous positionnerons cet agent sur un poste en surnombre, particulièrement léger au niveau des contraintes physiques, mais aussi avec un engagement librement consenti de cet agent de rentrer à son rythme, comme elle le souhaite, et dans le respect de la confidentialité, dans une démarche de coaching avec une société spécialisée.

La politique handicap et la politique de maintien dans l'emploi en particulier, c'est avant tout une politique qui doit complètement s'adapter aux besoins et aux capacités de la personne. Il n'y a pas de modèle.

Voix off

Après ces séances de coaching, Hasna Samih a retrouvé le goût du travail, elle se prépare à passer l'équivalent du bac et envisage d'entrer dans une école d'assistante sociale.

Hasna Samih

La DRH et la direction font leur maximum pour aider les gens dans ma situation, et c'est un point qui est vraiment important. Les gens doivent savoir qu'il y a toujours quelqu'un pour les aider, et toujours quelqu'un à côté, qu'ils ne sont pas seuls.

Voix off

Le CHU ne respecte pas encore la loi de 2005, mais il est en plein changement de ses méthodes de fonctionnement pour intégrer le handicap comme une simple donnée dans la gestion du personnel.

Isabelle Buisson-Vallès

Il faut inverser les logiques. La personne handicapée, le travailleur handicapé, ça n'est pas un boulet, ça peut

être complètement la personne qui va débloquent une situation, qui a, d'ailleurs on le sait, auprès des entreprises adaptées par exemple, des personnes handicapées qui ont complètement développé des expertises très spécifiques.

Repérons ces expertises, repérons ces compétences, posons des objectifs très clairs. Ce n'est pas parce qu'on est handicapé que c'est un statut qui se suffit à lui-même. Repérons ces compétences et essayons de les valoriser dans des parcours complètement individualisés. C'est ce qui est difficile sur un établissement de grande taille, d'ailleurs.

Voix off

Grâce à la convention avec le FIPHFP, des référents handicap vont être nommés dans chaque direction. Dans les prochains mois, le service RH veut aussi améliorer les formations auprès du personnel et se lancer dans une grande campagne de communication sur la situation du CHU de Bordeaux vis-à-vis du handicap.