

# Rôles, missions et solutions proposées par la CARSAT

26 janvier  
2022

# Comment amener un collaborateur vers une reconnaissance RQTH pour favoriser le maintien dans l'emploi ?

- Présentation des missions de la CARSAT en faveur des salariés en situation de handicap
- Identification des freins à une demande de RQTH
- Elaboration de leviers pour changer les regards sur le handicap



# Présentation des missions de la CARSAT en faveur des salariés en situation de handicap

## **La prévention de la désinsertion professionnelle :**

Le Service social de la CARSAT, à travers son réseau d'Assistante sociale, aide le salarié :

- à préparer la reprise de son activité professionnelle. ( exemple, atelier et accompagnement de groupes de salariés en burn out)
- à conserver son emploi ou un emploi en adéquation avec son état de santé

## **L'Evaluation des risques professionnels :**

Le service prévention de la CARSAT, à travers ses contrôleurs de sécurité, intervient auprès des entreprises pour analyser les risques au travail, notamment RPS et l'usure professionnelle.

Il propose des aides financières, des formations et des conseils en prévention.



# Présentation de ma mission au sein de la CARSAT

J'interviens au sein du service de Prévention et de santé au travail de la CARSAT :

- Psychologue pour les salariés et pilote de la mission handicap au sein de la CARSAT
- Dans notre organisme :
  - Plus de 7% du personnel en situation de handicap
  - Recours pour nos achats à un partenariat avec des ESAT
  - Vigilance dans nos offres d'emplois afin qu'elles soient inclusives et handi-acueillantes
  - Une équipe pluridisciplinaire qui s'implique dans la mission handicap (médecins, infirmières, assistante sociale, ergonome, psychologue).
- Notre problématique actuelle :
  - la difficulté à faire reconnaître le handicap invisible dans l'entreprise en lien avec le maintien dans l'emploi



## La notion de handicap invisible

- Touche 80 % des personnes en situation de handicap
- On parle de handicap invisible pour :
  - Les maladies chroniques ( cancer, diabète,...),
  - Les troubles auditifs ou visuels
  - La dyslexie,...
  - Les troubles mentaux (dépression, bipolarité, psychose,..)
  - Les troubles de l'attention
  - ...



## Les freins à la reconnaissance des handicaps invisibles

- **Chez le sujet lui-même :**

- Il ne souhaite pas le dire par crainte pour son travail et ses relations de travail.

Développement de stratégie d'évitement ou compensatoire

- Risque d'usure professionnelle ou de burn out
- Risque d'une dégradation des relations professionnelles : isolement, agressivité, RPS

- **Chez les collaborateurs et managers :**

- Interprétations biaisées des difficultés ou des comportements du collègue :

Manque d'implication, de motivation, d'intégration

- Risque d'un mécanisme de rejet, de bouc-émissaire et d'exclusion

- Lorsqu'il y a une reconnaissance d'un handicap invisible,

Le risque d'un sentiment de jalousie, d'un passe-droit pour un aménagement de poste injustifié.

- **Chez le personnel de santé et des RH :**

Ne rien faire tant que la personne ne souhaite pas parler de son handicap

Rester derrière le secret médical au risque que la situation professionnelle se dégrade pour la personne



## Les leviers pour favoriser le maintien et changer les regards sur le handicap

- Initier des actions de sensibilisation auprès du personnel de manière régulière
  - Des ateliers débat, des formations pour les managers, des kits de sensibilisation (handi-poursuite, actibox, Duo Day,...)
- Proposer systématiquement une visite de pré-reprise après trois mois d'arrêt
- Prise de contact de l'Assistante sociale pour renouer le lien en vue de la reprise
- Développer une culture en Premier Secours en Santé Mentale
  - Engager le dialogue, parler des difficultés observées sur le lieu de travail, encourager la personne à se faire aider.
  - Il y a un lien fort entre santé mentale et handicap : porte d'entrée vers l'acceptation du handicap
- Développer des partenariats avec des structures et organismes qualifiés :
  - Agefiph, Cap Emploi, Esat,..
  - Souvent ils proposent des outils, des formations, des supports de communication
  - Possibilité de signer des conventions pour des actions de sensibilisation, d'intégration, de recrutement,...
  - Réaliser un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux

