ALLER PLUS LOIN

Sur chacune des questions

1 Il n'y a pas de hiérarchie de légitimité dans le handicap : toutes les situations méritent d'être prises en compte et le plus tôt possible. Le mieux étant d'en parler avec la personne avec qui on se sent le plus à l'aise : le médecin du travail, un référent handicap, un représentant du personnel ou son manager, un patient partenaire sur heosante.org. Les patients partenaires d'héo santé, eux même confrontés à une situation de santé, sont formés pour écouter et orienter aussi bien les personnes concernées par un défi de santé que les managers, collègues, représentants du personnel qui souhaitent s'informer sur ce que peux vivre la personne et la soutenir si besoin. Le service est gratuit et confidentiel.

2 De nombreux professionnels du secteur exercent avec un handicap invisible ou visible, sans que cela n'altère leurs compétences. Dans les métiers du social et du soin, avoir soi-même traversé des épreuves de santé ou de handicap peut au contraire nourrir l'empathie, approfondir la compréhension et enrichir la qualité de l'accompagnement.

3 C'est toute l'ambition du dispositif OASISS Handicap : ouvrir les métiers du social et du soin aux personnes en situation de handicap, en leur donnant les moyens de se former. Les formations sont pensées pour être accessibles à chacun, et l'accompagnement proposé inclut des temps d'immersion sur le terrain. Ces expériences concrètes permettent de tester son projet professionnel, de mieux découvrir la réalité des métiers et de vérifier leur compatibilité avec sa situation de santé.

4 Travailler auprès de personnes en situation de handicap ne signifie pas savoir accompagner un collaborateur ou un collègue concerné ou tout connaître du handicap au travail. La sensibilisation et la formation restent indispensables pour lever les tabous, améliorer la communication interne et construire des collectifs inclusifs.

5 La RQTH n'est pas seulement un outil pour l'association, elle sert avant tout au salarié. Elle ouvre l'accès à des droits et à des accompagnements concrets qui facilitent le maintien dans l'emploi. Le fait de parler de votre situation de santé permet à votre employeur et aux autres salariés de l'entreprise de prendre en compte vos besoins spécifiques. Quand l'employeur est informé, cela peut être le point de départ pour mettre en place des actions structurées, sensibiliser les équipes et faire progresser l'entreprise vers une culture plus inclusive. Ne pas hésiter à en parler avec les patients partenaires d'héo santé. Eux aussi se sont posés la question de faire une demande de RQTH et de la transmettre à leur employeur. Rendez-vous sur heosanté.org (c'est gratuit et confidentiel).

6 Demander un aménagement de poste n'est pas un aveu de faiblesse ni la preuve qu'on ne peut pas assumer sa charge de travail. C'est une démarche responsable pour continuer à travailler dans de bonnes conditions, sur le long terme et prendre soin de soi et de sa santé. Par ailleurs, certains aménagements ne profitent pas seulement à la personne concernée : ils sont également susceptibles de profiter à l'ensemble de l'organisation. Adapter les rythmes, revoir certaines méthodes, ou encore mettre en place des outils plus performants permet à chacun de gagner en confort et en productivité.

7 Les restrictions posées par le médecin du travail ne signifient pas que la personne n'est plus capable de travailler. Elles indiquent simplement que certaines tâches ou conditions doivent être adaptées pour protéger sa santé. L'inaptitude n'est envisagée qu'en dernier recours, lorsque aucune autre solution n'est possible. Il existe également des dispositifs comme Objectif Parcours Pro qui aident les salariés fragilisés par des problèmes de santé à sécuriser leur emploi. L'accompagnement, modulable et personnalisé, associe le salarié, l'employeur et une équipe pluridisciplinaire pour trouver des solutions adaptées : maintien dans le poste, évolution ou reconversion professionnel.

8 La bonne volonté ne suffit pas. Dans notre secteur, il faut des outils, des connaissances et des pratiques adaptées pour soutenir durablement les collègues en situation de handicap. C'est toute l'ambition de l'espace héo santé et du service démarche santé et handicap. Deux services sectoriels proposés par l'association OETH.

9 On entend parfois que recruter une personne en situation de handicap comporte plus de risques. Pourtant, les salariés concernés, lorsqu'ils ont besoin d'aménagements, ont souvent déjà identifié leurs besoins et les solutions adaptées et ils ne sont pas plus souvent absents que leurs collègues. La vraie question se situe plutôt au niveau de l'organisation, de la culture d'entreprise et de l'enjeu de développer la prévention et le maintien dans l'emploi pour renforcer l'attractivité du secteur et la fidélisation des compétences. C'est toute l'ambition de l'accompagnement d'une démarche santé et handicap : définir et structurer une culture de la santé et du maintien adaptée aux entreprises et à leur projet associatif.

