



## La lettre n°13 juin 2013

### UN POSTE DE TRAVAIL ADAPTÉ

Antoine, jeune ingénieur chargé de gestion de projet chez [Egis Rail](#), où il travaille sur une importante opération de rénovation de la ligne 1 du métro automatique de Lille, nous apporte son témoignage sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et sur l'adaptation de son poste de travail.



"Toutes les personnes albinos ont des problèmes de vue importants, néanmoins on distingue parmi elles une plage d'acuités visuelles très vaste, allant de moins de 1/20<sup>ème</sup> à plus de 4/10<sup>ème</sup>. En ce qui me concerne, j'ai la chance, avec mes 3/10<sup>ème</sup> corrigé, de faire partie du peloton de tête. Mon handicap visuel n'est donc pas des plus importants, mais par rapport au

commun des mortels, je suis incontestablement quelqu'un de malvoyant pour qui, par exemple, obtenir le permis de conduire n'est absolument pas envisageable.

Je suis né en 1983, précédé de quelques années par ma sœur et mon frère, tous deux albinos. Ma scolarité s'est déroulée relativement normalement. J'ai eu la chance de croiser sur mon chemin une majorité d'enseignants compréhensifs, toujours prêts à m'aider, en faisant par exemple des photocopies agrandies lorsque c'était nécessaire et en me réservant systématiquement une place au premier rang. Bien sûr, tout ne s'est pas passé sans difficulté et de nombreuses anecdotes pourraient l'illustrer, mais ma motivation, ma persévérance, le soutien de mes parents et l'exemple de mon frère et de ma sœur ont visiblement suffi à me permettre de surmonter les obstacles qui se sont successivement présentés à moi. Et c'est ainsi que j'ai grandi sans avoir à faire appel aux aides spécifiques proposées aux personnes malvoyantes par les services de l'état (COTOREP à l'époque, MDPH aujourd'hui).

Mes études supérieures se sont achevées en juillet 2007. Grâce à mon diplôme d'ingénieur en génie civil et une bonne maîtrise de la langue russe, j'ai sans difficulté, décroché un premier poste dans une entreprise française implantée à Moscou. Il s'agissait d'un volontariat international en entreprise. Pendant deux ans j'ai participé à des projets de construction de plateformes logistiques en Russie. Ce fut bien sûr une expérience très intéressante et très enrichissante, mais lorsque mon contrat est arrivé à son terme, j'ai préféré rentrer en France pour y rechercher un poste dans un domaine qui me passionne d'avantage.

Jusque-là, j'étais resté parfaitement fidèle au credo que je m'étais forgé depuis mon plus jeune âge : *"bats-toi pour t'adapter au monde qui t'entoure et n'attends jamais de ce dernier qu'il s'adapte à toi"*, mais les choses allaient bientôt changer ...

Ma recherche d'emploi n'étant pas rapidement couronnée de succès, on m'a suggéré (ou serait-ce moi qui y ai pensé ?) de faire une demande de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la MDPH dans le but de booster l'attractivité de mon CV. Je cherchais alors un poste en France dans l'ingénierie ferroviaire. J'avais donc mis de côté mon "joker" que sont les langues étrangères et je me trouvais par conséquent mis en concurrence avec beaucoup d'autres CV de personnes tout aussi qualifiées que moi. Mais cette concurrence avait un caractère inégal car une partie importante des postes qui pouvaient m'intéresser nécessitait d'avoir le permis de conduire pour pouvoir se déplacer sur des chantiers. Ces postes ne m'étaient donc pas ouverts et c'est d'ailleurs ce dont j'ai pu faire l'amer constat en me voyant à plusieurs reprises refuser pour cette raison des entretiens d'embauche pour des postes particulièrement intéressants. Avoir une RQTH pouvait donc m'apporter un avantage sur tous les autres postes et compenser ainsi l'inégalité de traitement de mon CV sur le marché de l'emploi. Bien sûr, il s'agissait de faire appel à une aide extérieure, ce qui était parfaitement contraire à ma philosophie. Mais pourquoi systématiquement refuser l'aide qu'on vous offre quand on a pendant des années travaillé à pousser au maximum ses capacités d'adaptation ? Par peur de l'assistanat, on peut finir par tomber dans le masochisme ! C'est ainsi que j'ai changé mon fusil d'épaule en déposant pour la première fois, à l'âge de 26 ans, un dossier auprès de la MDPH.

Je vous passe les détails de la constitution du dossier, même si j'en retiens que cette démarche doit être menée avec une certaine vigilance ...

Presque sept mois plus tard, j'ai enfin reçu une réponse de la MDPH : ma qualité de travailleur handicapé était reconnue et mon taux d'incapacité évalué entre 50 et 79% (me donnant accès à l'allocation d'adulte handicapé, ou [AAH](#)). Ironie de l'histoire, j'avais été embauché trois mois plus tôt à un poste correspondant exactement à mes attentes et par un employeur ignorant tout de mon handicap visuel !

