



ÉDITO

Reconnaître le handicap... et les compétences

Le handicap n'est ni uniquement visible, ni un frein à l'emploi. On peut être handicapé sans signe distinctif, reconnu comme tel en raison d'une maladie chronique (VIH, hépatite C, diabète...). Être handicapé et capable de travailler. Les réticences persistent pourtant en entreprise, malgré la loi du 11 février 2005, dite d'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (TH). Selon cette loi, toute entreprise de 20 salariés minimum doit compter 6% d'employés « bénéficiaires ». Dans le cas contraire, une pénalité est imposée aux entreprises réfractaires : de 400 à

600 fois le smic horaire en fonction de la taille de l'entreprise, elle passera, en 2010, à 1 500 fois le smic horaire par travailleur handicapé non embauché ! Cette augmentation est la réponse au constat effectué en 2008 : la majorité des entreprises préfèrent payer une amende plutôt qu'ouvrir leurs portes à des employés aptes, mais dont la pathologie inspire la peur. Ce sentiment est souvent partagé par les personnes handicapées, qui peuvent redouter les réactions au sein de l'entreprise, et souffrir d'un manque d'estime de soi. Alors que 61 % des personnes séropositives

sans emploi ont un projet de retour à l'emploi, la population séropositive française est sous représentée dans le monde du travail, et se paupérise. L'absence notable de TH au sein d'entreprises françaises explique bien le besoin de mesures incitatives. Parmi les dispositifs mis en place, ce numéro du Bip est consacré à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), dédiée à l'accompagnement de TH dans leur recherche d'emploi ou dans l'adaptation d'un poste existant. Mesure qui, si elle soutient les TH, vise également à convaincre les employeurs. ■

AU SOMMAIRE:

DANS MON ENTREPRISE RQTH : AUBAINE OU DOUBLE PEINE ?

LE POINT SUR... LE DOSSIER DE DEMANDE DE RQTH

ARCAT À L'AFFICHE TRAVAILLER LORSQUE L'ON EST ATTEINT PAR LE VIH ?

Le bip est édité par Presscode pour l'association Arcat.

Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org)
Directeur adjoint : Gilles Dumoulin (gd@presscode.fr)
Directrice de la rédaction : Anne Guérin (directeur@arcat-sante.org)
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org)
Secrétaire de rédaction : Magali Jourdan (magali.jourdan@presscode.fr)
Direction artistique : Matthieu Lifschitz (matthieu.lifschitz@presscode.fr)
Maquette : Loïc Beillet le Beherec, (loic.beillet@presscode.fr)
Christophe Courrouyan (christophe@presscode.fr)

Edition et diffusion :

Presscode
Tél. : 04 96 11 05 80
Philippe Morihon (editions@groupe-sos.org)
www.presscode.fr
27, rue Vacon - 13001 Marseille
Impression : Imprimerie Auffret-Plessix
72600 Marners
Entreprise certifiée Imprim'Vert.
Imprimé sur papier recyclé avec encres végétales.
Commission paritaire en cours.
Dépôt légal à parution.
Les articles et graphismes du bip sont la propriété exclusive du journal.

Arcat est une association Loi de 1901.
94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris
Tél. : 01 44 93 29 29 - Fax : 01 44 93 29 30
Directrice : Anne Guérin

Délégation générale du Groupe SOS :
102, rue Amelot - 75011 Paris
Tél. : 01 58 30 55 55 - Fax : 01 58 30 55 35
Le Groupe SOS se compose de dix associations : SOS Drogue International, SOS Habitat et Soins, SOS Insertion et Alternatives, Arcat, JCLT, Collège Coopératif de Paris, Crescendo, Auxilia, Le Kiosque Info Sida, et Voiture & Co. Il rassemble aujourd'hui plus de 2 500 salariés et 160 centres sanitaires et sociaux et structures d'insertion.

www.groupe-sos.org



DANS MON ENTREPRISE

RQTH : aubaine ou double peine ?

Dans le cadre de l'infection par le VIH, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut permettre d'accompagner une personne dans une recherche d'emploi ou dans une adaptation du poste de travail. L'utilisation de ce dispositif est malheureusement encore limitée par la méconnaissance et les « idées reçues ».



La RQTH est un dispositif dont peut bénéficier « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques »⁽¹⁾.