10 Le référent handicap peut accompagner le salarié dans ses démarches administratives (RQTH, aménagements, aides externes). Mais son rôle va bien au-delà : sensibilisation des équipes, accompagnement individuel, suivi de parcours, relais avec les ressources humaines, coordination des démarches santé handicap, etc. Le vrai frein est le temps dont il dispose pour élargir son périmètre d'actions. Le plus OETH : une formation professionnalisante de référent handicap. Elle donne les clés pour gérer le quotidien - orienter, informer et accompagner les différentes situations auxquelles sont confrontés les salariés qui ont un défi de santé - voire amorcer une démarche santé et handicap. Elle est proposée à distance via une plateforme d'enseignement. Elle est gratuite et spécifique aux besoins du secteur, avec des cas pratiques issus du terrain.

11 Ces métiers demandent effectivement de l'énergie, mais cela ne signifie pas qu'ils sont réservés aux personnes "sans fragilité". La force ne réside pas uniquement dans la résistance physique, mais aussi dans les compétences relationnelles, l'intelligence émotionnelle, et la capacité d'adaptation. Beaucoup de personnes en situation de handicap développent justement ces compétences, qui sont précieuses dans les métiers du soin et du social. Le secteur SSMSA a tout à gagner en reconnaissant la diversité des façons d'exercer.

Pour plus de confort de lecture, cette page est également disponible sur oeth.org

VOTRE PROFIL

Calculez vos résultats !

Vous avez une majorité de ⬢ Vous êtes "Découvreur"

Quelques freins et préjugés peuvent encore limiter la façon dont vous prenez soin de vous, des autres, ou votre ouverture à la diversité au travail.

Dosage à suivre pour dépasser vos questionnements • Principes actifs OETH à prendre en cure de fond, complétée de petits pas et initiatives :

- **Échanger** avec un patient partenaire d'héo santé pour évoquer votre problématique de santé ou mieux comprendre les impacts de celles de collègues ou collaborateurs afin de mieux les soutenir si besoin sur heosante.org.
- **Découvrir** le témoignage de personnes en situation de handicap qui se sont formées aux métiers du secteur grâce à OASSIS Handicap sur oeth.org.
- **Jouer** au jeu Objectif Inclusif pour connaître la diversité des situations de handicap sur oeth.org

Vous avez une majorité de ✤ Vous êtes "Explorateur"

Vous êtes en chemin et avez déjà dépassé certains de vos préjugés. Votre curiosité est une force qui vous permet d'aller vers plus d'inclusivité au travail.

Dosage à suivre pour continuer à explorer le sujet du handicap au travail • 2 gélules de principes actifs OETH à prendre quotidiennement pour un effet coup de boost, à compléter par des actions concrètes comme :

- **Commander et diffuser le kit** de communication héo santé dans votre établissement afin d'encourager vos collègues et collaborateurs à mobiliser des patients partenaires, avec qui ils pourront partager leurs problématiques de santé et développer une culture commune de prévention et de santé au travail. RDV sur heosante.org.
- **Contacter l'équipe OETH** pour découvrir comment mettre en place une démarche santé et handicap, afin de promouvoir la santé au travail, soutenir l'emploi des travailleurs handicapés et inscrire durablement cet engagement dans le projet associatif. Ecrivez-à contact@oeth.org.

Vous avez une majorité de ✱ Vous êtes "Facilitateur"

Vous avez dépassé beaucoup de préjugés, vos actions et votre ouverture, sont une source d'inspiration pour démontrer que l'inclusion est synonyme de richesse pour chacun !

Dosage à suivre pour amplifier votre action • 1 comprimé en cure de fond pour garder et diffuser l'énergie autour de vous sans modération. Prescription complémentaire pour développer votre rayonnement :

- **Commander et diffuser** le kit de communication héo santé dans votre établissement afin d'encourager vos collègues et collaborateurs à mobiliser des patients partenaires, avec qui ils pourront partager leurs problématiques de santé et développer une culture commune de prévention et de santé au travail. RDV sur heosante.org.
- **Contacter l'équipe OETH** pour découvrir comment mettre en place une démarche santé et handicap, afin de promouvoir la santé au travail, soutenir l'emploi des travailleurs handicapés et inscrire durablement cet engagement dans le projet associatif. Écrivez-à contact@oeth.org.

