

Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une maladie chronique évolutive





Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à cette obligation d'emploi. La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour ce faire, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle. L'Agefiph est un organisme sous tutelle du ministre chargé de l'Emploi. Elle assure une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État.



Que dit la loi ?

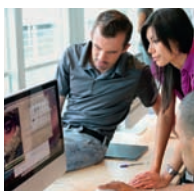
Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire cette obligation, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises. Elle pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure dans les entreprises ayant des représentants du personnel l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap.

Les maladies chroniques évolutives

Reconnues comme un handicap depuis la loi du 11 février 2005, les maladies chroniques recouvrent un ensemble de situations très diverses (diabète, sclérose en plaques...). Elles se caractérisent par leur caractère évolutif, nécessitent une prise en charge médicale sur une longue durée et sont à l'origine de handicaps.

Les maladies chroniques évolutives en entreprise

Avec une personne touchée sur cinq, les maladies chroniques évolutives occupent une place toujours plus importante dans le paysage de la santé en France. Grâce aux progrès de la médecine, les personnes malades peuvent et, le plus souvent, veulent continuer de travailler. Un souhait qui reste réalisable à condition de faire tomber certaines idées reçues et d'aménager un cadre professionnel tenant compte des incidences de la maladie.



Les maladies chroniques, reconnues comme un handicap depuis la loi du 11 février 2005, recouvrent un ensemble de situations diverses. Définies comme « un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années¹ », elles évoluent « plus ou moins rapidement pendant plusieurs mois au minimum, au rythme de complications plus ou moins graves » et se traduisent souvent « par un risque d'invalidité » ou « par un handicap temporaire ou définitif ».

Maladies chroniques : des réalités diverses

Le diabète, la sclérose en plaques, la polyarthrite rhumatoïde, la maladie de Parkinson, l'épilepsie, l'asthme, la myopathie, le VIH-sida, certaines hépatites, etc. sont des exemples de maladies chroniques. Les répercussions de ces maladies sur la

vie sociale et professionnelle ne sont pas les mêmes pour tous et chaque cas reste particulier. Chaque personne a son propre ressenti psychologique, sa propre résistance physique. Pour certaines, les périodes de soins peuvent alterner avec des périodes pendant lesquelles elles sont capables de travailler. Par ailleurs, chaque maladie connaît des évolutions spécifiques, plus ou moins prévisibles, mais qui ne vont pas nécessairement dans le sens d'une aggravation.

Des pathologies de plus en plus fréquentes

Dans les années à venir, les maladies chroniques seront une préoccupation majeure des entreprises, tant en termes de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail qu'en termes de productivité. Deux raisons essentielles à cela. L'une, démographique, est l'augmentation du nombre de personnes atteintes d'une maladie chronique. Augmentation qui s'explique elle-même par le recul de l'âge de la retraite, avec pour conséquence le vieillissement de la population active. Une seconde raison, d'ordre médical, tient aux progrès du dépistage et de la prise en charge thérapeutique des maladies chroniques : grâce à des traitements compatibles avec une vie professionnelle, les personnes malades veulent et peuvent conserver leur activité le plus longtemps possible et dans les meilleures conditions. D'où la nécessité, pour une



À noter

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont une maladie chronique avec cette particularité qu'ils peuvent avoir une cause professionnelle en lien avec une hypersollicitation des membres, du dos et du cou (travail à la chaîne, gestes répétés, port de charges, etc.) et être alors reconnus comme maladie professionnelle.



- bonne intégration dans l'entreprise, que l'employeur et les collaborateurs soient informés sur les maladies chroniques et leur impact sur la vie professionnelle.