En pratique, le dispositif RQTH peut bénéficier aux personnes présentant un handicap « visible » (personnes malvoyantes, en fauteuil roulant, etc.), mais aussi aux personnes souffrant de maladies chroniques ayant des répercussions sur leur activité professionnelle. Une maladie telle que le diabète, l'hépatite C ou encore l'infection par le VIH peut ainsi entraîner de la fatigue, des effets indésirables liés aux traitements, des hospitalisations, etc., et compliquer de façon importante la vie professionnelle des personnes concernées.

La RQTH peut également être attribuée dans des situations spécifiques, notamment pour

accompagner des évolutions professionnelles liées à des problèmes de santé : par exemple, un agent de surface devenu allergique à des produits d'entretien.

Court ou long terme

En France, grâce aux progrès médicaux réalisés, l'infection par le VIH n'est plus associée à une progression vers le sida et la mort à moyen terme. Elle est devenue une condition chronique, plus ou moins bien vécue

sur les plans physique et psychologique selon les personnes. Les personnes séropositives au VIH sont aujourd'hui plus nombreuses à pouvoir continuer à travailler, ou à tenter de reprendre le chemin du travail. Le fait de disposer de la RQTH peut constituer un appui à la vie professionnelle ; ainsi, elle peut être demandée pour une utilisation immédiate ou dans une perspective de long terme, par exemple :

- pour organiser un retour vers l'emploi après une période prolongée sans activité professionnelle. La RQTH permet un accompagnement par des agences spécialisées dans l'emploi des personnes souffrant d'un problème de santé : les Cap emploi. Ces structures peuvent guider la personne dans sa recherche, l'épauler pour accéder à des formations ou à des prestations adaptées à leurs difficultés. Cet accompagnement peut se prolonger durant l'emploi⁽²⁾, ce qui peut rassurer à la fois la personne et l'employeur ;
- pour organiser le maintien dans l'emploi, lorsque l'état de santé évolue : la RQTH est une

reconnaissance officielle des problèmes de santé vécus par la personne. Cette reconnaissance peut faciliter les relations sur le lieu de travail. En pratique, lorsque des difficultés se présentent, il est possible de faire appel aux services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). Les Sameth proposent un accompagnement individualisé pour l'adaptation du poste de travail. L'accès au bilan de compétences et d'orientation professionnelle, ainsi qu'à des formations pour l'évolution professionnelle, peut également être facilité. Les aides financières sont versées à l'employeur, à partir du fonds collecté par l'Agefiph ou la FIPHFP⁽³⁾.

Disposer du statut TH permet également d'être reconnu comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi imposée aux employeurs. Depuis le vote des lois sur le handicap de 1987 et 2005⁽⁴⁾, tout employeur public ou privé de plus de 20 salariés est tenu de recruter au moins 6 % de travailleurs handicapés ou « assimilés »⁽⁵⁾, sous peine de verser une contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP. Pour un

VIH et emploi : quelles adaptations sont éventuellement nécessaires ?

Des aménagements du travail (nature des tâches), de la durée et du rythme de travail (horaires réguliers, pauses, journées de repos ou plus courtes) peuvent parfois être nécessaires pour gérer une fatigabilité accrue et permettre un suivi médical optimal. Il se peut aussi qu'aucune adaptation ne soit nécessaire.



employeur, recruter une personne disposant de la RQTH peut donc être financièrement intéressant. S'ajoutent à cela les éventuelles exonérations de charges associées aux contrats aidés et les primes à l'insertion.

Lutter contre les peurs irrationnelles

Malgré les avantages potentiels de la RQTH pour les bénéficiaires, la demande de ce statut n'est pas toujours évidente pour une personne atteinte par le VIH. Certaines personnes ne se reconnaissent pas dans le terme « handicap », et ne souhaitent pas avoir à l'assumer. Elles ont l'impression d'ajouter une source de stigmatisation à une autre. En effet, en dépit des évolutions positives de la prise en charge médicale, l'infection par le VIH demeure encore aujourd'hui associée à une forte stigmatisation. Alors que les acteurs de prévention déplorent la banalisation des prises de risques dans la vie personnelle, qui suggèrent que « *le VIH ne fait plus aussi peur qu'avant* », la société est prompte à mettre à l'écart les personnes atteintes de cette maladie.