Peu de temps après, l'antenne Île-de-France de Genespoir organisait une réunion-débat sur le thème des métiers et de l'insertion professionnelle. À cette occasion, j'ai été invité à présenter mon expérience et mes récentes démarches, mon discours a suscité un petit débat sur la pertinence de faire ou non recours auprès de la MDPH en vue de me voir attribuer un taux d'incapacité supérieur à 80% (taux ouvrant droit à des prestations sociales bien plus avantageuses). Les avis étaient partagés, et je ne pourrais pas vous répéter aujourd'hui les arguments des uns et des autres. Mais quoi qu'il en soit, mon choix a été de ne pas engager de recours. J'estimais, en effet, que mon handicap avait été correctement évalué et que je ne méritais pas plus d'aide que celle qui allait m'être apportée.

Ma RQTH ne m'a donc pas aidé dans ma recherche d'emploi, toutefois, elle a eu, et a encore, deux effets bien appréciables : d'une part, j'ai pu, grâce à elle, faire une demande [d'adaptation de mon poste de travail](#) dont je profite maintenant au quotidien, et, d'autre part, mon employeur fait tous les ans des économies du fait de la présence d'un travailleur handicapé en plus dans ses effectifs (i.e. le montant de sa contribution à l'[AGEFIPH](#) s'en trouve diminué).

On ne peut pas dire que mon employeur ait mis beaucoup d'ardeur à réaliser les démarches nécessaires à l'adaptation de mon poste de travail et personne au service des ressources humaines ne m'a donné l'impression d'avoir de l'expérience dans ce domaine. Et pourtant, à la

même époque, mon entreprise menait une importante campagne interne incitant les employés à faire reconnaître leurs handicaps cachés ... Heureusement, le ridicule ne tue pas ! Toujours est-il qu'il m'a fallu être très patient et relancer à plusieurs reprises le service des Ressources Humaines pour finalement obtenir ce qui m'était dû.

J'ai été pris en charge par le [SAMETH](#) (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) de mon département qui m'a orienté vers un ergonome pour définir au mieux les modalités d'adaptation de mon poste de travail. Grâce à une étude consciencieuse et personnalisée j'ai pu définir mon besoin et ce, après avoir testé en conditions réelles les différents outils qui m'étaient proposés. J'insiste sur le fait que le choix final a été le mien, l'ergonome s'étant limité à me proposer et à me faire tester tous les outils susceptibles de me rendre service. En définitive, j'ai retenu les éléments suivants :

- 2 écrans d'ordinateur 26' me permettant de travailler en mode « bureau étendu » (deux programmes peuvent être ouverts et affichés côte à côte), ce qui est très pratique pour les tâches que j'ai à réaliser au quotidien



- Un double-bras articulé permettant une grande liberté de positionnement des écrans. Mon nystagmus entraîne une position de blocage dans laquelle mes yeux regardent vers le haut. Grâce aux bras articulés, je peux positionner les écrans plus haut que la normale, ce qui m'évite de trop pencher la tête vers le bas. Et d'autre part, je peux rapprocher les écrans autant que nécessaire, sans avoir à poser le clavier sur mes genoux !
- Le logiciel ZoomText (pour utiliser sur mon ordinateur portable pendant mes déplacements). A l'usage, je ne me suis pas habitué à ce logiciel. Peut-être n'ai-je pas fait suffisamment l'effort de m'y adapter, ou peut-être que ce logiciel est "surdimensionné" vis-à-vis de mon acuité visuelle.
- Des stores enrouleurs micro perforés pour remplacer les stores vénitiens existants dans mon bureau. Ces nouveaux stores permettent de réduire de façon homogène l'intensité lumineuse tout en permettant de voir l'extérieur. Ça évite de plonger mon bureau dans le noir et de perdre tout contact avec l'extérieur, ce que les deux collègues avec qui je partage mon bureau n'apprécieraient certainement pas !
- Un monoculaire 8x dont je me sers aussi bien pour suivre les présentations projetées en réunion que dans les transports lorsque je suis en déplacement professionnel (et personnel !). Toutes ces démarches (de l'obtention de la RQTH à la finalisation de l'adaptation de mon poste de travail) ont duré plus d'un an et demi, mais je profite maintenant d'un poste de travail

aménagé dont je suis très satisfait. Le seul vrai point négatif que je peux noter, c'est que je ne retrouve pas à la maison devant mon ordinateur tout le confort que j'ai au bureau !

Toutes les personnes étrangères à mon service ont du mal à cacher leur surprise lorsqu'ils entrent dans mon bureau et me voient assis devant mon "poste de contrôle", mais rares sont celles qui m'interrogent à ce sujet. Mon chef lui-même n'a montré aucune curiosité le jour où je l'ai informé de ma reconnaissance de travailleur handicapé.

Tôt ou tard, je serai amené à changer d'emploi et certainement d'entreprise. A cette occasion, il faudra que je m'interroge de nouveau sur la meilleure façon d'informer ou de ne pas informer sur mon handicap et sur le fait de mettre ou non en avant ma RQTH. La société évolue, et le rapport des gens au handicap également. Je ne chercherai donc des réponses à ces questions que le moment venu !

## LA RQTH



Quel intérêt y a-t-il à faire des démarches de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ?**

Nous avons déjà discuté de ce sujet lors de différentes rencontres annuelles de Genespoir. Les avis étaient partagés et les craintes nombreuses. Lors d'un recrutement certains craignent de se faire reconnaître en tant que travailleur handicapé par leur employeur par peur de ne pas être recruté ou par peur d'être licencié avant la fin de la période d'essai. D'autres pensent par ailleurs qu'il faut avoir une reconnaissance de handicap d'au moins 80 % pour que cela présente un intérêt et tout le monde n'a pas ces 80 %. Et certains trouvent dévalorisant de rechercher un travail réservé à un travailleur handicapé alors qu'ils ont une qualification professionnelle.

Rappelons tout d'abord les dispositifs liés à la reconnaissance de l'incapacité liée au handicap pour les personnes adultes.

On peut en distinguer de trois ordres :

- **dans le domaine fiscal**, si votre taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80 %, vous bénéficiez d'une demi-part supplémentaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu ;
- **dans le domaine professionnel**,
  - quel que soit leur taux d'incapacité liée au handicap, les travailleurs bénéficient de dispositifs spécifiques, destinés d'une part à faciliter leur accès et leur adaptation au marché du travail et d'autre part, à inciter et favoriser leur embauche par les employeurs,
  - des conditions particulières d'accès aux emplois de la fonction publique sont réservées aux personnes en situation de handicap,
  - les personnes qui n'ont pas accès à un emploi du fait de leur handicap peuvent bénéficier de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) sous certaines conditions ;
- **pour la retraite**,
  - dans le privé, vous pouvez bénéficier d'un départ à la retraite anticipé, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite (fixé entre 60 ans et 62 ans, selon votre date de naissance), à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap.

Attention : vous devez justifier d'une durée totale d'assurance minimale tous régimes confondus depuis que votre handicap a été reconnu.

- Dans la fonction publique, en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire handicapé, vous pouvez partir en retraite à partir de 55 ans si vous justifiez d'une certaine durée d'assurance dont un nombre de trimestres cotisés. Vous pouvez bénéficier de cette mesure si vous êtes atteint d'une incapacité permanente supérieur à 80 % **ou** si vous être reconnu travailleur handicapé même avec un taux d'incapacité inférieur à 80 % (loi 2012-347 du 12 mars 2012 et décret 2012-1060 du 18 septembre 2012). [Voir la fiche Valentin Haüy.](#)

La démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est une démarche personnelle qui ne regarde pas l'employeur. Vous devez vous adresser à la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) de votre département pour retirer le formulaire de demande avec la notice explicative. C'est un dossier général qui permet de faire aussi bien une demande de RQTH qu'une demande d'AEEH (Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé) ou qu'une demande AAH (Allocation d'Adulte Handicapé). Toutes ses rubriques ne vous concernent pas forcément mais attachez beaucoup d'importance au dossier médical, faites intervenir aussi bien l'ophtalmologiste que le dermatologue en suivant les conseils donnés sur la fiche pratique [la reconnaissance de l'incapacité liée au handicap](#) du site de Genespoir.

Le dossier est ensuite examiné par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui dépend de la MDPH et qui attribue ou non la qualité de travailleur handicapé.

Lors d'un recrutement pour un emploi vous n'avez pas l'obligation d'indiquer votre qualité de travailleur handicapé, on ne peut pas vous reprocher de ne pas en avoir parlé à ce moment là. Lors de l'entretien d'embauche, vous êtes convié pour vos qualités professionnelles et ce sont elles qui feront que vous serez recruté. N'oubliez pas que même si votre interlocuteur remarque votre qualité de personne albinos (ce qui n'est pas toujours le cas), il n'a, la plupart du temps, aucune idée des conséquences de l'albinisme sur la vue. Toutefois **vous ne devez pas dissimuler vos limites** car elles auront une influence sur votre manière d'exercer votre activité professionnelle.

Vous pourrez faire valoir votre qualité de travailleur handicapé après votre recrutement ou après votre titularisation. Vous y avez intérêt tout comme votre employeur qui pourra obtenir des aides pour l'aménagement de votre poste de travail de l'AGEFIPH pour le secteur privé ou du FIPHP pour la fonction publique. Par ailleurs votre employeur verra sa contribution au fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées réduite.