Des maladies mal connues dans l'entreprise

Les maladies chroniques ont en commun d'être fréquemment à l'origine d'un handicap « invisible » qui se caractérise surtout par une grande fatigabilité et des arrêts maladie répétés courts et souvent nécessaires pour suivre le protocole de soins. Si la personne atteinte d'une maladie chronique choisit de ne rien dire de son état de santé – ce qui est souvent le cas, par crainte d'être stigmatisée ou parce qu'elle-même a du mal à se reconnaître comme « handicapée » –, l'employeur et les collègues ne pourront jamais connaître la cause réelle de cette situation. Or celle-ci risque de peser lourdement sur l'organisation des tâches et dans les relations au travail : les collaborateurs amenés à suppléer, sans explication, un collègue régulièrement absent peuvent ne pas comprendre et mal réagir face à cet état de fait. Inversement, pour pallier un éventuel

retard ou éviter toute appréciation négative, la personne touchée par une maladie chronique pourra avoir tendance à se surinvestir dans son travail, avec en retour des risques aggravés pour sa santé, notamment par accumulation de fatigue.

L'enjeu de la reconnaissance du handicap

La mobilisation des aides et des services proposés par l'Agefiph peut faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé par une maladie chronique. Pour pouvoir en bénéficier, la personne doit être reconnue handicapée. Or, souvent, la demande de reconnaissance ne va pas de soi pour la personne, qui ne se perçoit pas elle-même comme handicapée : en effet, les conséquences de la maladie ne sont pas toujours visibles ni constantes. Le service de santé au travail et le médecin traitant, avec l'appui éventuel de l'employeur lorsqu'il a connaissance de la situation, ont un rôle à jouer pour aider le malade à prendre conscience de l'importance de faire reconnaître son handicap. Ils peuvent s'appuyer sur les arguments suivants : la reconnaissance du handicap n'est pas définitive ; elle est la condition indispensable pour bénéficier de conseils de spécialistes et d'aides qui permettront de trouver des solutions pour compenser le handicap et rendre compatibles la maladie et le poste occupé.

Le plus souvent, les aménagements nécessaires sont d'ordre organisationnel. Ils visent à compenser la fatigabilité et à tenir compte des rythmes et des contraintes liés au traitement de la maladie. Ainsi, l'aménagement des horaires, la possibilité de travailler à temps partiel en utilisant éventuellement le temps partiel thérapeutique ont pour objectif d'aider la personne handicapée par une maladie chronique à continuer d'exercer ses fonctions dans les meilleures conditions physiques et psychologiques possibles.



15 millions
de personnes en France sont atteintes, plus ou moins sévèrement, d'une maladie chronique évolutive.

Source : ministère de la Santé, plan 2007-2011 pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques.

En chiffres

En France, 15 millions de personnes sont atteintes, plus ou moins sévèrement, d'une maladie chronique évolutive, soit 20 % de la population française.

Pour près de la moitié des personnes, la maladie survient alors qu'elles sont actives. Ainsi, l'âge moyen auquel est diagnostiquée la sclérose en plaques est 31 ans, et la maladie concerne 1 200

nouvelles personnes chaque année. Le cancer concerne actuellement environ 100 000 personnes en âge de travailler.

Anticipation et vigilance : les clés d'une intégration durable

Recruter, intégrer, maintenir dans l'emploi un salarié handicapé par une maladie chronique évolutive impose avant tout d'anticiper les évolutions prévisibles de la maladie et leurs conséquences en situation de travail. Il convient aussi de rester vigilant sur la durée pour prévenir les arrêts maladie, identifier au plus tôt les difficultés du poste et prévoir le retour dans l'entreprise après un arrêt maladie.

Cette veille mobilise le service de santé au travail, et également l'employeur, les partenaires sociaux, le responsable hiérarchique ainsi que tous les collègues susceptibles de repérer les difficultés d'un collègue malade. Ainsi, par exemple, des absences répétées de courte durée d'un salarié n'impliquent pas automatiquement un signalement au médecin du travail. Pourtant, en prenant l'initiative de l'alerter, l'employeur ouvre la possibilité d'identifier un problème potentiel et d'étudier les solutions qui permettront au salarié de conserver son emploi. De même, sensibiliser un collaborateur à l'importance d'une visite de pré-reprise, réalisée par le médecin du travail alors que l'arrêt maladie touche à sa fin, est un moyen efficace de faciliter son retour dans l'entreprise. Cette opportunité permettra d'identifier en amont les aménagements destinés à compenser le handicap et de les mettre en œuvre dès le retour du collaborateur.

