

EXEMPLE DE MAINTIEN EN POSTE

Assistante de service social en
situation de handicap visuel

PRESENTATION CLINIQUE

Jeune femme de 35 ans présentant une **RP**

Maladie génétique

Dégénérescence progressive des cellules photo réceptrices. (bâtonnets puis cônes)

Signes fonctionnels

- Héméralopie (symptôme le plus précoce)
- Photophobie
- Atteinte du Champ visuel : Perte de la vision périphérique, puis scotome en anneau, enfin vision tubulaire
- Diminution de l'AV évoluant vers la cécité

A L'EMBAUCHE

- Diagnostic donné par la future salariée lors du deuxième entretien d'embauche
- Embauchée sur une durée d'un an en 2007/2008 sur un remplacement d'ASS
- Uniquement aménagement des horaires de travail: sort à 16 H (héméralopie)

PARCOURS PROFESSIONNEL

- Embauche en CAE de 12/2009 à 12/2011 comme ASS dans le SAMSAH ARRADV 13 sur 1 ETP
- Passage en CDI en décembre 2011 sur le SAMSAH
- Mise en invalidité catégorie 2 en avril 2013 et réduction du travail à ½ ETP en raison d'une aggravation de l'atteinte visuelle
- Passage sur le CAC-DV en septembre 2014 toujours sur ½ ETP

ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL DES LE CDD en 2010

- Matériel basse vision évolutif (pathologie)
 - Vidéo agrandisseur
 - Logiciel de grossissement
 - Synthèse vocale
- Formation sur site sur le matériel
- Déplacement professionnel
- Auxiliaire de Vie Professionnelle

FINANCEMENT DU MAINTIEN EN POSTE

- Aide ponctuelle de l'AGEFIPH sur les 3 axes dans le temps du CAE
- Dossier de RLH en 2011
- Renouvellement du dossier de RLH en 2014

Au total, financement partagé entre l'aide découlant de l'AGEFIPH et l'association

COTE EMPLOYEUR

- Maintien en poste possible grâce à:
 - La connaissance par l'employeur du handicap visuel
 - La bonne coordination avec le médecin du travail
 - La participation financière de l'AGEFIPH
- Aide technique : prendre en compte:
 - L'évolutivité de l'atteinte visuelle
 - L'apprentissage et l'appropriation de l'AT
 - L'adaptation de l'AT au changement du matériel informatique
- Auxiliaire professionnelle : recrutement complexe du fait
 - L'aide non prévisible
 - La non perception des difficultés

COTE SALARIEE

- Choix du maintien en poste:
 - Travail intéressant et passage sur le CAC-DV plus adapté à la situation de handicap
 - Peur de l'isolement et de la perte d'autonomie
- Rester chez soi =
 - Refuge et sécurité
 - Mais désocialisation
- Travailler avec un handicap visuel reste un combat
- Intellectuellement et émotionnellement dur

CONCLUSION

- Pour la salariée en situation de handicap
 - Adaptation permanente à l'évolutivité de la pathologie et à la mouvance de l'environnement de travail
 - Gestion de la fatigabilité toujours majorée
- Pour l'employeur : grande vigilance face à ce handicap qui ne se voit pas

Le maintien en poste ne se limite pas à l'adaptation du poste de travail

Implication des collègues de travail