GROUPE MNH

Dossier « Ressources humaines »
réalisé en partenariat avec la MNH

Accessibilité
des formations paramédicales 14

Vers une nouvelle organisation
des services de santé au travail 18

Accessibilité des formations paramédicales

Un engagement continu

Marie HOUSSEL Responsable du pôle Ressources humaines hospitalières, FHF

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a défini l'obligation d'emploi légale d'au moins 6 % de travailleurs handicapés. Elle acte également un principe d'accessibilité universelle qui prend en compte l'ensemble des situations de handicap dans leur diversité (sensoriel, physique, mental, etc.). L'application de ce principe dans le domaine de la formation professionnelle a été prévue avec le décret du 9 janvier 2006. En 2016, la fonction publique hospitalière (FPH) a atteint un taux d'emploi de 5,51 %[1]. Néanmoins, ce taux de travailleurs handicapés parmi les effectifs de la FPH correspond pour l'essentiel à des situations de maintien dans l'emploi : le recrutement direct ne concerne que peu le cœur de métier de l'hôpital. Force est de constater que la FPH peine à former, et recruter, des professionnels paramédicaux en situation de handicap.

Les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux incarnent depuis toujours les valeurs républicaines : ils sont au cœur de notre cohésion sociale. Représenter la diversité de notre société est de leur responsabilité, ce qui implique de réfléchir à l'accessibilité des formations initiales aux métiers de la santé. À cet égard, la Fédération hospitalière de France (FHF) a mené dès 2015, et dans le cadre de son partenariat avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), une étude sur l'accessibilité des instituts de formation de la FPH. Cette étude a donné lieu à une enquête auprès des directeurs d'institut de formation et à un livre blanc qui comprend vingt-huit préconisations et six fiches pratiques[2]. La FHF a souhaité reconduire cette enquête en 2017 afin d'évaluer l'impact de son action. Cent dix-neuf directeurs, représentant cent quatre-vingt-dix instituts, se sont mobilisés. Il en ressort l'appropriation des outils proposés et la mobilisation progressive des instituts. Mais aussi la nécessaire poursuite de la sensibilisation engagée pour la perception du handicap. **GRAPHIQUE 1**

L'appropriation des outils

La mobilisation d'un groupe de travail[3] a permis à la FHF de mettre à disposition des supports de sensibilisation. Ils présentent un rappel de la réglementation mais aussi les outils et bonnes pratiques à même de favoriser l'accessibilité, ou la poursuite d'une formation paramédicale par un étudiant en situation de handicap. Un an après la diffusion de ces outils, 60 % des répondants ont pris connaissance des fiches mises en ligne par la FHF et 72 % d'entre eux les considèrent utiles.

À l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2017, la FHF a intensifié son

engagement. Quatre nouvelles fiches portant sur le dialogue avec les agences régionales de santé et les conseils régionaux ont été mises en ligne. Elles concernent l'accessibilité et les exigences spécifiques aux métiers soignants. Objectif : sensibiliser les acteurs de l'orientation et les médecins agréés qui interviennent en amont de l'entrée en formation, lors de la visite d'aptitude.

La mobilisation progressive des instituts

En 2017, 83 % des instituts répondants sont désormais accessibles au handicap, contre 70 % en 2015. Soit une amélioration de treize points. GRAPHIQUE 2

>> 30% des instituts répondants mentionnent l'accès de leurs formations paramédicales aux étudiants en situation de handicap (+ 12,5 points par rapport à 2015) dans leurs supports institutionnels. Pour l'essentiel, cette documentation porte sur le concours et le dossier de concours, le règlement intérieur (nécessité de signalement, modalités possibles d'aménagement…), le dossier d'inscription, le livret d'accueil, le projet d'institut et le projet pédagogique.

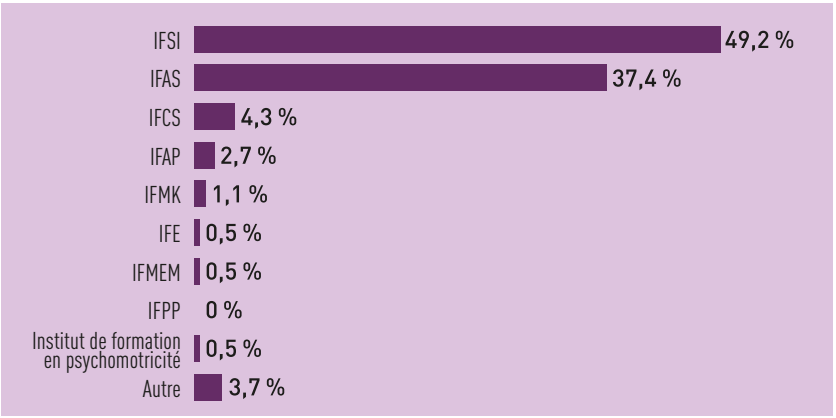
>> 16% des équipes enseignantes ont pu bénéficier de formations sur l'intégration d'étudiants en situation de handicap ou sur le handicap au travail (+11,4 points).

