

FICHE PRATIQUE À DESTINATION DES ACTEURS DE L'ORIENTATION



QUELQUES ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 ET LA DÉFINITION LÉGALE DU HANDICAP

La **Loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**, adoptée le **11 février 2005**, constitue une avancée législative majeure dans le champ du handicap. Outre la réaffirmation des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap, elle a fourni pour la première fois une définition du handicap (article 2 de la loi du 11 février 2005) :

▀▀ *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*

Dès lors, **le législateur vient affirmer que le handicap recouvre une multiplicité de situations** : handicap visible, invisible, physique, mental, psychique... De plus, **le handicap n'existe pas « en soi »** : il apparaît dans une situation donnée, pour une durée qui n'est pas forcément définitive, face à un environnement spécifique. La notion de handicap doit donc être **décorrélée de celle de la gravité** : une problématique de santé n'a pas à être grave pour que l'on puisse parler de situation de handicap.

Au-delà d'un cadre légal renouvelé et d'une nouvelle définition, la loi du 11 février 2005 est aussi intervenue sur différents champs, au sein desquels elle a bouleversé les modalités de prise en charge auparavant proposées aux personnes en situation de handicap. En 2015, l'anniversaire de la loi a ainsi permis de dresser un premier bilan des principales avancées. Outre le principe **d'un droit à la compensation** (création de la PCH²) et la **mise en place d'un guichet unique pour les personnes en situation de handicap dans chaque département** (création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées, MDPH), elle a permis de créer le FIPHFP en juin 2006, avec pour mission de favoriser l'insertion et **le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques** grâce à une politique incitative.

LA NOTION D'ACCESSIBILITÉ

La **définition de l'accessibilité** élaborée par la Délégation Interministérielle aux Personnes Handicapées (DIPH), correspondant à une **notion d'accessibilité « généralisée »**, est aujourd'hui communément retenue :

▀▀ *L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités³.*

Il ne s'agit donc pas seulement de la mise en accessibilité des bâtiments et des espaces, à laquelle cette notion est souvent limitée.

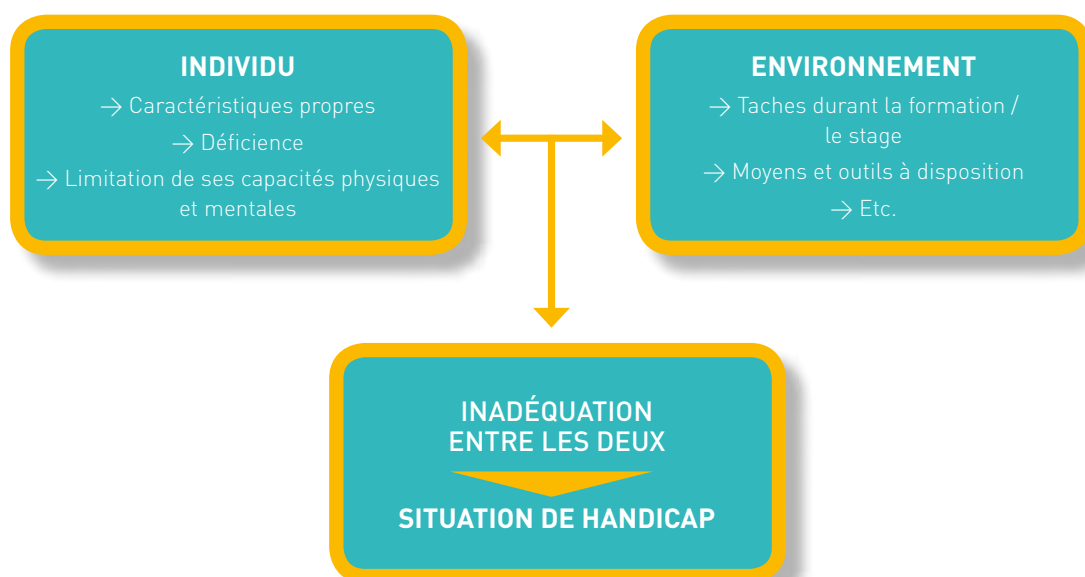
²PCH : Prestation de Compensation du Handicap

³Source : Délégation Interministérielle aux Personnes Handicapées, « Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle » septembre 2006.