L'infection par le VIH engendre des comportements irrationnels : un cuisinier séropositif se blesse en cuisine ; sans avoir été exposé au sang du blessé, l'ensemble du personnel présent dans les locaux se précipite aux urgences... L'infection par le VIH provoque également des réticences, plus discrètes mais tout aussi blessantes : telle employée de crèche séropositive est « remerciée » après avoir informé son employeur, en qui elle avait confiance, de sa maladie. Quel est le raisonnement en jeu ? A-t-on peur pour les enfants ? Ne sait-on pas que les personnes séropositives peuvent, elles aussi, avoir des enfants séronégatifs dont elles s'occupent quotidiennement ? Ou pense-t-on que cela déplairait aux parents, si

« *cela se savait* » ? L'employée aurait-elle dû se taire ? Si le respect de certaines précautions est évidemment nécessaire, il faut rappeler que les personnes séropositives peuvent exercer tous les métiers, y compris de service à la personne, de soins, de travail auprès des enfants, ou de restauration.

Du rejet au secret

Ces comportements de rejet des personnes atteintes par le VIH sont néfastes à plusieurs titres : d'une part, la personne qui les subit en souffre immédiatement. Mais elle en garde aussi une empreinte tenace, qui influe négativement sur son estime d'elle-même et ses rapports aux autres (attitude de repli, interprétation des attitudes des autres comme des marques de rejet, etc.). D'autre part, ces comportements entretiennent la perception du VIH comme une maladie « honteuse », dont on ne doit pas parler et dont on préfère même souvent ignorer le diagnostic, en dépit de toute logique de protection de sa santé et de prévention. Dans un tel contexte, le fait de faire valoir une RQTH peut être vécu comme une mise en péril du secret sur sa maladie : « *Ne va-t-on pas m'interroger sur la nature de mon problème de santé ?* » Du côté de l'employeur et des collègues, le « secret » peut être interprété comme une attitude suspecte : « *Qu'a-t-il à cacher ?* »

Au final, de nombreuses personnes atteintes par le VIH préfèrent ne pas faire valoir leur statut de « *travailleur handicapé* » (TH) ou ne pas le solliciter. La perte d'opportunité est double : l'employeur perd le bénéfice d'employer un TH ; la personne perd les possibilités et les droits ouverts par le statut TH.

La RQTH, un « joker »

Une telle situation de blocage pourrait être améliorée par une double sensibilisation :

- sensibilisation des personnes

atteintes par le VIH aux intérêts de la RQTH, et à la possibilité de s'en servir ou non. La personne doit maîtriser l'usage qu'elle souhaite avoir de ce dispositif. Elle choisit librement d'en informer ou pas son employeur et le médecin du travail, par exemple au moment du recrutement, ou plus tard lorsqu'elle se sent en confiance sur son lieu de travail, ou même jamais, si elle pense que cela ne l'aidera pas. Ce principe, qui s'ajoute au principe du secret médical imposé au médecin du travail, est important à connaître et à défendre. Le rôle du médecin du travail est aussi à préciser pour lever toute ambiguïté : il évalue les aptitudes médicales d'une personne par rapport aux tâches qui lui sont confiées et fait en sorte de préserver la santé des travailleurs. En aucune façon, il n'impose le dépistage du VIH, ou transmet à l'employeur des informations médicales que le travailleur souhaite garder confidentielles,

- sensibilisation des employeurs,

des travailleurs et des acteurs de la formation et de l'emploi sur la diversité des situations regroupées sous le terme « handicap », sur la réalité de l'infection par le VIH, et l'absence de bien-fondé des attitudes d'exclusion et de discrimination à l'égard des personnes séropositives. Selon l'Insee, seule une personne sur deux d'âge actif se trouvant confrontée à une « *situation de handicap* » au travail fera une demande de reconnaissance officielle du problème. Alors que le taux de chômage des personnes reconnues handicapées est 2,5 fois supérieur à celui de la population générale, le taux d'emploi réel de TH dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi n'est que de 2,79 %⁽⁶⁾ ; en dépit des grands progrès réalisés ces dernières années, l'obligation d'emploi de 6 % est loin d'être remplie. Pour atteindre cet objectif, les préjugés doivent être combattus sur tous les fronts. ■

Corinne Taéron

Quota zéro

En 2010, la contribution des entreprises à « quota zéro » (c'est-à-dire qui n'embauchent aucun travailleur handicapé et n'ont mené aucune action concrète en faveur du travail des personnes handicapées) va passer de 400 ou 600 fois le SMIC horaire à 1 500 fois le SMIC horaire.

(1) Article L243-1, Code de l'action sociale et des familles.

(2) 6 mois après le début du contrat de travail.