Information, sensibilisation et anticipation de l'adaptation sont les attitudes clés pour réussir le maintien dans l'emploi d'une personne atteinte d'une maladie chronique invalidante. Ce qui suppose que cette personne ose parler de sa maladie et de ses répercussions, en toute transparence. Dès lors qu'elle ne se sent plus coupable ni obligée de se surinvestir pour « prouver » sa compétence, elle ne peut être qu'un facteur de cohésion dans une équipe.

1. Organisation mondiale de la santé (OMS) ; plan pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques 2007-2011.



À noter

Le médecin du travail peut constater l'incapacité du salarié après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux espacés de deux semaines. Le médecin du travail accompagne l'avis d'incapacité de propositions telles que le changement de poste ou l'adaptation de la situation de travail. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Parole d'expert

Docteur Olivier Obrecht,

chargé de mission auprès de la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales

Quel rôle joue le service de santé au travail ?

Olivier Obrecht *Le médecin du travail joue un rôle clé auprès des salariés atteints de maladies chroniques.*

À condition que ces derniers le sollicitent. Il ne peut rien faire sans cet accord.

Sa première mission est d'inciter le salarié à demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des travailleurs handicapés (MDPH, l'ex-Cotorep). Une fois la RQTH obtenue, le médecin du travail entre dans le cadre réglementaire, ce qui lui donne toute latitude pour jouer son rôle d'interface entre l'employeur et le salarié concerné : il propose et met en œuvre les aménagements, aide au montage des dossiers de financement, assure le suivi.

Doit-il avoir nécessairement un lien avec le médecin traitant ?

O. O. *Là encore, c'est au salarié de décider. Mais c'est souvent très utile car le médecin du travail ne connaît pas les enjeux ni les contraintes du parcours de soins de toutes les affections*

chroniques. Or, pour réussir les aménagements, il a tout intérêt à bien maîtriser les différentes données de la maladie, en lien avec les autres professionnels impliqués dans la prise en charge.

Comment l'employeur peut-il intervenir ?

O. O. *L'employeur doit être attentif à certains signes chez son salarié, comme, des absences ou des arrêts de travail répétés, une modification dans les relations avec les collègues de travail... Il peut alerter le service de santé au travail. Toute la difficulté est de le faire en confiance et en transparence, sans avoir l'air de « surveiller » le salarié, tout en anticipant une éventuelle dégradation. Le fait de réunir régulièrement le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le responsable des ressources humaines et le médecin du travail, sans attendre d'avoir une réelle raison de le faire, permet, par des mises au point périodiques, d'éviter que s'installent des situations dommageables à la fois pour le salarié et pour l'employeur.*



Faire face à sa maladie

Atteinte d'une polyarthrite rhumatoïde, Pierrette Maviel a conservé une volonté à toute épreuve. Un tempérament qui l'a poussée à maintenir une activité professionnelle. Aujourd'hui comptable dans une société de communication à Limoges, elle n'éprouve plus le besoin d'aide ou d'aménagement particulier. Elle sait tout simplement écouter son corps et s'aménager des plages de repos.



C'est en 1994 que les rhumatologues diagnostiquent chez Pierrette Maviel une polyarthrite rhumatoïde.

Douloureuse et invalidante, cette maladie pose la question de la compatibilité avec le maintien d'une activité professionnelle. Mais, pour Pierrette, il n'est pas question d'arrêter son métier : « Les traitements évoluent, ils ont changé la vie des malades atteints de polyarthrite rhumatoïde et permettent de continuer de vivre normalement. Je n'ai jamais imaginé ne plus travailler. » En 2003, alors que Pierrette est entre deux emplois, un conseiller de Pôle emploi l'incite à demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Une démarche qui lui permet d'être accompagnée dans sa recherche par Cap emploi : « J'ai eu des interlocuteurs très performants, qui connaissaient ma problématique et avec qui je parlais le même langage », se souvient-elle. Aujourd'hui, Pierrette est comptable dans une société de communication à Limoges, ITI Communication.

