

Inclusion du handicap au travail : une priorité pour le CHU de Montpellier

Sanitaire

Date de publication : 9 décembre 2024

Généralités

Objectif :

Impulser une dynamique managériale autour de l'inclusion du handicap et réflexion managériale autour des agents soignants en situation de vulnérabilité.

Le projet social du CHU de Montpellier a fait de l'inclusion du handicap au travail une priorité, visant à modifier les représentations du handicap. L'objectif est de créer de la confiance, d'ancrer la non-discrimination dans le management de l'établissement et ainsi favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.

Etapes de mise en oeuvre

- Ce projet repose sur la construction d'une collaboration de la DCGS et de la cellule handicap de la DRH du CHU de MONTPELLIER avec l'établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP) de notre territoire - le CRIP UGECAM. Son objet est d'accompagner l'insertion des PSH au sein de notre établissement.
- Le projet nécessite d'identifier et informer des managers référents handicap qui ont un rôle clé dans le dispositif d'accueil des stagiaires, de maître d'apprentissage, d''ambassadeurs "inclusion" auprès de leurs pairs. Ces acteurs participent aux instances du pôle des métiers du soins de l'ESRP.
- Le CHU participe aux campagnes de communication permettant de valoriser l'inclusion des PSH (forum du CRIP, jobdating, cours en IFSI). Un point clé de ces communications est la réalisation de vidéos avec 3 apprenants sur la collaboration entre le CRIP et le CHU avec présentation des bénéfices.

Essaimage

Les principaux leviers

Une volonté des parties prenantes qui repose sur un repérage d'acteurs sensibles à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les principaux freins

Travail sur les représentations sociales du handicap spécifiquement dans les métiers du soin.

Témoignages

> *Les apprentis et professionnels du CRIP sont une plus-value pour les équipes car ils apportent une vision différente des situations et un nouveau regard sur le handicap. Dans l'unité que j'encadre il y a une IDE venant du CRIP en plus d'Adrien qui effectue régulièrement depuis plus d'un an des remplacements. Il a aussi réalisé en stage dans l'unité. Pour l'équipe et pour moi, ils sont comme n'importe quel professionnel. On voit qu'ils ont à cœur de montrer leurs compétences et leur envie de bien faire. La relation avec les patients est différente également. En effet par leur vécu, ils ont une autre approche de la maladie et sont plus sensibles à certaines choses. Leurs prises en soins des patients sont vraiment holistiques et ils s'intéressent au parcours patient notamment. Adrien est très investi dans sa formation et profite de son apprentissage pour enrichir ses connaissances et ses expériences*
>
> **Adriane BRISSE, faisant fonction cadre de santé**

Le contrat d'apprentissage est un atout majeur pour mon développement professionnel et personnel, me permettant de me sentir pleinement intégré au sein du CHU. Il offre aussi l'opportunité de bâtir son réseau, de vivre la réalité en tant que professionnel dans les services, de se familiariser avec le CHU et de se faire connaître en vue d'une future embauche. Une meilleure connaissance mutuelle favorise une meilleure inclusion. Ma cadre référente connait le CRIP, mes formateurs, le CFA, et me connaît personnellement. Cette relation de confiance facilite mon évolution au sein du CHU, me permettant de m'intégrer rapidement dans les équipes, de faire comprendre mes besoins spécifiques sans avoir à les justifier constamment, et de travailler sur les représentations du handicap.

Adrien MAYNAUD, étudiant infirmier

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

f-barge@chu-montpellier.fr

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 juin 2020

Durée du projet : 6 mois

CHU de Montpellier 34295

Type de structure : Sanitaire / Public

Obligation réglementaire : Oui

L'obligation emploi travailleurs handicapés (objectif de 6%).

Déclenchement
Actualisation de nos pratiques managériales dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

8/10

Remplace une pratique existante

Les ressources

Temps

Oui pour la coordination et la participation aux différentes activités

A considérer

Personnel (équipe projet, déploiement...)

L'équipe référence handicap, l'ensemble des référents (15 cadres de santé) + le service communication

A considérer

Des compétences en interne

Compétences managériales et connaissances autour de la thématique du handicap

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Intervenants du CRIP

Beaucoup

Des équipements, du matériel

Equipements techniques du service communication notamment pour le montage vidéo.

A considérer

Des financements (internes et externes)

Peu

Les impacts

Sur l'environnement : Non applicable

Sur les professionnels : Impacts positifs

Bienveillance managériale; richesse managériale liée à la diversité

Sur les usagers : Impacts positifs

Meilleure inclusion du handicap, augmentation du nombre de contrats d'apprentissage et de recrutements de personnes en situation de handicap

Sur l'organisation : Impacts positifs

Augmentation du vivier soignants

Sur le médico-économique : Impacts positifs

Augmentation du bénéficiaire de l'obligation emploi travailleurs handicapés: baisse de la contribution annuelle

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [x] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles
- [x] Autres : Communication

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Dans le projet d'établissement