>> 28% ont mis en place des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés (+ 9 points).

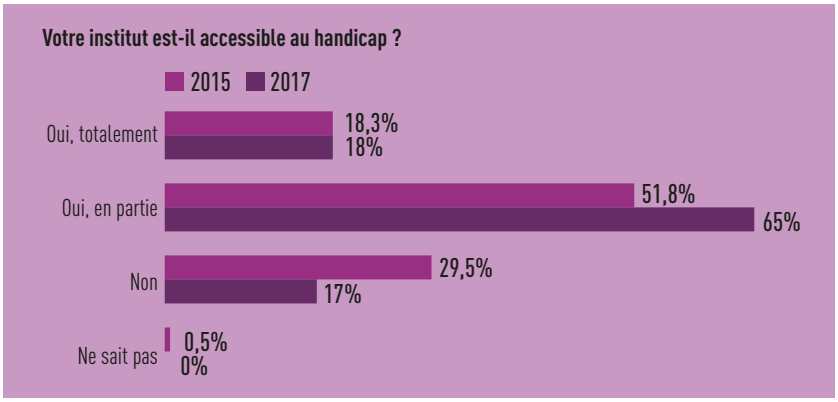
>> Les instituts ne disposent toujours d'aucun moyen dédié : la compensation du handicap se réalise toutefois à moyen constant dans le cadre du budget de fonctionnement de l'institut et dépend de la capacité à négocier une enveloppe supplémentaire avec chaque Région.

>> Une distinction peut être opérée entre les formations universitarisées et les autres formations de niveaux III ou V. L'universitarisation des formations a donné lieu à la signature de conventions entre les établissements regroupés en groupements de coopération sanitaire (GCS), l'université de référence et le conseil régional. Ces conventions peuvent spécifier, notamment, les modalités d'accès aux services généraux (bibliothèque, etc.), incluant l'accès au service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) et à la mission Handicap de l'université. Force est de constater,

NATURE DES INSTITUTS DE FORMATION PARTICIPANTS
ENQUÊTE 2017 SUR L'ACCESSIBILITÉ GRAPHIQUE 1

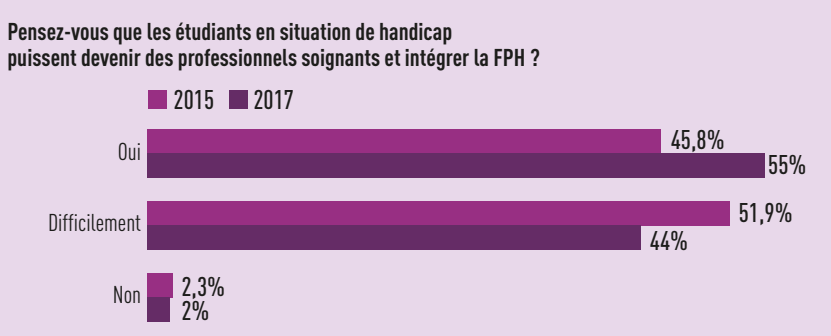


ACCESSIBILITÉ DES INSTITUTS DE FORMATION
ÉTUDE 2017 RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS PARAMÉDICALES GRAPHIQUE 2



1. Rapport annuel du FIPHFP, 2016.
2. L'étude sur l'accessibilité des instituts de formation paramédicale aux étudiants en situation de handicap est disponible sur le site de la FHF : www.fhf.fr > Ressources humaines > Outils et notes.
3. Le groupe de travail réunit le Comité d'entente des formations infirmières et cadres (CEFIEC), l'Association nationale des directeurs d'écoles paramédicales (ANDEP), les centres de reconversion professionnelle (CRP) ainsi que des représentants des étudiants.

PERCEPTION DU HANDICAP
ÉTUDE 2017 RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS PARAMÉDICALES GRAPHIQUE 3



cependant, le caractère hétérogène du contenu des conventions à l'échelle nationale. En fonction des situations, l'accès effectif des étudiants en formation paramédicale aux services du SUMPPS et de la mission Handicap peut être inexistant lorsque ce point est absent des conventions, ou bien restreint en théorie ou encore ineffectif en pratique.

>> Les instituts de formation ne disposent pas systématiquement d'accompagnement dans l'analyse, le choix et la mise en œuvre des compensations pouvant être requises dans le cadre de l'enseignement théorique ou clinique.

La nécessaire poursuite de la sensibilisation

55 % des répondants estiment que les étudiants en situation de handicap peuvent devenir des professionnels soignants, soit une amélioration de dix points. GRAPHIQUE 3

Les commentaires qui illustrent ces réponses portent sur les exigences physiques de l'exercice soignant et sur la nécessité de pouvoir traiter des informations diverses. La teneur de ces commentaires peut être en partie expliquée par la fréquente confusion entre inaptitude et handicap. Or, si le handicap peut parfois entraîner une inaptitude,

55% des répondants estiment que les étudiants en situation de handicap peuvent devenir des professionnels soignants, soit une amélioration de dix points.