Elle n'a mentionné qu'elle avait une RQTH qu'une fois l'embauche sur le point d'être finalisée. « Je n'en voyais pas l'utilité. Mon handicap est invisible et le poste que j'occupe n'est pas incompatible avec ma maladie. De plus, je suis en rémission depuis 2008, je travaille et j'ai toujours travaillé au même rythme que mes collègues », précise-t-elle. S'il lui est arrivé, dans une précédente entreprise, de bénéficier d'une aide de l'Agefiph pour un aménagement de poste, elle n'en éprouve plus le besoin aujourd'hui. Et elle sait que, si elle est fatiguée, un espace est aménagé pour accueillir les salariés qui veulent souffler un peu. « Il m'est tout à fait possible de mener de front ma vie professionnelle, familiale, sociale, sportive et de faire face à ma maladie », assure-t-elle. Il faut le vouloir vraiment et s'en donner les moyens, c'est-à-dire rester positif, écouter son corps et savoir s'aménager des plages de repos. « Ma philosophie et mon mental de battante m'aident beaucoup », conclut-elle.



« Lors des entretiens d'embauche pour le poste de comptable, je cherchais avant tout des compétences en rapport avec les besoins de l'entreprise. Quand Pierrette a mentionné sa maladie et sa RQTH, cela ne m'a posé aucun problème puisqu'elle correspondait au profil que je souhaitais. Je n'ai eu aucune adaptation à faire ou comportement particulier à adopter. Je suis peut-être plus à l'écoute que pour d'autres salariés, plus vigilant sur d'éventuelles situations de stress ou d'inconfort. Nous sommes une petite équipe de seize personnes et nous avançons ensemble. Personne n'a intérêt à ce que Pierrette donne trop tout de suite, et se fatigue inutilement. »

Frédéric Sudraud,
gérant d'ITI Communication



Travailler malgré tout

Jean-Marc Azeraf est opticien à Marseille. Atteint d'une sclérose en plaques depuis 1996, il n'a jamais arrêté de travailler, accompagné au quotidien par ses salariés et grâce à des aménagements financés par l'Agefiph.

En 1987, Jean-Marc Azeraf, tout juste diplômé en optique-optométrie, ouvre son premier magasin à Marseille,

puis un second en 2005. Dans l'intervalle, depuis 1996, une sclérose en plaques lui fait perdre progressivement l'usage de ses jambes. « Au début, je me débrouillais avec un déambulateur et ma femme m'accompagnait en voiture. Puis c'est devenu de plus en plus difficile, j'ai été obligé de prendre un fauteuil roulant », explique Jean-Marc. En 2001, il fait appel à l'Agefiph. Une conseillère du Sameth l'aide à monter un dossier pour financer l'installation d'un élévateur. Premier aménagement qui est suivi, quelque temps après, de l'achat d'un ordinateur adapté avec un logiciel de reconnaissance vocale et une webcam. Pour ses déplacements, Jean-Marc utilise désormais un transport adapté. « J'ai besoin d'une assistance en continu, mais je tiens à être responsable et gérant de ma société. Je travaille tous les jours et je suis apte à recevoir mes clients », précise-t-il. Il écoute leurs demandes, les conseille dans leur choix, et l'un ou l'autre de ses salariés va chercher

les montures, les fait essayer, remplit les papiers... Ils sont sept, répartis entre les deux magasins, qui accompagnent ainsi Jean-Marc et lui permettent d'exercer son métier. « J'ai besoin d'eux pour pouvoir travailler, ils m'aident dans chacun de mes mouvements. Ce n'est pas leur rôle, mais ils l'acceptent très volontiers. »



« Nous, nous sommes là pour seconder Jean-Marc, faire les gestes qu'il ne peut plus faire. Mais c'est lui la tête pensante ! Il vérifie et valide tout car il a une excellente connaissance du métier. C'est vrai que c'est une charge supplémentaire pour nous. Mais c'est largement surmontable parce que nous avons les aides suffisantes et nous ne nous laissons pas dépasser par la maladie. Cela crée une autre relation. C'est plus de l'amitié qu'un rapport employeur-employé. »

Johanna,
opticienne, assistante de Jean-Marc Azeraf



« J'ai vu évoluer la maladie puisque cela fait dix ans que je connais M. Azeraf. C'est une personne très volontaire. Il démontre que, même avec un handicap, on peut continuer de travailler. Mais, pour réussir ce maintien dans l'emploi, il est essentiel d'être bien informé sur les aides possibles et d'être accompagné et suivi. »

Valérie Adam,
conseillère Sameth

Voir la vidéo sur www.agefiph.fr
Rubrique Actualités, Webzine, mars 2012.





Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Quelles sont les maladies chroniques évolutives ?

- **On peut partager les maladies chroniques en différents groupes (hors maladies psychiques) :**
 - les maladies neurologiques (épilepsie, sclérose en plaques, myopathie, maladie de Parkinson...);
 - les maladies rhumatologiques (polyarthrite rhumatoïde, spondylarthrite ankylosante...);
 - les maladies infectieuses (VIH, hépatites...) et autres (diabète, insuffisance rénale chronique...);
 - à un moindre degré chez les personnes en âge de travailler, les maladies cardio-vasculaires.

Même si le cancer n'est pas, au sens strict, une maladie chronique évolutive, il entre dans cette catégorie du fait que les traitements ont des impacts similaires à ceux des maladies chroniques sur la vie quotidienne et professionnelle.

Le VIH-sida fait aussi partie des maladies chroniques évolutives avec cette différence que, en France, grâce au traitement, de plus en plus de personnes vivent et travaillent sans conséquence majeure sur leur emploi.

Qui peut intervenir ?

- **Le médecin du travail veille sur la santé des personnes** dans le cadre de leur travail. Il informe notamment sur les démarches à faire pour obtenir une reconnaissance du handicap. Il remplit le certificat nécessaire pour toute demande de reconnaissance du handicap.
- **Le médecin traitant assure le suivi médical.** Il peut également remplir le certificat nécessaire pour toute demande de reconnaissance du handicap.
- **Le médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie** décide de la consolidation de la personne et donc de la fin de l'arrêt maladie. Il peut proposer la reprise d'emploi à temps partiel thérapeutique.
- **Le service social de la Caisse d'assurance vieillesse et de la santé au travail¹** propose à tout salarié en arrêt maladie de plus de six mois de faire un point sur sa situation pour engager des démarches de reconnaissance. Cet entretien n'est pas obligatoire.
- **La maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** informe sur l'accès aux droits et aux aides, et accompagne les personnes handicapées dans leurs démarches.
- **Le service d'appui au maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Sameth)** accompagne les employeurs et les personnes handicapées pour le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions possibles.
- **Pôle emploi et Cap emploi sont des interlocuteurs privilégiés** pour réussir le recrutement et l'intégration d'un collaborateur handicapé.
- **L'Agefiph propose des services, des prestations et des aides** destinés à faciliter le recrutement, le maintien dans l'emploi et la compensation du handicap (voir p. 10, « Quels aides et services l'Agefiph met-elle à votre disposition ? »).

¹. Carsat, précédemment Caisse régionale d'assurance maladie.

Comment gérer le retour d'un salarié après un arrêt de longue durée ?

• **La visite médicale de pré-reprise prépare le retour du salarié** dans l'entreprise après un long arrêt de travail. Menée par le médecin du travail, elle permet d'analyser la situation, d'évaluer les besoins en termes d'adaptation et d'aménagement et, le cas échéant, de monter le dossier de reconnaissance du handicap. Selon le Code du travail, pour « faciliter la recherche des mesures nécessaires, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible », une visite médicale de reprise « peut être sollicitée à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, préalablement à la reprise du travail. L'avis du médecin du travail est sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle ».

