

BOÎTE À OUTILS

« Management du handicap » »



Mode d'emploi

Référents handicap, responsables RH et psychologues du travail, plus de 30 personnes ont contribué à la conception de cette boîte à outils dédiée au « Management du handicap » lors d'ateliers collaboratifs organisés par le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes.

L'intérêt pour vous, employeurs publics, est de disposer d'outils clés en main, destinés au développement et/ou la mise en œuvre d'actions d'information et de sensibilisation autour du handicap au travail.

Fiches informatives, quizz, affiches, mini-vidéos... tout est à utiliser sans modération pour contribuer à faire évoluer les représentations.

Retrouvez, à l'intérieur
de ce mode d'emploi,
les premières actions à mener
pour diffuser la boîte à outils
« Management du handicap » !

LES EMPLOYEURS PUBLICS
D'Auvergne-Rhône-Alpes
S'ENGAGENT POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP



J'INFORME ET SENSIBILISE LES AGENTS



**Plusieurs supports d'information
ont été conçus pour vous aider
à sensibiliser vos agents :**

- Le dépliant personnalisable « Être en situation de handicap, ça veut dire quoi ? » à mettre à disposition dans des endroits de passage
- Des outils pour lutter contre les stéréotypes :
 - > Deux séries de 4 affiches
 - > Une série de quiz sur les différents types de handicap
A transformer en quiz sur votre Intranet ou à utiliser en version papier
 - > Un bandeau WEB pour votre Intranet à mettre en ligne pendant vos temps forts de communication
 - > Des fonds d'écran à télécharger

Quiz sur les maladies invalidantes

3 questions pour mieux savoir de quoi on parle

1

La plupart des handicaps sont innés.

- ☐ Vrai
☐ Faux

2

La moitié des maladie invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

- ☐ Vrai
☐ Faux

3

Les allergies font partie des maladie invalidantes.

- ☐ Vrai
☐ Faux

Réponses :

- 1- Faux. 85% des handicaps sont acquis au cours de la vie et font suite à des maladies ou accidents hors sphère professionnelle.
2- Vrai. Près de la moitié sont des maladies d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.
3- Vrai. Les allergies font partie des maladies invalidantes. En revanche, elles feront l'objet d'un handicap en fonction des missions confiées à la personne allergique et de son environnement de travail.



Maladies invalidantes

Définition :

« Problèmes de santé qui nécessitent une prise en charge sur une période de plusieurs années ou plusieurs décennies » (OMS).

Ce sont toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Certaines guérissent lentement, d'autres sont incurables.



Exemples :

- Diabète, problème cardiaque, accident vasculaire cérébral, épilepsie, allergie
- Cancer, VIH, hémophilie, hyperthyroïdie, sclérose en plaque, mucoviscidose
- Maladie de Parkinson, maladie d'Alzheimer
- Maladie orpheline (maladie des os de verre, maladie de l'homme de pierre, syndrome Gilles de la Tourette...)

Quelques chiffres :

- 30 maladies chroniques sont considérées comme des Affections Longue Durée par l'Assurance Maladie.
- 8 millions de personnes en France sont atteintes aujourd'hui par une ALD.
- Près de 280 000 personnes par an présentent ce type de maladies.
- Les managers sous-estiment le nombre de personnes avec une maladie invalidante : pour eux, ils représentent 7% des personnes handicapés alors qu'ils sont 16%.

Conséquences possibles :

- Les maladies invalidantes ont des répercussions qui peuvent être passées sous silence. Elles ne sont pas systématiques et diffèrent selon les personnes.
- Fatigue physique et psychique
- Difficultés physiques, psychiques et mentales liées occasionnellement à la maladie
- Incompréhension des proches et du collectif de travail vis-à-vis de la situation
- Crainte de la perte de l'emploi et/ou fort attachement à l'emploi

Aménagements matériels et organisationnels possibles :

- Eviter les gênes respiratoires et faciliter le déplacement des agents
- Compenser les baisses de concentration et les troubles de la mémoire
- Eviter la fatigue et la douleur en fractionnant les tâches et en faisant des pauses plus régulières



Quiz sur le handicap sensoriel

3 questions pour mieux savoir de quoi on parle

1

Combien y-a-il de personnes aveugles en France ?

- ☐ 33 000 personnes
- ☐ 61 000 personnes
- ☐ 89 000 personnes

2

Combien y-a-il de personnes sourdes et malentendantes qui utilisent la Langue des Signes Française ?

- ☐ 40 000 personnes
- ☐ 50 000 personnes
- ☐ 60 000 personnes

3

Une personne sourde ne peut pas conduire dans le cadre de son travail.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Réponses :

1- Il y a 61 personnes aveugles mais ce ne sont pas les seules qui font face à un handicap visuel, 1,7 millions de personnes atteintes de handicap visuel. Cela prend en compte les personnes malvoyantes (diminution de la vue).
2- Il y a 40 000 personnes sourdes et malentendantes qui utilisent la LSF alors que 6 millions de personnes ont un handicap auditif. L'oralisme est une méthode donnant la priorité à l'enseignement de la parole. Des personnes parlent mais ne signent pas, d'autres utilisent la LSF. Certaines sont bilingues : elles utilisent la langue oralisée et la LSF.
3- Faux. Depuis 1959, la réglementation autorise les sourds à obtenir le permis de conduire pour les classes A et B correspondant aux véhicules légers. Les permis poids lourds (permis C, D, E) sont autorisés en fonction de l'importance de la déficience auditive.



Le handicap sensoriel

Définition :

Troubles touchant l'utilisation des fonctions sensoriels (vision, audition, odorat, goût, toucher)



Handicap auditif : privation/diminution de l'audition même avec le port de prothèses auditives

- Surdité légère, moyenne, sévère ou profonde

Conséquences possibles :

- Difficulté à percevoir et localiser les sons et la parole
- Difficulté de compréhension dans un lieu bruyant
- Demande de faire répéter ses interlocuteurs
- Tendance à parler plus fort
- G  ne / déconcentration due aux bruits

Aménagements matériels et organisationnels possibles :

- Aménager le poste de travail avec un appareil auditif, un amplificateur de téléphone
- Proposer une aide humaine interface ou un interprète de la langue des signes
- Favoriser la lecture labiale par le positionnement dans l'environnement de travail et avoir recours à la communication écrite
- Ne pas tourner le dos à une personne malentendante mais se placer bien en face d'elle sans tourner, ni baisser la tête
- Ne pas se positionner devant une fenêtre pour éviter le contre-jour et éclairer suffisamment la pièce
- Dégager la vue de sa bouche pour que la personne puisse lire sur les lèvres
- Faire des phrases courtes et reformuler si la personne ne comprend pas

Handicap visuel : privation/diminution de la vue avec une altération du champ de vision

- L'amblyopie (malvoyant) : l'acuité visuelle comprise entre 4/10  me et 1/10  me pour le meilleur   il
- La cécité (non voyant) : l'acuité visuelle inférieure à 1/10  me pour le meilleur   il (maladies oculaires, maladies du nerf optique ou maladies qui affectent les voies visuelles du cerveau).

Conséquences possibles :

- Vision de près ou de loin, champ de vision rétréci
- Perte de la vision périphérique ou centrale
- Vision des couleurs, vision réduite en forte luminosité ou en pénombre

Aménagements matériels et organisationnels possibles :

- Aménager le poste de travail avec une loupe connectée au système informatique, un logiciel de grossissement, une synthèse vocale, un clavier braille
- S'assurer de la qualité de l'éclairage et de la signalétique dans les locaux
- Prévoir la présence d'un preneur de notes lors d'une présentation écrite
- Ajuster les tâches en fonction de la fatigue oculaire et du temps de prise d'information plus long
- Penser à l'appeler par son nom et à se présenter si elle ne connaît pas la voix avant d'initier une conversation
- Accompagner, guider mais ne pas diriger ; préciser la place des objets ou des directions



Quiz sur le handicap psychique

3 questions pour mieux savoir de quoi on parle

1

Depuis quand le handicap psychique est-il reconnu en France?