PARTENARIAT FHF/ FIPHFP RENOUVELÉ - MARS 2018

Outre l'étude sur l'accessibilité des instituts de formation, le premier partenariat FHF/FIPHFP, en 2015, a permis la mise à disposition d'une série d'outils d'appui aux politiques handicap en établissement. Six fiches et un outil de gestion dédiés aux gestionnaires RH en charge de la politique handicap sont en ligne*.

À l'échelon régional, un dispositif expérimental de référents handicap mutualisés (RHM) est déployé dans quatre des anciennes régions (Haute-Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon).

L'évaluation positive des actions nationales et de l'expérimentation régionale, ainsi que les enjeux actuels de maintien dans l'emploi, justifient du renouvellement du partenariat FHF/FIPHFP en 2018. Objectifs : une plus grande accessibilité de la bourse d'emplois de la FHF et la capitalisation de bonnes pratiques, le partage d'outils et la recherche d'expertise (centre ressources Internet dédié aux référents handicap de la FPH).

FHF et FIPHFP souhaitent continuer à accompagner à l'échelle régionale ou infrarégionale les établissements dans le déploiement de leur politique handicap – et plus particulièrement les petits établissements, les établissements à faible taux d'emploi et/ou faible mobilisation des interventions du FIPHFP.

Cet appui se traduit par la poursuite de la mutualisation d'un référent handicap qui aura mission de décliner en région la dynamique nationale, c'est-à-dire :

- permettre aux établissements de plus mobiliser la plateforme des interventions, voire de conventionner avec le FIPHFP ;
- les aider dans leur déclaration annuelle, afin de réduire le taux de redressement ;
- soutenir la capitalisation des bonnes pratiques ;
- animer le réseaux d'employeurs hospitaliers et l'ouvrir aux réseaux extrahospitaliers via les handi-pactes territoriaux, orienter les établissements vers les acteurs du handicap en région ;
- offrir une expertise sur les dossiers complexes de maintien dans l'emploi.

** Outils disponibles sur le site de la FHF : www.fhf.fr > Ressources humaines > Outils et notes (appui au déploiement des politiques Handicap, version du 24 mars 2018)*

Image du film *Handicap & emploi à l'hôpital*.

ce n'est pas systématiquement le cas. Comme l'affirme la loi du 11 février 2005, le handicap est une notion multidimensionnelle qui s'évalue au regard de l'environnement de la personne. Il est donc situationnel et peut être compensé. L'aptitude, en revanche, est une notion médicale, évaluée par un médecin au regard de la capacité à occuper un poste ou à suivre une formation. Pour sensibiliser les établissements et les acteurs de l'orientation, la FHF a réalisé, avec le soutien de la MNH, le film *Handicap & emploi à l'hôpital*. Ce film retrace les parcours d'étudiants en situation de handicap en formation paramédicale [4].

Aller plus loin est possible. Parce que l'accessibilité des métiers de la santé aux étudiants en situation de handicap suppose un engagement continu, de nombreuses actions sont encore à entreprendre. Il s'agit notamment d'assurer la sensibilisation et l'information des ARS et des conseils régionaux en termes d'appui et de financement de l'accessibilité. Il s'agit également de clarifier la responsabilité institutionnelle en matière de suivi des étudiants concernés en formation paramédicale, afin d'éviter les ruptures d'accompagnement. Il convient par ailleurs de préciser le périmètre d'application des textes du code de l'éducation relatifs aux aménagements des concours et examens aux formations paramédicales universitarisées. Et, enfin, de déterminer les modalités de financement de la compensation lors du concours et tout au long de la scolarité. ■

LANCEMENT D'UNE CONCERTATION INTERPROFESSIONNELLE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 15 FÉVRIER 2018 ENCADRÉ 2

Ce cycle de concertation interprofessionnelle vise à transformer la politique du handicap à travers plusieurs leviers :

- permettre aux personnes handicapées d'accéder au milieu ordinaire de travail, et de s'y maintenir, dans le cadre de parcours sécurisés d'accès à la formation et à l'emploi ;
- augmenter le potentiel de recrutement des employeurs en simplifiant l'obligation d'emploi des personnes handicapées ;
- ajuster et renforcer les outils de la politique d'emploi des personnes handicapées aux besoins tant des personnes que des employeurs.

L'objectif de recrutement de personnels handicapés doit être poursuivi, toujours plus fort. Pour la FHF, la réflexion sur l'obligation d'emploi s'articule avec celle dédiée à l'accessibilité des formations initiales, médicales et paramédicales, mais également avec les préoccupations majeures des employeurs que sont le maintien dans l'emploi et la prévention.
L'ouverture de la concertation représente l'opportunité d'envisager de nouvelles missions et modalités d'intervention dans le cadre de la politique handicap, en intégrant la prévention et l'anticipation des situations de handicap.

4. You Tube, *Handicap & emploi à l'hôpital*.