• **La reprise à temps partiel pour motif thérapeutique** (ou mi-temps thérapeutique) est prescrite par le médecin traitant, en concertation avec le service de santé au travail. Elle est accordée par le médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie. Le mi-temps thérapeutique est une solution provisoire qui prépare à la reprise du travail à temps plein. Durant cette période, une partie du salaire est à la charge de l'assurance maladie.

• **Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise** offre la possibilité d'une formation aux personnes qui ne peuvent plus exercer leur emploi à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail. Cette formation, rémunérée, permet soit une réadaptation au métier d'origine, soit une reconversion professionnelle.

S'INFORMER POUR ANTICIPER

Une initiative a été lancée par le groupe Delpeyrat¹ pour sensibiliser ses collaborateurs aux maladies chroniques évolutives : des bornes en accès libre, disposées dans plusieurs sites de production, permettent aux salariés de s'informer sur ces maladies, d'identifier en interne les personnes relais à solliciter et de connaître les aménagements de postes possibles. Cette démarche, menée en partenariat avec l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail Aquitaine (Aract), vise à anticiper les inaptitudes et à envisager l'adaptation des situations de travail d'un point de vue technique ou organisationnel (aménagement d'horaires...). En effet, l'industrie du canard cumule les facteurs de pénibilité (travail au froid, horaires décalés, gestes répétitifs, manutention de charges lourdes...), et 10 à 17 % des salariés, selon les sites, seraient touchés par une maladie chronique. L'enjeu de cette démarche visant à permettre le maintien dans l'emploi n'est pas de forcer les salariés à déclarer leur maladie mais bien de faciliter l'échange collectif sur le sujet, de réduire l'absentéisme et d'améliorer le climat de travail.

1. Groupe agroalimentaire spécialisé dans la transformation du foie gras et dans la commercialisation des produits issus de canard gras.

Quatre conseils

1 Savoir reconnaître et évaluer les compétences de la personne et sa capacité à travailler. Ne pas attendre qu'elle soit « guérie », mais donner toute sa place à son savoir-faire professionnel, quel que soit le stade de sa maladie.

2 Favoriser une approche pluridisciplinaire de la situation de la personne. Ne pas hésiter à associer le service de santé au travail, les représentants du personnel, la Caisse régionale d'assurance maladie, les représentants du Sameth et de l'Agefiph, les associations de malades...

3 Réfléchir à l'organisation de l'espace pour plus de confort et de confidentialité : un siège, un point d'eau, un lieu de pause peuvent faciliter le repos des personnes, la prise de leur traitement.

4 Les entreprises changent (production, organisation, technologies...); l'état de santé de la personne évolue. Il est important d'assurer un suivi régulier des solutions et de l'organisation mises en place pour éviter une dégradation des conditions de travail ou, au contraire, réadapter les rythmes si l'état de santé du salarié s'améliore.

D'après Maladies chroniques évolutives. Pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi en Aquitaine.



Plus d'infos

• Site Internet consacré aux maladies chroniques et à l'emploi, avec témoignages, expériences, ressources et conseils : www.maladie-chronique-travail.eu.

• Pour trouver votre partenaire-services le plus proche (Cap emploi, Sameth, Alther), rendez-vous sur www.agefiph.fr ou au 0811 37 38 39 (de 9 h à 18 h, prix d'un appel local depuis un poste fixe).

Quelles aides et quels services à votre disposition ?

L'Agefiph met à votre disposition des services, des prestations et des aides destinés à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Les aides viennent en complément des dispositifs de droit commun existant. Les personnes handicapées par une maladie chronique évolutive peuvent bénéficier d'un accompagnement, de conseils et d'aides Agefiph à condition qu'elles soient reconnues handicapées (RQTH, invalidité, Allocation adulte handicapé).

Les services

Ils sont dispensés par deux partenaires-services sélectionnés et animés par l'Agefiph : les Cap emploi et les Sameth. Présents dans chaque département, ils accompagnent les entreprises et les personnes handicapées. Ils peuvent prescrire des aides et prestations (voir « Qui peut intervenir ? »).