- ☐ 1990
- ☐ 2005
- ☐ 2012

2

Une situation de handicap psychique peut entraîner des troubles du comportement.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

3

8 handicaps sur 10 sont visibles.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Réponses :

1- La Loi de 2005 définit pour la première fois le handicap et inclut le handicap psychique. Les personnes en situation de handicap psychique ont désormais accès à une reconnaissance, à des allocations...
2- Vrai. Certains troubles touchant des fonctions psychiques entraînent des troubles du comportement et de l'adaptation sociale.
3- Faux. 8 handicaps sur 10 sont invisibles. Le handicap psychique est souvent invisible pour l'entourage car des stratégies d'adaptation ou d'évitement peuvent être mises en place pour compenser ou masquer les difficultés.



Le handicap psychique

Définition :

- Troubles touchant l'utilisation de certaines fonctions psychiques et pouvant entraîner des problèmes du comportement et de l'adaptation sociale



Exemples :

- Les névroses comme les phobies et les TOC
- Les psychoses comme les schizophrénies et les délires chroniques
- Les états limites comme les troubles de l'humeur (dépression, bipolarité) et les conduites addictives (anorexie et boulimie)

Quelques chiffres :

- L'Unafam estime, sur la base d'études et d'extrapolation de données, qu'entre 75 et 80 % des personnes en situation de handicap psychique serait au chômage ou en inactivité.
- Selon l'OMS :
 - ✓ 1 personne sur 4 est concernée par un trouble psychique dans le monde
 - ✓ 5 des 10 pathologies les plus préoccupantes au niveau mondial pour le XXIème siècle sont les pathologies psychiques
 - ✓ En 2020 : les maladies psychiatriques seront les 1^{ères} causes d'invalidité dans le monde

Conséquences possibles :

Le handicap psychique n'affecte pas directement les capacités intellectuelles qui sont préservées mais il peut impacter leur mise en œuvre faisant apparaître des troubles cognitifs :

- Gestion du temps difficile
- Peur d'affronter la réalité du monde du travail
- Difficulté à fournir des efforts prolongés ou soutenus
- Difficulté d'apprendre autre chose que ce qui lui plaît
- Mémorisation difficile, difficulté dans l'attention
- Troubles de l'humeur

Aménagements matériels et organisationnels possibles :

- Aménager des temps d'isolement du groupe
- Aménager les horaires
- Veiller à la concentration
- Privilégier la communication écrite



Quiz sur le handicap moteur

3 questions pour mieux savoir de quoi on parle

1

Combien de personnes sont en situation de handicap moteur ?

- ☐ 4 millions de personnes
- ☐ 6 millions de personnes
- ☐ 8 millions de personnes

2

Parmi eux, combien sont en fauteuil roulant ?

- ☐ 370 000 personnes
- ☐ 520 000 personnes
- ☐ 940 000 personnes

3

Quelle est la proportion de travailleurs handicapés ayant besoin d'aménagements de poste ?

- ☐ 10%
- ☐ 25%
- ☐ 50%

Réponses :

1- 8 millions de personnes sont en situation de handicap moteur.
2- 370 000 personnes ayant un handicap moteur sont en fauteuil roulant. Le handicap ne se réduit pas au fauteuil roulant.
3- 10% des travailleurs handicapés ont besoin d'aménagements de poste. Ainsi, de nombreuses personnes possèdent un handicap mais ne nécessitent pas d'adaptations dans le cadre professionnel.



Le handicap moteur

Définition :

Troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs

Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale, ainsi que des séquelles d'un traumatisme crânien, peuvent également provoquer des difficultés à contrôler les gestes ou à s'exprimer, sans que les capacités intellectuelles soient altérées.



Exemples :

- Rhumatisme, arthrose
- Hémiplégie, tétraplégie

Quelques chiffres :

- Plus de 8 millions de français sont touchés par une déficience motrice selon des degrés différents (rhumatisme, arthrose, hémiplégie, paraplégie, tétraplégie).
- Environ 600 000 personnes sont para-, tétra- ou hémiplégiques.
- Seules 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.

Conséquences possibles :

- Difficultés à se déplacer
- Difficultés à changer de position, rester dans la même position (debout ou assis)
- Difficultés à prendre et manipuler, effectuer certains gestes, porter des charges

Aménagements matériels et organisationnels possibles :

- Une personne handicapée moteur a besoin qu'on lui assure plus de facilité et de sécurité dans ses déplacements (chemin d'accès au poste de travail, salles de réunion, sanitaires, cantine...).
- Assurez-vous que la personne peut accéder sans difficulté à son bureau, à un lieu de rendez-vous.
- Assurez-vous de l'absence d'obstacle, du bon fonctionnement des ascenseurs et si possible de la disponibilité d'une place de stationnement à proximité.
- Si vous pensez que la personne a besoin d'aide, n'hésitez pas à lui poser la question et suivez ses conseils.
- Penser à certains aménagements de poste : WC adapté, télétravail, transport domicile travail, mobiliers adaptés, souris ergonomique...
- Instaurer des pauses de travail complémentaires si nécessaire
- ...



Quizz sur le handicap mental

3 questions pour mieux savoir de quoi on parle

1

Le plus souvent, à quel moment intervient le handicap mental ?

- ☐ A la naissance et à l'adolescence
- ☐ A l'âge adulte

2

Combien de personnes sont concernées par le handicap mental en France ?

- ☐ 456 000 personnes
- ☐ 792 000 personnes
- ☐ 2,5 millions de personnes

3

Une personne en situation de handicap mental peut-elle travailler ?

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Réponses :

1-Le handicap mental apparaît en majorité dès la naissance et avant 18 ans (au cours du développement) et se caractérise par un retard d'apprentissage, un fonctionnement intellectuel général inférieur à la moyenne, en général mesurable... Il présente une certaine « stabilité » et les soins en lien direct avec la déficience sont plutôt marginaux (hors soins somatiques).
2- Environ 792 000 personnes sont concernées soit 6,6% des 12 millions de personnes en situation de handicap.
3- Vrai. De nombreuses personnes en situation de handicap mental travaillent, certaines exercent même en milieu ordinaire. En règle générale, les postes occupés privilégient un environnement stable et sans changement trop brusque avec des tâches simples et répétitives.



Le handicap mental

Définition :

Troubles touchant l'utilisation de certaines fonctions mentales



Exemples :

- Trisomie 21
- Syndrome X fragile

Quelques chiffres :

- Ce handicap est souvent héréditaire mais dans 30% des cas les origines restent inconnues.

Conséquences possibles :

- Difficulté de compréhension, de concentration, de mémorisation
- Limitation des capacités d'apprentissage
- Lenteur dans le traitement de l'information
- Difficulté à se repérer dans le temps et l'espace
- Difficulté à mettre en place des stratégies et/ou des actions complexes
- Difficulté à établir des priorités
- Difficulté d'autonomie et lenteur d'adaptation à l'environnement
- Maîtrise insuffisante de la lecture et de l'écriture

Aménagements matériels et organisationnels possibles :

- Proposer un poste à temps partiel avec des horaires aménagés et/ou des pauses régulières (temps d'isolement du groupe si nécessaire)
- Vérifier le degré d'autonomie de l'agent
- Privilégier un poste avec des tâches simples, répétitives et routinières
- Parler avec un langage simple et éviter les jeux de mots
- Donner des consignes simples, précises, vérifier qu'elles ont bien été comprises et les rappeler régulièrement
- Envisager un soutien individuel grâce à une personne ressource du type tuteur et ne pas multiplier les interlocuteurs
- Proposer des outils de compensation (agenda, bloc-notes, alarmes, formalisation des procédures...)
- Instaurer un rythme adapté et une constance du cadre
- Éviter un bouleversement trop rapide de l'environnement de travail et des outils
- Limiter les postes générant des situations de stress





J'INFORME ET SENSIBILISE ALES CADRES

Les cadres de proximité ou de direction sont les premiers relais et acteurs de toute politique RH. Les informer sur la gestion du handicap au travail est essentiel :

- Des fiches informatives sur les bons réflexes en matière de handicap au travail :
 - > Le handicap au travail, de quoi parle-t-on ?
 - > Le recrutement d'une personne en situation de handicap, mode d'emploi
 - > Le maintien dans l'emploi, une obligation pour l'employeur

Le recrutement d'une personne en situation de handicap, mode d'emploi

Le recrutement d'une personne en situation de handicap se fait sur les mêmes bases qu'un recrutement classique, à savoir les compétences et l'aptitude au poste. Le dispositif de recrutement ne doit pas être différent mais simplement adapté pour s'assurer de la compatibilité du handicap avec le poste.

1 La définition du besoin

C'est l'étape où vous définissez le poste, les compétences attendues, le niveau de qualification et les conditions de travail.

Rappelez-vous que tous les postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap par nature.

Dans l'élaboration de la fiche de poste, il est important de préciser les conditions d'exercice pour aider les personnes en situation de handicap à se positionner sur le poste et à permettre à la médecine professionnelle ou agréée de valider l'aptitude au poste ou à la fonction.

2 La sélection des candidatures

Ne passez pas à côté d'une candidature parce qu'il y a écrit « RQTH », regardez les compétences avant tout.

Si le CV est intéressant et que le handicap est mentionné dans le CV, précisez au candidat que la situation de handicap sera abordée lors de l'entretien pour s'assurer de la compatibilité avec le poste.

N'oubliez pas de demander si des aménagements sont nécessaires lors de l'entretien ou lors du jury (traduction LSF, position de la table, salle RDC...).

Attention aux comportements discriminants



La prise en compte de l'état de santé dans le processus de recrutement est discriminant et peut faire l'objet d'une condamnation pénale en vertu de la Loi L1132-1 (Code du Travail).

Parce que la discrimination pour raisons de santé et de handicap cumulés est le 1^{er} motif de discrimination en France, il convient de s'interroger sur ses propres représentations et sa vision du handicap dès lors que l'on recrute.

A NOTER : Quand l'inaptitude est médicalement constatée lors du processus de recrutement, il n'y a pas de discrimination.



A ne pas oublier

Les conditions d'exercice concernent par exemple le port de charges lourdes, la station debout prolongée, le travail au contact du public, les horaires décalés, le travail le weekend, le travail sur écran,...





3

L'entretien de recrutement et le choix du candidat



OUI

Mettre le candidat en confiance pour faciliter l'échange

- Le laisser parler sur son parcours et ses expériences
- Présenter en détail les conditions d'exercice pour aider le candidat à parler de ses éventuelles contraintes
- Faire réagir à travers 2/3 exemples de situations rencontrées

NON

NE PAS :

- Poser des questions relatives à son état de santé ou sa maladie ou le laisser s'étendre sur sa vie privée
- Prendre en pitié le candidat
- Evaluer son aptitude médicale au poste : vous n'êtes pas médecin, en cas de doute, la visite médicale auprès du médecin agréé ou la médecine professionnelle permettra de valider définitivement la candidature !

4

L'intégration du candidat sur le poste



Comme pour tout nouveau collaborateur, l'intégration est une étape primordiale.

Elle doit être la même pour tous, avec pour les agents en situation de handicap, une adaptation au cas par cas selon les besoins. Pour cela, vous pouvez par exemple, en accord avec l'agent intégré :

- **aménager son poste de travail** : transport adapté, fauteuil ergonomique, écran plus grand, télétravail...
- **informer l'équipe** des aménagements de poste et/ou des modifications éventuelles, d'organisation,
- **désigner un tuteur** pour accompagner et aider le collaborateur si cela est nécessaire ou dans vos pratiques d'intégration.

Les 2 voies d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap :

● **Le recrutement par concours** (voie de droit commun) pour lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire.

● **La voie contractuelle ayant vocation à titularisation.** Initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, puis le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

Pensez au contrat d'apprentissage. Le FIPHFP promeut l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un apprentissage à travers des dispositifs de financement des plus intéressants comme 80% du salaire brut chargé...

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus.

Et ne manquez pas de vous rapprocher de votre service des ressources humaines ou santé au travail si vous souhaitez de l'aide !

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratique réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Le maintien dans l'emploi, une obligation pour l'employeur

Vous avez dans votre équipe un agent avec des restrictions médicales, un agent inapte, un agent en situation de handicap qui nécessite un aménagement ?

Il est important pour vous de savoir ce qu'il est possible de mettre en place, qui sont vos relais et quels sont les moyens concrets d'action.

1 - Agir précocement

C'est l'avis rendu par la médecine professionnelle qui donne en général le 1^{er} signal. Dès lors qu'un avis de restrictions ou un avis d'inaptitude sont rendus, il appartient à l'encadrement de trouver une solution adaptée à l'état de santé de l'agent et à l'activité dans le service.

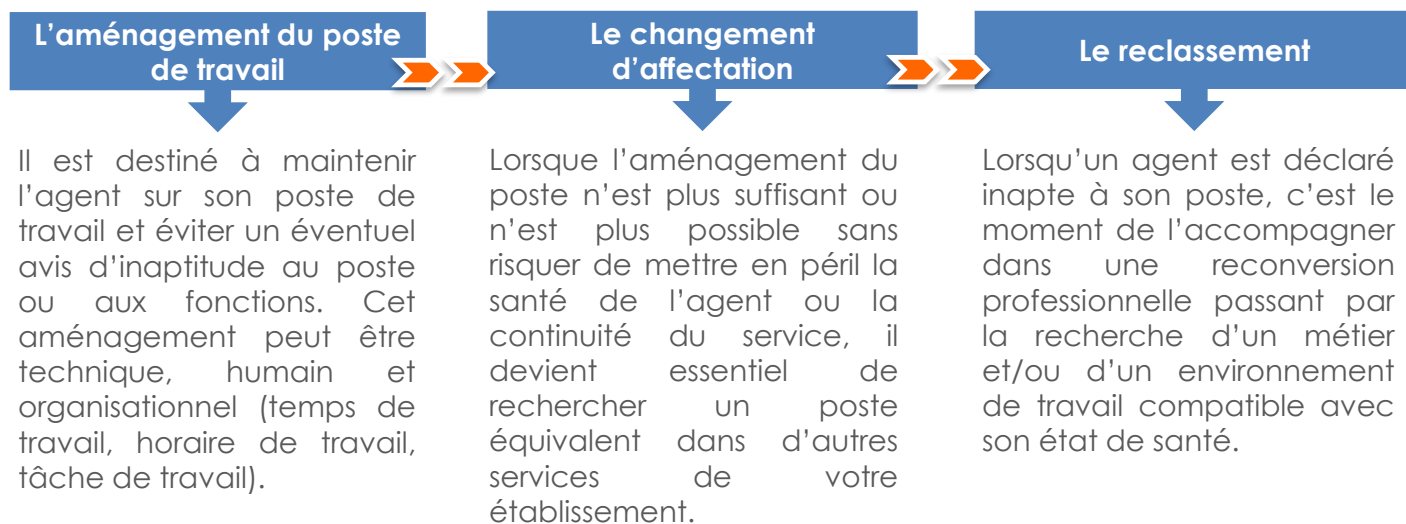
Parfois, c'est vous qui, par votre rôle d'alerte ou d'orientation, orienterez l'agent vers la médecine professionnelle pour éviter une situation « à risque ».

2 - Agir progressivement

La démarche de maintien dans l'emploi permet de recourir à différents dispositifs en fonction de l'état de santé de l'agent et de l'avis rendu par la médecine professionnelle.

Ce que dit la Loi ...

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes »



Dans certains cas, et après avoir mis en place l'ensemble des solutions préalables, le licenciement pour inaptitude ou la retraite pour invalidité seront instruits.