(3) L'Agefiph (Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées www.agefiph.fr) est l'organisme collecteur des contributions des employeurs du secteur privé. Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique www.fiphfp.fr) est l'organisme collecteur des contributions des employeurs du secteur public. Une convention passée entre l'Agefiph et le FIPHFP permet aux employeurs et aux TH du secteur public de bénéficier

des mêmes services que ceux du secteur privé.

(4) Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 et Loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

(5) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées), victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle présentant une incapacité permanente ≥ 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, titulaires d'une carte d'invalidité, bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), pensionnés de guerre ou assimilés.

(6) Atlas national 2008 Agefiph sur www.agefiph.fr

LE POINT SUR...

Le dossier de demande de RQTH

Les décisions d'attribution de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sont prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les dossiers de demande de RQTH sont accessibles auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH; liste en ligne sur le site d'Arcat www.arcat-sante.org). Le même dossier permet de préciser si l'on souhaite bénéficier d'une formation professionnelle et/ou d'une orientation professionnelle (intégration des structures de type établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA); accompagnement par un Cap Emploi dans ses démarches de retour vers l'emploi).

La constitution du dossier doit être soigneuse et refléter le plus possible les difficultés de la personne. Un médecin doit attester de la situation médicale

du demandeur en remplissant un formulaire adéquat et, éventuellement, en adressant un courrier complémentaire au médecin de la MDPH: il peut s'agir du médecin qui connaît le mieux l'historique thérapeutique, du médecin traitant (au sens de l'assurance-maladie), ou, si le travailleur concerné le souhaite, du médecin du travail. Il peut également être utile de joindre des courriers rédigés par les professionnels du secteur social ou médical (travailleurs sociaux, psychologues, etc.) qui accompagnent la personne et connaissent ses difficultés.

Pour des personnes en situation de travail faisant une demande de RQTH ou de renouvellement de RQTH: certaines MDPH utilisent des «certificats de liaison»

entre le médecin du travail et le médecin de la MDPH, afin d'aider le médecin de la MDPH à présenter le dossier à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et de mieux apprécier la situation de handicap par rapport à un poste de travail donné. Strictement confidentiels, ces certificats ne sont pas portés à la connaissance de l'employeur. Leur existence ne doit cependant pas induire de malentendus: en aucun cas, un travailleur n'est obligé d'informer son médecin du travail de ses démarches pour la reconnaissance d'un handicap.

Une fois rempli, le dossier est à adresser à la MDPH du département. L'appréciation de la CDAPH se base bien évidem-

ment sur les données médicales, mais aussi sur leurs répercussions dans un contexte donné de recherche d'emploi ou de travail, en prenant en compte les aspects psychologiques. Une équipe technique de professionnels de santé, de travailleurs sociaux et d'au moins un psychologue, est chargée d'instruire les demandes. La CDAPH se prononce sur le dossier dans des délais variables.

En cas de réponse négative, un recours gracieux ou auprès d'un tribunal administratif est possible. La RQTH est accordée pour une période définie (1 à 5 ans); le bénéficiaire doit penser à solliciter son renouvellement, qui peut être demandé sur le même type de formulaire. ■

Corinne Taéron

ARCAT À L'AFFICHE

Travailler lorsque l'on est atteint par le VIH ?

Arcat publie deux documents à destination des personnes concernées et des employeurs

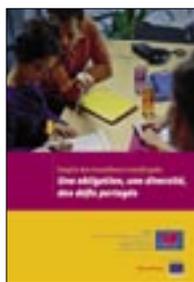
Ces documents peuvent être commandés gratuitement auprès d'Arcat en remplissant le formulaire en ligne : www.arcat-sante.org > rubrique Publications



Concilier maladie chronique et emploi

Dépliant

Adressé aux personnes atteintes par une maladie chronique, dont l'infection par le VIH. Présentation du dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH): à quoi peut servir la RQTH? Comment la confidentialité sur la maladie peut-elle être préservée?



Emploi des travailleurs handicapés: une obligation, une diversité, des défis partagés

Brochure

Adressée aux employeurs, afin de lever les obstacles à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes séropositives souhaitant exercer une activité professionnelle.

Cette initiative bénéficie du soutien de la région Ile-de-France et du Fonds social européen.

île de France



Vous souhaitez modifier votre abonnement au Bip ? Recevoir plus d'exemplaires ou encore choisir un envoi par mail ? Toutes vos demandes peuvent être adressées à entreprise@arcat-sante.org