Les préjugés aussi, ça se soigne.

oeth.org

PHOTO NON CONTRACTUELLE

oeth ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

HANDICAP AU TRAVAIL

3 principes actifs pour réduire durablement nos préjugés !

Réduit les jugements hâtifs

Stimule les capacités de mise en action

Active l'attention à soi et aux autres

Combat les à priori

Renforce la coopération

FAITES LE TEST !

Diagnostic personnalisé

QUESTIONNAIRE

Préjugés handicap au travail

Ces préjugés, nous les entendons dans notre quotidien professionnel, parfois plus, parfois moins, avec des intensités variables. La discussion que nous ouvrons ici autour de chacun d'eux n'apporte pas une réponse unique. Nous l'envisageons comme un point de départ pour ouvrir le dialogue, présenter les solutions et services que l'association OETH met en œuvre afin de renforcer l'inclusion et de favoriser un environnement de travail adapté à la diversité des situations de santé.

3 min pour découvrir votre profil et nos solutions anti-préjugés OETH. C'est à vous ! Entourez les bonnes réponses et découvrez votre profil au dos du questionnaire.

1

C'est vrai que j'ai un pépin de santé, mais de là à demander une RQTH :

- Je sais que c'est un droit pour tous, quel que soit le défi de santé
- Je pense que c'est inutile, je risquerais de prendre la place de quelqu'un de plus handicapé.
- J'y pense, mais je crains que ça me colle une étiquette.

2

En tant que professionnel du secteur, si j'avais un handicap :

- Ce serait compliqué, mais peut-être possible avec du soutien ou des aides spécifiques.
- Je ne serais pas crédible pour accompagner les personnes dont je m'occupe (patients, bénéficiaires…).
- Je resterais légitime : mes compétences ne dépendent pas de mon état de santé.

3

Si j'étais en situation de handicap et que je voulais me former aux métiers de l'intervention sociale :

- Je pense que ce serait impossible, je ne pourrais pas exercer ensuite.
- J'aurais peur que ce soit difficile, même si cela peut être faisable dans certains cas.
- Je me dirais que j'ai autant de chances de réussir que les autres.

4

Quand on me propose une sensibilisation au handicap :

- Je considère que c'est indispensable : on a tous des idées reçues, même dans notre secteur.
- Je me dis que je sais déjà pas mal de choses, mais ça peut toujours apporter une corde supplémentaire à mon arc.
- Je pense que ça ne sert à rien, je connais déjà le sujet.

5

Pour moi, la RQTH c'est surtout :

- Un moyen pour mon établissement / association d'atteindre ses quotas.
- Un levier pour obtenir des droits et pour prendre soin de ma santé.
- Peut-être une ressource, mais je crains que ça me bloque pour évoluer.

6

Si je demandais un aménagement de poste :

- Je considèrerais que c'est une démarche responsable pour préserver ma santé et mon efficacité.
- J'en vois l'intérêt, mais j'aurais peur d'être jugé par mes collègues.
- J'aurais l'impression d'avouer que je ne tiens pas la charge et de montrer mes fragilités.

7

Quand un médecin mentionne des restrictions médicales à mon sujet :

- Je pense que ça conduit forcément à une inaptitude.
- Je me dis que c'est une base pour adapter mon poste, pas une condamnation.
- Ça me fait peur, mais j'imagine qu'il peut exister des solutions.

8

Pour accompagner un collègue en situation de handicap, je pense qu'il suffit :

- D'allier bienveillance, formation et outils pour accompagner vraiment.
- D'être gentil et compréhensif, sans avoir besoin de formation ou d'outils.
- D'être bienveillant, mais je sens que je manque d'outils pour bien faire.

9

Quand je recrute une personne en situation de handicap, je pense :

- Que je prends un risque, je vais devoir gérer son état de santé et sa charge émotionnelle.
- Que ça peut être positif, mais j'ai peur que ça demande trop d'adaptations.
- Que c'est une opportunité pour diversifier et enrichir mon équipe.

10

Pour moi, le rôle du référent handicap c'est surtout :

- Conseiller, accompagner et faire évoluer les pratiques de l'entreprise sur le sujet du handicap.
- Un peu plus que remplir des papiers, mais je ne sais pas exactement quoi.
- Remplir des papiers, rien de plus.

11

Dans mon métier (du secteur sanitaire social et médico-social associatif) :

- Je doute qu'une personne malade puisse vraiment tenir la charge.
- Je pense qu'il faut être fort et résistant, ce n'est pas compatible avec une maladie ou un handicap.
- Je crois qu'avec des aménagements adaptés, ces métiers sont accessibles à tous.