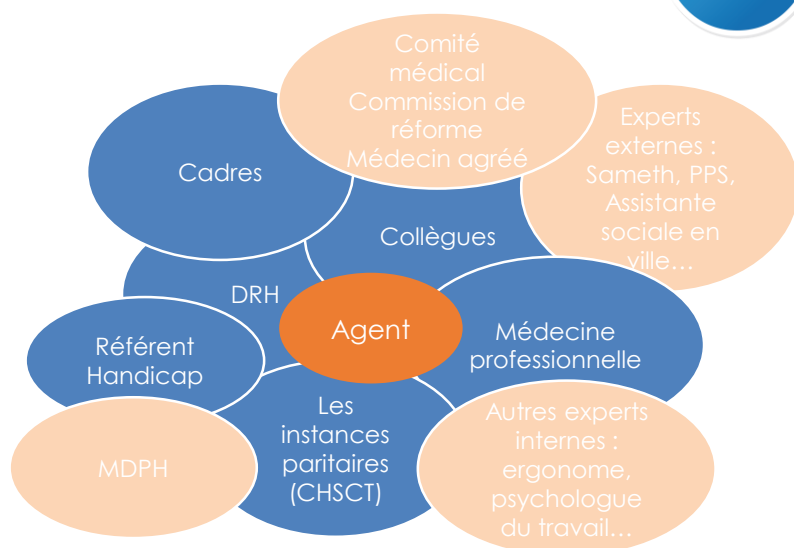


3- Agir ensemble

Ne pas rester seul dans la gestion d'une situation est essentiel. Différents acteurs internes et externes peuvent vous aider à aménager un poste ou à mettre en œuvre un reclassement.

A l'écoute de l'agent comme du cadre et de l'équipe, ils vous aideront à trouver les outils et leviers pour trouver une solution adaptée pour tous.

Le Sameth est un acteur de premier plan pour le maintien des agents en situation de handicap.



4- Connaître les moyens d'actions proposées par le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi par l'apport de financements spécifiques. Retrouvez tous les dispositifs financés sur www.fiphfp.fr

Types d'aides disponibles	Populations cibles
Aménagement de poste : - Études ergonomiques - Achat de matériels ou équipements spécifiques - Prothèses auditives, transport domicile/travail, télétravail - Aides médico-psychologiques	- Agents en restriction - Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi - Agents inaptes / en cours de reclassement
Reclassement : - Bilan professionnel, tutorat - Formation et prise en charge d'une partie du salaire en formation	- Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi - Agents inaptes / en cours de reclassement

A ne pas oublier :

- **Faire réévaluer les situations régulièrement :** l'état médical pouvant évoluer dans un sens comme dans l'autre.
- **ATTENTION :** une personne en situation de handicap a le droit à une visite médicale annuelle.
- D'autres leviers existent dans le cadre du maintien dans l'emploi :
 - Repenser l'organisation au travail pour agir collectivement
 - Prévenir l'apparition de problématiques de santé au travail par une démarche de mobilité, de prévention et d'analyse des facteurs de risques : formation, sensibilisation, achats d'équipements ergonomiques...

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Le handicap au travail, de quoi parle-t-on ?

Vous encadrez une équipe ? Dans l'exercice de votre métier, vous serez confronté de près ou de loin à des situations de handicap qu'il faut savoir repérer et prendre en compte pour adopter les bons réflexes, mobiliser les bons acteurs...

A travers cette fiche pratique, nous vous proposons de décrypter la loi handicap de 2005, ses origines et sa vocation.

1 - La première définition précise du handicap au travail est donnée

« Constitue un handicap, [...] 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*. »



Ce qu'il faut retenir ?

Le handicap est pluriel, il n'est pas forcément durable et il s'évalue au regard d'une situation et donc d'un environnement de travail.

Ainsi 1 personne sur 2 sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie.



La loi du 11 février 2005

pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap.

Elle passe d'une vision sociale de réparation du handicap d'après-guerre à une vision d'inclusion en faveur de l'égalité des droits et des chances de tous citoyens.

2 - La création du FIPHFP et ses interventions

« Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. »

Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics qui ne parviennent pas à atteindre le taux d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés dans leurs effectifs et développe *des dispositifs financiers intéressants* pour *accompagner les employeurs publics* dans le développement de leurs actions ou politique à destination des agents en *situation de handicap*.

Retrouvez le catalogue des interventions sur le site www.fiphfp.fr

196 730 agents
sont en situation
de handicap soit
un taux d'emploi
national de 5,17%
pour la fonction
publique!



3- Qui sont les bénéficiaires de cette Loi ?



Chaque année, tout employeur public de plus de 20 ETP déclare les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rentrant dans ses effectifs et qui lui permettent ou non d'atteindre l'obligation d'emploi.

Qui est concerné ? :

- Les personnes ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Les personnes bénéficiaires d'une Allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Les agents reclassées statutairement
- Les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 %
- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail
- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité
- Les personnes titulaires d'un emploi réservé
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions **et** titulaires d'une rente/allocation
- Les personnes bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

La COTOREP n'existe plus.
Elle a été remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** qui délivre la RQTH.

Le reclassement :

Pour qui ?

Les agents inaptes à leur poste.

Cela sous-entend une reconversion professionnelle de l'agent.

Comment ? Après un avis d'inaptitude de la médecine professionnelle, un passage en comité médical ou commission de réforme puis au bout du parcours de reconversion la décision administrative.

La compensation du handicap passe alors par la recherche d'un métier et/ou un environnement de travail compatible avec l'état de santé de l'agent.

4- Les Maisons Départementales des personnes handicapées sont créées

Leurs missions :

- **Evaluer** les besoins de chaque personne en situation de handicap
- **Identifier** la nature des compensations à apporter
- **Accompagner** et **conseiller** les personnes en situation de handicap et leur famille
- **Sensibiliser** tous les citoyens au handicap

Pour en savoir plus, retrouvez la fiche pratique réalisée dans le cadre du Handi-Pacte



Le handicap au travail, de quoi parle-t-on ?

Vous encadrez une équipe ? Dans l'exercice de votre métier, vous serez confronté de près ou de loin à des situations de handicap qu'il faut savoir repérer et prendre en compte pour adopter les bons réflexes, mobiliser les bons acteurs...

A travers cette fiche pratique, nous vous proposons de décrypter la loi handicap de 2005, ses origines et sa vocation.

1 - La première définition précise du handicap au travail est donnée

« Constitue un handicap, [...] 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*. »



Ce qu'il faut retenir ?

Le handicap est pluriel, il n'est pas forcément durable et il s'évalue au regard d'une situation et donc d'un environnement de travail.

Ainsi 1 personne sur 2 sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie.



La loi du 11 février 2005

pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap.

Elle passe d'une vision sociale de réparation du handicap d'après-guerre à une vision d'inclusion en faveur de l'égalité des droits et des chances de tous citoyens.

2 - La création du FIPHFP et ses interventions

« Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. »

Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics qui ne parviennent pas à atteindre le taux d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés dans leurs effectifs et développe *des dispositifs financiers intéressants* pour *accompagner les employeurs publics* dans le développement de leurs actions ou politique à destination des agents en situation de handicap.

Retrouvez le catalogue des interventions sur le site www.fiphfp.fr

196 730 agents
sont en situation
de handicap soit
un taux d'emploi
national de 5,17%
pour la fonction
publique!



3- Qui sont les bénéficiaires de cette Loi ?



Chaque année, tout employeur public de plus de 20 ETP déclare les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rentrant dans ses effectifs et qui lui permettent ou non d'atteindre l'obligation d'emploi.

Qui est concerné ? :

- Les personnes ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Les personnes bénéficiaires d'une Allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Les agents reclassées statutairement
- Les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 %
- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail
- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité
- Les personnes titulaires d'un emploi réservé
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions **et** titulaires d'une rente/allocation
- Les personnes bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

La COTOREP n'existe plus.
Elle a été remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** qui délivre la RQTH.

Le reclassement :

Pour qui ?

Les agents inaptes à leur poste.

Cela sous-entend une reconversion professionnelle de l'agent.

Comment ? Après un avis d'inaptitude de la médecine professionnelle, un passage en comité médical ou commission de réforme puis au bout du parcours de reconversion la décision administrative.

La compensation du handicap passe alors par la recherche d'un métier et/ou un environnement de travail compatible avec l'état de santé de l'agent.

4- Les Maisons Départementales des personnes handicapées sont créées

Leurs missions :

- **Evaluer** les besoins de chaque personne en situation de handicap
- **Identifier** la nature des compensations à apporter
- **Accompagner** et **conseiller** les personnes en situation de handicap et leur famille
- **Sensibiliser** tous les citoyens au handicap

Pour en savoir plus, retrouvez la fiche pratique réalisée dans le cadre du Handi-Pacte



Le maintien dans l'emploi, une obligation pour l'employeur

Vous avez dans votre équipe un agent avec des restrictions médicales, un agent inapte, un agent en situation de handicap qui nécessite un aménagement ?

Il est important pour vous de savoir ce qu'il est possible de mettre en place, qui sont vos relais et quels sont les moyens concrets d'action.

1 - Agir précocement

C'est l'avis rendu par la médecine professionnelle qui donne en général le 1^{er} signal. Dès lors qu'un avis de restrictions ou un avis d'inaptitude sont rendus, il appartient à l'encadrement de trouver une solution adaptée à l'état de santé de l'agent et à l'activité dans le service.

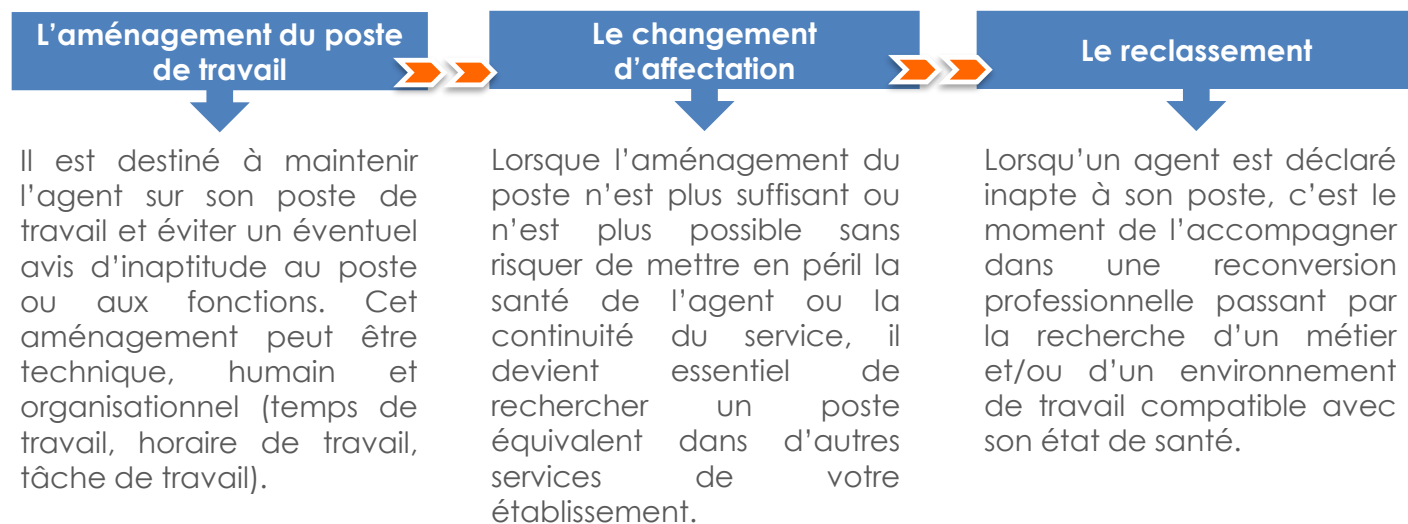
Parfois, c'est vous qui, par votre rôle d'alerte ou d'orientation, orienterez l'agent vers la médecine professionnelle pour éviter une situation « à risque ».

2 - Agir progressivement

La démarche de maintien dans l'emploi permet de recourir à différents dispositifs en fonction de l'état de santé de l'agent et de l'avis rendu par la médecine professionnelle.

Ce que dit la Loi ...

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes »



Dans certains cas, et après avoir mis en place l'ensemble des solutions préalables, le licenciement pour inaptitude ou la retraite pour invalidité seront instruits.

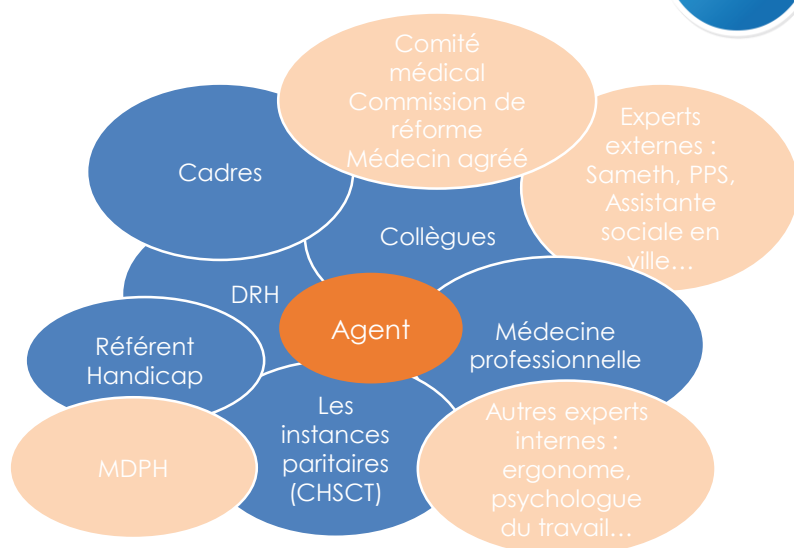


3- Agir ensemble

Ne pas rester seul dans la gestion d'une situation est essentiel. Différents acteurs internes et externes peuvent vous aider à aménager un poste ou à mettre en œuvre un reclassement.

A l'écoute de l'agent comme du cadre et de l'équipe, ils vous aideront à trouver les outils et leviers pour trouver une solution adaptée pour tous.

Le Sameth est un acteur de premier plan pour le maintien des agents en situation de handicap.



4- Connaître les moyens d'actions proposées par le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi par l'apport de financements spécifiques. Retrouvez tous les dispositifs financés sur www.fiphfp.fr

Types d'aides disponibles	Populations cibles
Aménagement de poste : - Études ergonomiques - Achat de matériels ou équipements spécifiques - Prothèses auditives, transport domicile/travail, télétravail - Aides médico-psychologiques	- Agents en restriction - Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi - Agents inaptes / en cours de reclassement
Reclassement : - Bilan professionnel, tutorat - Formation et prise en charge d'une partie du salaire en formation	- Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi - Agents inaptes / en cours de reclassement

A ne pas oublier :

- **Faire réévaluer les situations régulièrement :** l'état médical pouvant évoluer dans un sens comme dans l'autre.
- **ATTENTION :** une personne en situation de handicap a le droit à une visite médicale annuelle.
- D'autres leviers existent dans le cadre du maintien dans l'emploi :
 - Repenser l'organisation au travail pour agir collectivement
 - Prévenir l'apparition de problématiques de santé au travail par une démarche de mobilité, de prévention et d'analyse des facteurs de risques : formation, sensibilisation, achats d'équipements ergonomiques...

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Le recrutement d'une personne en situation de handicap, mode d'emploi

Le recrutement d'une personne en situation de handicap se fait sur les mêmes bases qu'un recrutement classique, à savoir les compétences et l'aptitude au poste. Le dispositif de recrutement ne doit pas être différent mais simplement adapté pour s'assurer de la compatibilité du handicap avec le poste.

1 La définition du besoin

C'est l'étape où vous définissez le poste, les compétences attendues, le niveau de qualification et les conditions de travail.

Rappelez-vous que tous les postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap par nature.

Dans l'élaboration de la fiche de poste, il est important de préciser les conditions d'exercice pour aider les personnes en situation de handicap à se positionner sur le poste et à permettre à la médecine professionnelle ou agréée de valider l'aptitude au poste ou à la fonction.

2 La sélection des candidatures

Ne passez pas à côté d'une candidature parce qu'il y a écrit « RQTH », regardez les compétences avant tout.

Si le CV est intéressant et que le handicap est mentionné dans le CV, précisez au candidat que la situation de handicap sera abordée lors de l'entretien pour s'assurer de la compatibilité avec le poste.

N'oubliez pas de demander si des aménagements sont nécessaires lors de l'entretien ou lors du jury (traduction LSF, position de la table, salle RDC...).