Les prestations

Prescrites par les partenaires-services elles sont assurées par des professionnels, sélectionnées et financées par l'Agefiph. Ils apportent conseils et expertise sur les différentes situations de handicap (moteur, visuel, auditif, intellectuel et psychique), mais interviennent également en matière de formation, de bilan de compétences, d'aménagement de situation de travail et de création d'entreprise.

Les aides

De nature financière, les aides sont destinées à :

- faciliter le recrutement de personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi en contrat durable et en alternance ;
- faciliter le maintien dans l'emploi. L'Agefiph participe notamment à l'aménagement de situations de travail en stricte compensation du handicap de la personne handicapée et ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité et d'accessibilité.

Les solutions peuvent être techniques (aménagement du poste), organisationnelles (aménagement des horaires ou du rythme de travail...) ou humaines (tutorat, interprétariat...);

- compenser le handicap.

QUELLES TECHNIQUES DE COMPENSATION EN ENTREPRISE ?

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées atteintes d'une maladie chronique passe par une réflexion au cas par cas. Adaptations et aménagements sont spécifiques à la situation de chaque personne au regard de sa maladie. Les solutions peuvent être organisationnelles, humaines ou techniques. Elles sont souples, modulables et régulièrement réévaluées.

FACILITER LE RETOUR APRÈS UN ARRÊT DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE

- temps partiel thérapeutique
- contrat de rééducation professionnel en entreprise
- aides et services de l'Agefiph, destinés à permettre le maintien dans l'emploi

PALLIER LA FATIGABILITÉ

- adaptation des horaires et/ou du poste de travail
- tutorat
- reconnaissance de la lourdeur du handicap



Plus d'infos

L'offre d'intervention de l'Agefiph a changé le 1^{er} janvier 2012. Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur www.agefiph.fr.

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, toutes les aides et tous les services, les adresses utiles et consultez plus de 400 expériences d'entreprises.

LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

L'AGEFIPH EN RÉGION

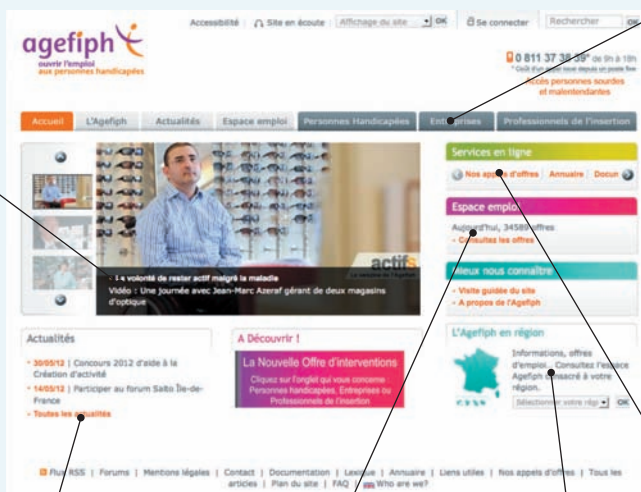
Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de toutes les aides et de tous les services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

SERVICES EN LIGNE

Toutes nos aides et tous nos services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.



Les partenaires-services de l'Agefiph vous accompagnent dans vos projets.

capemploi

sameth

alther

Sommaire

Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une maladie chronique évolutive

03 ● Repères

Panorama des maladies chroniques évolutives, des enjeux pour l'entreprise, des réflexes à avoir et des aides et des services à mobiliser pour accompagner un collaborateur handicapé atteint d'une maladie chronique invalidante.

06 ● Initiatives

Pierrette Maviel et Jean-Marc Azeraf : intégration et maintien dans l'emploi réussis.

08 ● En pratique

Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Cahiers déjà parus téléchargeables sur agefiph.fr :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé
- Intégrer le **handicap** à la gestion des ressources humaines
- Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé psychique**



plus d'infos sur www.agefiph.fr