Vous trouverez de nombreuses informations dans [les fiches pratiques de l'association Valentin Haüy.](#)

La région Nord-Pas-de-Calais a édité entre autre le [Guide Régional de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées](#). Le [centre régional de ressources pédagogiques](#) donne accès à un très grand nombre de documents en relation avec le handicap. On ne peut que saluer cette initiative qui montre la volonté de cette région de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Voir aussi le [guide de la RQTH dans la fonction publique](#).

## LES AIDES DE L'AGEFIPH (SECTEUR PRIVÉ)



L'AGEFIPH est l'association chargée de la **gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées**. Elle collecte les contributions financières des entreprises privées de vingt salariés et plus qui s'acquittent par ce moyen, en tout ou partie, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés. Les sommes ainsi

collectées sont utilisées pour favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Elle a pour missions de développer et de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. En réponse aux besoins des personnes handicapées et des entreprises, à toutes les étapes de leur projet, l'AGEFIPH apporte des aides financières et offre l'appui et les conseils sur-mesure d'un réseau de spécialistes.

L'AGEFIPH propose donc de nombreuses subventions dans le cadre de mesures définies dans son programme d'intervention dont par exemple :

- Aménagement des situations de travail.
- Accessibilité des lieux de travail.
- Soutien à l'intégration en milieu ordinaire de travail.
- Aides techniques et humaines.
- Aides aux innovations.
- Aide à l'aménagement du temps de travail, etc.

[Les aides de l'AGEFIPH.](#)

## LES AIDES DU FIPHFP (SECTEUR PUBLIC)



Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Tous les employeurs publics même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.

Le FIPHFP accompagne l'employeur dans sa recherche de financement avec une liste précise d'aides telles que ([consulter le catalogue 2012](#)) :

- Les adaptations des postes de travail.
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée.
- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie.
- La formation et l'information des travailleurs handicapés.
- Les dépenses d'études.
- La formation et l'information des personnels.
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contenu de l'aide en cours de définition).

## BACCALAURÉAT ET TIERS-TEMPS



Afin de maintenir l'égalité des chances entre les candidats, les élèves handicapés qui en ont besoin peuvent bénéficier d'aménagements des épreuves, tels que le tiers-temps. Dans ce cas, le temps de composition aux examens peut être majoré d'un tiers.

Mais pour la session 2013, certains des élèves concernés se préparaient à passer une journée particulièrement longue lors de la semaine des écrits du bac qui démarre le 17 juin, une situation dénoncée par des syndicats et des associations. En effet, le jeudi 20 juin, des élèves de la série ES se retrouvaient ainsi avec neuf heures vingt d'examen, compte tenu du temps supplémentaire, en enchaînant l'épreuve de sciences économiques le matin et la langue vivante 2 l'après-midi. De même, des candidats handicapés de la série STG se préparaient à affronter une journée d'examen de huit heures quarante le mardi 18 juin avec l'histoire-géographie le matin et l'épreuve de technologique pratique l'après-midi. D'autres voyaient même leurs épreuves se chevaucher s'ils voulaient bénéficier du tiers-temps

Afin de remédier à cette situation, le ministre de l'Éducation nationale, Vincent Peillon, s'est engagé à ce que l'ensemble des épreuves des examens nationaux organisés par l'Éducation nationale soit programmé en tenant compte de la situation des élèves handicapés. Il a annoncé que **les élèves ne composeront pas plus de 8 h par jour**, quelles que soient les majorations de temps accordées.

D'après l'AFP, les rectorats contacteront les élèves concernés et leur proposeront de choisir entre conserver le calendrier initial ou reporter une des épreuves des 18 ou 20 juin, selon la série, à un autre jour. La date du samedi 22 juin a été avancée par le ministère.

## LA BNFA

La **Bibliothèque Numérique Francophone Accessible** propose l'accès à des livres numériques adaptés aux personnes déficientes visuelles. Elle est ouverte à toute personne bénéficiant des lois sur l'exception au droit d'auteur en France, dont font partie les personnes malvoyantes et aveugles titulaires de la carte d'invalidité.

Actuellement, trois partenaires y prennent part : l'Association BrailleNet, le Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes (GIAA) et l'Association pour le Bien des Aveugles et malvoyants de Genève (ABA).

Après avoir complété le formulaire d'inscription à la [BNFA](#), il vous sera demandé de fournir un justificatif de votre handicap : soit un certificat médical délivré par un médecin ophtalmologiste mentionnant que vous êtes atteint(e) d'une incapacité de lire après correction, soit la copie de votre carte d'invalidité mentionnant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80%.