Attention aux comportements discriminants



La prise en compte de l'état de santé dans le processus de recrutement est discriminant et peut faire l'objet d'une condamnation pénale en vertu de la Loi L1132-1 (Code du Travail).

Parce que la discrimination pour raisons de santé et de handicap cumulés est le 1^{er} motif de discrimination en France, il convient de s'interroger sur ses propres représentations et sa vision du handicap dès lors que l'on recrute.

A NOTER : Quand l'inaptitude est médicalement constatée lors du processus de recrutement, il n'y a pas de discrimination.



A ne pas oublier

Les conditions d'exercice concernent par exemple le port de charges lourdes, la station debout prolongée, le travail au contact du public, les horaires décalés, le travail le weekend, le travail sur écran,...





3

L'entretien de recrutement et le choix du candidat



OUI

Mettre le candidat en confiance pour faciliter l'échange

- Le laisser parler sur son parcours et ses expériences
- Présenter en détail les conditions d'exercice pour aider le candidat à parler de ses éventuelles contraintes
- Faire réagir à travers 2/3 exemples de situations rencontrées

NON

NE PAS :

- Poser des questions relatives à son état de santé ou sa maladie ou le laisser s'étendre sur sa vie privée
- Prendre en pitié le candidat
- Evaluer son aptitude médicale au poste : vous n'êtes pas médecin, en cas de doute, la visite médicale auprès du médecin agréé ou la médecine professionnelle permettra de valider définitivement la candidature !

4

L'intégration du candidat sur le poste



Comme pour tout nouveau collaborateur, l'intégration est une étape primordiale.

Elle doit être la même pour tous, avec pour les agents en situation de handicap, une adaptation au cas par cas selon les besoins. Pour cela, vous pouvez par exemple, en accord avec l'agent intégré :

- **aménager son poste de travail** : transport adapté, fauteuil ergonomique, écran plus grand, télétravail...
- **informer l'équipe** des aménagements de poste et/ou des modifications éventuelles, d'organisation,
- **désigner un tuteur** pour accompagner et aider le collaborateur si cela est nécessaire ou dans vos pratiques d'intégration.

Les 2 voies d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap :

● **Le recrutement par concours** (voie de droit commun) pour lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire.

● **La voie contractuelle ayant vocation à titularisation.** Initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, puis le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

Pensez au contrat d'apprentissage. Le FIPHFP promeut l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un apprentissage à travers des dispositifs de financement des plus intéressants comme 80% du salaire brut chargé...

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus.

Et ne manquez pas de vous rapprocher de votre service des ressources humaines ou santé au travail si vous souhaitez de l'aide !

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratique réalisées dans le cadre du Handi-Pacte





J'INFORME DE FUTURS CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

- Nombre de travailleurs en situation de handicap ne souhaitent pas faire part de leur reconnaissance de travailleur handicapé de peur d'être discriminés à l'embauche. Communiquer sur sa politique est important pour créer un environnement sécurisant pour l'employeur comme le candidat :
 - > Bandeau WEB pour votre site Internet
- Pour faire connaître la fonction publique comme employeur potentiel et préciser les conditions d'accès, 4 fiches pratiques et mini vidéos sont disponibles et à partager sur votre site Internet :
 - > Travailler pour la fonction publique
 - > La fonction publique territoriale
 - > La fonction publique hospitalière
 - > La fonction publique d'Etat

Tout savoir ou presque sur la Fonction Publique!

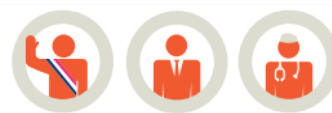
La Fonction publique, on en entend tous parler. Mais qu'est-ce que l'on en sait vraiment ? Vous êtes en situation de handicap et vous recherchez un emploi. Vous avez entendu parler de la Fonction publique mais vous aimeriez en savoir plus.

Les employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes recrutent.
Pourquoi pas vous ?

Intégrer la Fonction publique : oui mais laquelle ?

Il existe trois versants :

- 1 Fonction publique d'**Etat** ; (ministères et établissements déconcentrés);
- 2 Fonction publique **territoriale** (établissements des communes, départements, régions...);
- 3 Fonction publique **hospitalière** (hôpitaux, des maisons de retraite, des établissements spécialisés...



En 2016, c'est **5,4 millions de personnes** qui œuvrent au service des concitoyens.

Ces personnes occupent des fonctions bien connues telles que : enseignants, policiers, infirmiers, ingénieurs mais aussi cuisiniers, auxiliaires de puériculture, comptable, directeur financier, responsable des ressources humaines, responsable du recrutement, électricien...

Intégrer la Fonction Publique : pourquoi pas vous ?

La Fonction publique propose des centaines de métiers accessibles à une diversité de talents. Vous pouvez orienter votre choix selon votre domaine d'expertise, vos aspirations et votre niveau de qualification.

Travailler pour la fonction publique, c'est mettre ses compétences au service du concitoyen.

Pour quel métier de la Fonction publique êtes-vous fait ?



Réaliser sans plus attendre le test et découvrez pour quel(s) métier(s) de la fonction publique vous êtes fait :

<http://vocationservicepublic.fr/-quel-metier-choisir-dans-la-fonction-publique-> et retrouvez toutes les opportunités professionnelles qui vous correspondent.





Etre recruté(e) dans la Fonction publique

Le recrutement dans la Fonction publique se fait majoritairement à travers les concours externes : en fonction du poste visé, il vous faut remplir les conditions de diplôme.

Dans une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances, la Fonction publique propose des conditions d'accès spécifiques aux personnes en situation de handicap.

Voici les modalités d'accès :

1- Contractuelle : vous êtes recrutés sans concours, sous CDD ou CDI.

Pour la voie contractuelle ayant vocation à titularisation, initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

2- Concours : vous êtes recruté sur concours pendant lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire. Pour cela, lors de votre inscription, il vous sera demandé, un certificat médical délivré par le médecin agréé de l'administration qui déterminera les aménagements spécifiques dont vous avez besoin.

3- Emplois aidés

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Il est ouvert aux « personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ». Le contrat est conclu pour une durée déterminée, comprise entre 6 et 24 mois et sa durée hebdomadaire de travail est au minimum de 20 heures.

Les emplois d'avenir

Créés par la loi du 26 octobre 2012, ils permettent de proposer des solutions d'emploi et d'accéder à une insertion professionnelle durable. Le dispositif a permis d'atteindre 100 000 emplois d'avenir 150 000 à fin 2014.

Renseignez vous auprès du réseau « Cap emploi ».

Conditions d'accès aux concours :

- **Nationalité** : je suis ressortissant de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (hors contractuel).
- **Age** : depuis le 1^{er} novembre 2005, les limites d'âge ont été supprimées à l'exception de certains cas.
- **Une aptitude physique** en adéquation avec le poste auquel vous candidatez,
- **Un casier judiciaire compatible** avec l'exercice de la fonction,
- **Une situation régularisée vis-à-vis du service national** (attestation de recensement...)

Retrouvez toute l'information nécessaire et le calendrier général des concours à l'adresse suivante :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/concours/calendrier-des-concours>

4- Contrat d'apprentissage ou stage

Le FIPHFP promeut l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un apprentissage, sans limite d'âge, à travers des dispositifs de financement des plus intéressants pour l'employeur comme 80% du salaire brut chargé... mais beaucoup ne le savent pas. Parlez-en.

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus.

Plus de 15 700 personnes en situation de handicap travaillent pour la Fonction publique en Auvergne-Rhône-Alpes.

Rejoindre la Fonction Publique Territoriale (FPT)



Vous êtes en situation de handicap et vous recherchez un emploi. Vous avez entendu parler de la Fonction publique territoriale et vous aimeriez en savoir plus. Les employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes recrutent. Pourquoi pas vous ?

**Modalités d'accès, métiers qui recrutent, conditions de travail ...
Découvrez les notions à savoir pour rejoindre la Fonction publique territoriale.**

La Fonction publique territoriale c'est ...