► INAPTITUDE ET HANDICAP : DES NOTIONS SIMILAIRES ?

La **notion de handicap est à différencier de la notion d'inaptitude**. Si le handicap peut parfois entraîner une inaptitude, 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 pour permettre la pleine participation de la personne à la vie en société. 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.

Schématiquement, le **handicap apparaît dans la situation suivante** :



Source : Registre Unique Santé et Sécurité au Travail. Caisse des Dépôts et des Consignations - Edition 2015

L'OBLIGATION D'EMPLOI

La loi du 11 février 2005 met en place une **obligation d'emploi pour les employeurs publics**, qui s'élève à 6 %. Cette obligation existait déjà dans le secteur privé depuis 1987. L'objectif est **d'impliquer plus grandement les employeurs dans la mise en œuvre des mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés**. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser. Il s'agit d'une pleine et entière inscription dans la loi du principe de compensation. Pour inciter les employeurs à atteindre ce taux, un double mécanisme d'incitation financière est mis en place :

- **Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés sont soumis à une contribution financière**

En contrepartie, le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** appuie les **employeurs publics** dans les actions menées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, via des aides financières de diverses natures.

De son côté, l'AGEFIPH joue le même rôle dans le secteur privé.

Ces deux fonds peuvent intervenir pour aménager les postes de travail des étudiants au cours de leurs périodes de stage.



QUELLE COMPATIBILITÉ DU HANDICAP AVEC LES MÉTIERS ISSUS DES FILIÈRES PARAMÉDICALES ?

S'il apparaît que **certaines conséquences du handicap peuvent générer une incompatibilité** avec les métiers issus des formations paramédicales, **ce n'est pas systématiquement le cas.**

A titre d'exemple : une personne malentendante peut exercer le métier d'infirmier ou d'aide-soignante, une personne malvoyante peut exercer le métier de masseur-kinésithérapeute.

Autre exemple : l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière comporte l'analyse, l'organisation, la réalisation de soins infirmiers et leur évaluation, la contribution au recueil de données cliniques et épidémiologiques et la participation à des actions de prévention, de dépistage, de formation et d'éducation à la santé. En conséquence, certaines contre-indications peuvent exister et certaines affections psychopathologiques et physiques apparaissent incompatibles avec cette profession. En revanche, la plupart des handicaps peuvent être compatibles avec ce métier !

L'orientation d'une personne en situation de handicap doit ainsi se faire en interrogeant l'adéquation entre les conséquences des problématiques de santé de la personne et les contraintes de poste du métier concerné.



POUR ALLER PLUS LOIN

LE FILM « HANDICAP ET EMPLOI À L'HÔPITAL »

Dans la continuité de l'étude relative à l'accessibilité des formations paramédicales de la Fonction Publique Hospitalière aux personnes en situation de handicap, un film intitulé « Handicap et Emploi à l'hôpital » a été réalisé en 2016.

La bande-annonce du film est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=0LcZ57VCvKA&app=desktop>

Le film « Handicap et Emploi à l'hôpital » est en ligne sur YouTube à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=eH0kkbrUHRg>

LE SITE DE LA FAGERH

La **Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes en situations de Handicap** (FAGERH) recense un nombre important d'informations (établissements, formations proposées, conditions d'accès...) sur son site internet : <http://www.fagerh.fr/index.php>

La FAGERH regroupe les CRP/ERP (centres/établissements de réadaptation professionnelle) sur le territoire national. Ses dispositifs d'accompagnement et de formation œuvrent en faveur de l'accès des travailleurs handicapés à une formation professionnelle. Plusieurs instituts spécialisés organisent des formations aux métiers des secteurs sanitaire et médico-social, notamment aux métiers d'infirmier, d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'accompagnement éducatif et social, de masseur kinésithérapeute.

La FAGERH et la Fédération Hospitalière de France ont signé une convention de partenariat dans le cadre d'une démarche concourant à favoriser l'insertion professionnelle durable des travailleurs handicapés.