Retour d'expérience autour de l'organisation de la journée « Handicap invisible : les difficultés passées sous silence ».

Témoignage d'Alexandra TILLY, Adjointe au Responsable RH et référente handicap.

La journée a eu lieu le 10 octobre 2019.

L'établissement regroupe 1 300 salariés (soit 1075 ETP) et environ 5% des salariés ont participé à la journée.

Cette journée s'est construite avec le SST et OETH. Les objectifs de la journée étaient de :

- « Chasser » les idées reçues sur le handicap
- Dédramatiser les situations
- Comprendre avant de juger
- Faire connaître les différents acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées dans le parcours professionnel

DÉROULÉ DE LA JOURNÉE

Matin :

- 4 scénettes théâtralisées* de la vie quotidienne avec un sujet différent pour chacune suivi d'un échange avec la salle.
- Après-midi :
- Témoignages de salariés sur le cheminement de se faire reconnaitre BOE et qu'est-ce que l'aménagement de poste apporte.
- Au long cours tout au long de la journée :
- Ateliers à thèmes : Surdité/SIADV/gouter dans le noir/RQTH avec Cap emploi et OETH.

*(*financement d'OETH)*

Comment est venue cette idée ? Et pourquoi faire une journée telle que celle-ci ?

En lien avec le MDT qui voit passer beaucoup de salariés avec des difficultés de santé. Ce qui induit des demandes d'aménagement de postes qui sont difficiles à financer. C'est donc cet argument qui a motivé la mise en œuvre de la journée.

Ainsi, une telle journée permet de mobiliser un maximum de salariés avant, de penser avant que l'usure ne soit trop importante.

Le souhait principal est de garder le métier intact et l'envie de le faire, notamment en privilégiant les aménagements de postes, autant que faire se peut.

Ça fait 12 ans que je travaille dans la structure et je constate que les difficultés apparaissent de plus en plus jeune, tels que les tendinites et les problèmes de dos. Va de pair avec la Prévention.

Pourquoi avoir choisir ce titre pour cet évènement ?

Ce titre s'est naturellement imposé au regard de nos deux objectifs. Mais aussi de ce qu'il ressort de la difficile prise de conscience de ce qu'est le handicap au travail dans notre secteur d'activité.

Pour le soignant, le mot "handicap" dans la démarche RQTH est difficile à entendre. Handicap signifie handicap lourd ce qui induit une confusion entre soignant et soigné surtout dans le médico-social. Ainsi, la sensibilisation prend son sens dès le titre de la journée : il donne le ton.

Comment avez-vous préparé cet évènement ?

Idée remonte à deux ans en amont. Puis début 2019 : échange en interne et association de la Médecine du Travail. S'entourer des acteurs étaient la priorité. Une fois les partenaires impliqués – à réaliser aussi rapidement que possible - et une fois la date définie, l'organisation s'est faite facilement.

Les échanges se sont essentiellement orientés sur l'intérêt de la journée et les messages à y faire passer.

Comment libérer le temps aux salariés pour participer ?

Le service formation a été également partie prenante dans la mesure où pour les salariés qui se sont inscrits, cette journée a été considérée comme une journée de formation. Par voie de conséquence, la journée était rémunérée que le salarié soit en poste ou en repos.

➡ Ce qui démontre l'investissement fort de l'établissement.

Comment avez-vous communiqué sur cette journée ?

Un affichage massif et une campagne d'information ont été prévu : affichage du programme de la journée et relance fréquente par mail en diffusion générale sous forme de compte à rebours. La chargée de communication de l'association les a réalisés.

Si c'était à refaire, le referiez-vous ?

Oui ! C'est beaucoup de temps à passer mais ça vaut la peine de faire connaitre le sujet.

Que feriez-vous différemment ?

De la communication encore et encore et plus en amont.

Le programme s'est finalisé tardivement. Et il faut savoir que nos établissements sont étalés sur 3 départements dc communication plus poussée auprès des directeurs d'établissements et des managers pour qu'ils aient le temps d'en parler avec l'équipe auraient été profitable.

Le référent handicap est identifié par la majorité. Toutefois, une communication plus personnalisée pour que chacun ait le même degrés d'information et ne pas pâtir du turn-over.

Quel bilan tirez-vous de cette journée ?

Il y a eu beaucoup d'interaction.

Je remarque que beaucoup de personnels avec des difficultés ont investi la journée. J'aurai aimé aussi toucher les salariés sans difficulté pour mieux les sensibiliser.

Dans les retombées positives de la journée, je note aussi que des titres de BOE nous ont été transmis ; ce qui a facilité les aménagements de poste des salariés concernés.

Avez-vous envisagé quelque chose suite à cet évènement ?

Oui, faire un point sur les retombées et envisager une action différente mais également propice à la sensibilisation.