« Les agents au service de la ville »

Oui, mais c'est également 1,8 million d'agents au service des concitoyens dans :

- les collectivités territoriales (commune, département, région) ;
- les structures intercommunales : communautés d'agglomérations, communautés de communes ;
- les établissements publics ou offices publics d'HLM.

La Fonction publique territoriale a besoin de tous les talents

Educateur de jeunes enfants, chargé(e) de communication, chargé(e) de travaux espaces verts, chargé(e) de gestion locative... La Fonction publique territoriale propose plus de 250 métiers dans de multiples domaines : action sanitaire et sociale, action culturelle et éducative, développement économique, transport, aménagement du territoire, urbanisme, etc

Le recrutement se fait majoritairement par la voie du concours, organisés par le Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale.

Pour aller plus loin :

<http://www.cnfpt.fr/evoluer/concours-examens-professionnels-organises-cnfpt/national>

Comment rejoindre la Fonction publique territoriale ?

- **Le recrutement par concours** pour lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire.
- **La voie contractuelle ayant vocation à titularisation.** Initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

Pensez au contrat d'apprentissage

Dans le cadre d'un apprentissage le FIPFHP propose des dispositifs de financement des plus intéressants comme 80% du salaire brut chargé...

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus. Ne manquez pas de vous rapprocher des ressources humaines.



Zoom sur le métier de Comptable

Catégorie : C

Filière/Famille : administrative, finances

Tendance recrutement : xx postes disponibles par an

Niveau de diplôme requis : BAC ou diplôme de niveau 4

Modalités de recrutement : par concours. Accessible par recrutement direct sur le 1er grade de la catégorie C

Qualités requises : rigueur dans la méthode et le suivi des marchés, sens du contact avec les fournisseurs et les agents du service, rythme de travail souple, réactivité, disponibilité et autonomie.

Type d'établissement : conseil régional, département, communautés d'agglomération, mairie... au sein du service comptabilité, finances et budget

Niveau de rémunération : 1500€ en début de carrière

Les évolutions possibles : après la réussite de concours de la catégorie B ou A.

1
**Agent de
gestion
comptable**

Zoom sur le métier d'Electricien

Catégorie : B, C, filière technique

Titre : Adjoint technique territorial

Tendance recrutement : 2 000 postes disponibles par an

Niveau de diplôme requis : diplômes de niveau V (CAP, BEP)

Modalités de recrutement : sans concours (2^{ème} classe). Pour le grade de 1^{ère} classe est accessible par concours sur épreuve externe, interne et 3^{ème} voie

Qualités requises : capacité technique de terrain, travail en équipe, le sens du service public.

Type d'établissement : communes, départements, régions, intercommunalités

Niveau de rémunération : 1 430 € brut en début de carrière jusqu'à 1 991€ en fin de carrière.

Les évolutions possibles : obtention du grade d'agent de maîtrise par promotion interne. A partir du niveau d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, le grade de technicien ou de technicien principal est accessible par promotion interne.

2

Electricien



Rejoindre la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

Vous êtes en situation de handicap et vous recherchez un emploi. Vous avez entendu parler de la Fonction publique hospitalière mais vous aimeriez en savoir plus. Les employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes recrutent. Pourquoi pas vous ?

**Modalités d'accès, métiers qui recrutent, conditions de travail ...
Découvrez les notions à savoir pour rejoindre la Fonction publique hospitalière.**

La Fonction Publique hospitalière c'est ...

« Des professionnels de santé qui travaillent dans les hôpitaux publics. »

Oui mais c'est surtout des agents au service de la santé des concitoyens dans :

- des hôpitaux,
- des maisons de retraite,
- des établissements spécialisés pour adultes handicapés ou publics spécialisés.

Travailler pour la fonction publique hospitalière c'est aussi des conditions horaires spécifiques ; un hôpital est ouvert 7 jours 7 et 24/24 !

La Fonction Publique hospitalière a besoin de tous les talents

Ambulanciers, kinésithérapeutes, orthoptistes, psychomotriciens, médecins, infirmiers ou encore aides-soignants... la fonction publique hospitalière recrute !

Près de 30 000 postes sont disponibles chaque année dans les métiers infirmiers et paramédicaux, et **100 000 postes à pourvoir dans les quatre ans à venir.**

Comment rejoindre la Fonction publique hospitalière ?

- **Le recrutement par concours** pour lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire.
- **La voie contractuelle ayant vocation à titularisation.** Initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

Pensez au contrat d'apprentissage

Dans le cadre d'un apprentissage le FIPFHP propose des dispositifs de financement des plus intéressants comme 80% du salaire brut chargé...

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus. Ne manquez pas de vous rapprocher des ressources humaines.

Retrouvez toutes les informations sur les métiers de la Fonction Publique Hospitalière :
<http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr>





Zoom sur le métier d'Infirmier

Catégorie : A

Tendance recrutement : 20 000 postes disponibles par an

Niveau de diplôme : diplôme d'Etat (3 ans) en institut de formation autorisé par le Président du conseil général

Modalités de recrutement : par concours sur titre

Qualités requises : capacité de recul, faire preuve de maturité, grande vigilance et rigueur, capacité d'écoute, résistance aux amplitudes horaires

Type d'établissement : en milieu hospitalier pour la FPH. Vous pouvez également travailler dans l'Education Nationale (FPE) ou dans les centres sociaux (FPT)

Niveau de rémunération : 1 550€ brut par mois en début de carrière

Les évolutions possibles : Infirmier anesthésistes ou de bloc opératoire (2 ans d'exercice professionnel + concours et formation), Cadre infirmier ou cadre de santé (5 ans d'exercice dans un établissement hospitalier+ diplôme)

1

**Devenir
Infirmier**

Zoom sur le métier d'Aide-soignant

Catégorie : C

Tendance recrutement : 5 000 postes disponibles par an

Niveau de diplôme : diplôme d'Etat pour lequel vous devez suivre la formation de 41 semaines en Institut de formation d'aides-soignants (formation accessible sur concours).

Modalités de recrutement : concours sur titre (sans épreuves). Chaque établissement organise son propre recrutement publié par l'Agence Régionale de Santé dont il dépend.

Qualités requises : aptitude physique requise, résistance aux amplitudes horaires, être à l'écoute des patients, disponibilité et travail en équipe

Type d'établissement : en milieu hospitalier sous la responsabilité des infirmiers.

Niveau de rémunération : 1 495€ brut en début de carrière

Les évolutions possibles : concours d'entrée à l'école d'Infirmier (3 ans d'exercice). Perception du salaire pendant les 3 années de formation.

Pour aller plus loin : <http://www.aide-soignant.com/>

2

**Etre Aide-
soignant**

Rejoindre la Fonction Publique d'Etat (FPE)



Vous êtes en situation de handicap et vous recherchez un emploi. Vous avez entendu parler de la Fonction publique d'Etat mais vous aimeriez en savoir plus. Les employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes recrutent. Pourquoi pas vous ?

**Modalités d'accès, métiers qui recrutent, conditions de travail ...
Découvrez les notions à savoir pour rejoindre la Fonction publique d'Etat.**

La Fonction Publique d'Etat c'est ...

« Des hauts fonctionnaires qui travaillent dans les ministères »

Oui, mais c'est surtout 2,5 millions d'agents au service des concitoyens dans :

- les administrations centrales : (les ministères à Paris),
- ou les établissements déconcentrés de l'Etat répartis sur tout le territoire : musées, casernes, établissements de l'éducation nationale, impôts, commissariats...

Les agents de la Fonction publique d'Etat ont pour mission commune d'améliorer au quotidien la qualité du service rendu aux usagers.

La Fonction Publique d'Etat a besoin de tous les talents

Gardien de la paix, inspectrice des impôts, surveillant d'établissement pénitentiaire, professeur des écoles, ingénieur, bibliothécaires adjoints ... La Fonction publique d'Etat propose des centaines de métiers dans une multitude de domaines : l'Education nationale, la Défense, les Finances...

Chaque ministère organise son recrutement, le plus souvent par concours.

La majorité des recrutements ont lieu par concours dans la fonction publique d'Etat.

Comment rejoindre la Fonction publique d'Etat ?

- **Le recrutement par concours** pour lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire.
- **La voie contractuelle ayant vocation à titularisation.** Initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

Pensez au contrat d'apprentissage

Dans le cadre d'un apprentissage le FIPFHP propose des dispositifs de financement des plus intéressants comme 80% du salaire brut chargé...

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus. Ne manquez pas de vous rapprocher du service des ressources humaines.



Zoom sur le métier de Professeur dans les collèges et lycées

Catégorie : A

Tendance recrutement : 10 000 postes disponibles par an

Niveau de diplôme requis : diplôme de niveau 1 (Master)

Modalités de recrutement : concours. Le CAPES pour les matières générales, le CAPET pour les matières techniques et le CAPEPS pour l'éducation physique et sportive. Mais aussi la 3^{ème} voie ; dans ce cas, aucun diplôme n'est exigé, mais une expérience professionnelle validée par un jury.

Qualités requises : force de caractère, qualité d'écoute et de dialogue, fermeté dans les rapports d'autorité, disponibilité et patience.

Type d'établissement : collèges, lycées et établissements technologiques.

Niveau de rémunération : 1 650€ brut l'année de stage jusqu'à 3 625 € en fin de carrière.

Les évolutions possibles : la promotion interne permet d'évoluer au sein de l'Éducation nationale : formateur d'adultes, chercheur, formateur à l'étranger. Les évolutions par concours interne : inspecteurs de l'Éducation nationale ou chefs d'établissement.

1

*Devenir
Professeur
certifié,
enseignant
dans les
collèges et les
lycées*

Zoom sur le métier d'Ingénieur de recherche

Catégorie : A

Tendance recrutement : 700 postes disponibles par an

Niveau de diplôme requis : diplôme d'ingénieur, doctorat d'Etat

Modalités de recrutement : par concours (organisés par branche professionnelles)

Qualités requises : curiosité intellectuelle, goût pour la découverte, sens de l'organisation, rigueur.

Type d'établissement : grands établissements scientifiques (IRSTEA, CNRS, INED, INRA, IRD, INSERM, INRIA, IFSTTAR) et littéraires, les établissements sous tutelle de l'État : CEREQ, ONISEP, C.N.D.P., CNED, CNOUS, I.N.R.P., CIEP, et les rectorats

Niveau de rémunération : 2 546€ brut l'année en début de carrière jusqu'à 4 550€ en fin de carrière.

Les évolutions possibles : évolutions internes selon les trois différents grades.

2

*Etre Ingénieur
de recherche*

J'INFORME LES DIFFÉRENTS ACTEURS RESSOURCES :

RH, MÉDECINS DE PRÉVENTION,
PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL, ERGONOMES,
ASSISTANTS SOCIAUX DU PERSONNEL...



Pour les RH/ Référénts handicap :

- Des fiches informatives rappelant les obligations réglementaires pour accompagner les acteurs internes dans leurs pratiques professionnelles :
 - > ESAT/EA
 - > Recrutement et intégration
 - > DOETH
 - > Maintien dans l'emploi
 - > Loi de 2005
 - > Rédiger des offres d'emploi handi-accessibles
- Des fiches informatives pour vous aider à construire des rédactionnels vivants dans vos supports de communication interne (Intranet, newsletter, journaux internes...)

Pour la médecine professionnelle et toutes personnes ressources :

- Des fiches informatives rappelant le cadre réglementaire et les principaux dispositifs du FIPHFP :
 - > Handicap au travail : Rappel de la loi de 2005
 - > Handicap au travail : le recrutement, le maintien dans l'emploi et les aides

L'emploi indirect, une réponse à l'obligation d'emploi

L'emploi indirect est une des réponses à l'obligation d'emploi. En sous-traitant des prestations auprès des EA/ESAT, vous êtes acteur de l'économie sociale et solidaire et vous permettez indirectement à des personnes en situation de handicap de travailler.

La Loi du 11 février 2005 distingue 2 types de structure d'insertion de travailleurs handicapés :

Les Entreprises Adaptées (EA)

Milieu ordinaire du travail

L'EA intègre durablement au moins **80% de travailleurs handicapés** dans l'emploi, dans des conditions de travail adaptées à leur handicap, avec l'objectif **de créer de la richesse pour créer des emplois pérennes et de qualité**.

La mission sociale est réussie que si le volet économique est atteint. L'EA constitue ainsi un acteur incontournable de l'économie sociale et solidaire.

L'emploi en EA peut servir de tremplin vers des entreprises non adaptées du marché du travail.

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Milieu protégé du travail (orientation MDPH)

L'ESAT intègre durablement des travailleurs handicapés dans l'emploi, dans des conditions de travail adaptées à leur handicap, avec l'objectif d'accompagner les travailleurs et leur permettre **de conserver des acquis scolaires et professionnels**.

L'ESAT offre aux personnes des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif dans l'objectif de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Comment répondre à son obligation d'emploi ?

Si le taux d'emploi direct calculé par l'employeur est inférieur à 6%, il reste des unités manquantes. Ces unités peuvent être compensées par des unités déductibles. La sous-traitance auprès des EA et ESAT fait partie des unités déductibles.

Cela peut concerner :

- l'achat de produits, fournitures ou de prestations de services,
- la mise à disposition de salariés pour des activités au sein de l'établissement public.

Le nombre d'unités déductibles est plafonné à 50% de l'obligation d'emploi.

Exemples d'activités proposées par les ESAT/EA



Agro-Alimentaire

EN SAVOIR PLUS →



Blanchisserie

EN SAVOIR PLUS →



Emballage -
Conditionnement

EN SAVOIR PLUS →



Entretien et
propreté

EN SAVOIR PLUS →



Environnement -
Recyclage

EN SAVOIR PLUS →



Environnement
espaces verts

EN SAVOIR PLUS →



Autres prestations
industrielles

EN SAVOIR PLUS →



Logistique

EN SAVOIR PLUS →



Prestations
administratives

EN SAVOIR PLUS →



Artisanat

EN SAVOIR PLUS →



Prestations en
entreprise

EN SAVOIR PLUS →



Restauration -
Traiteur

EN SAVOIR PLUS →



Travail des métaux

EN SAVOIR PLUS →



Travail du bois

EN SAVOIR PLUS →



Travail du plastique

EN SAVOIR PLUS →



S'inscrire dans une démarche citoyenne de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) : garantir l'égalité des chances et le respect des différences

Travailler en collaboration avec des professionnels : choisir une entreprise spécialiste dans son domaine qui fait face à la concurrence

Pourquoi avoir recours à une EA ou un ESAT ?

Développer des partenariats durables : initier une véritable politique de sous-traitance en s'engageant sur des projets durables

Réduire la contribution au FIPHP : diminuer ses unités manquantes avec des unités déductibles

Les 4 bons réflexes de l'acheteur public :

1

Mettre en concurrence seulement lorsque le montant l'exige dans le respect des principes fondamentaux du Code des marchés publics en mobilisant l'article 15 du décret 2006-975 avec obligation de le mentionner dans l'avis d'appel public à la concurrence

2

Faire appel à l'article 15 du décret 2006-975 du 1^{er} août 2006 portant sur le Code des marchés publics qui intègre la **faculté de « réserver certains marchés ou certains lots de marché à des EA ou à des ESAT »**

Comment trouver des EA et ESAT en Auvergne-Rhône-Alpes ?

UNEA

Jérôme RENAUDIN - délégué de l'UNEA sur le territoire rhônalpin
04 78 08 34 31 - j.renaudin@orangerie-ea.fr

Guillaume BODET - délégué de l'UNEA sur le territoire auvergnat
04 73 14 16 16

Réseau GESAT

Marion BAUD - Responsable de mission Région Auvergne-Rhône-Alpes
04.37.53.01.79 - marion.baud@reseau-gesat.com

Réseau ARESTPA (39 ESAT fédérés en Auvergne)

Sylvie BABUT DESNOYER - Présidente de l'ARESTPA
04.73.90.20.48
SBABUT@ccas-clermont-ferrand.fr

3

Avoir accès à toute l'offre de services actualisée proposée par les structures ESAT/EA

4

Recenser les pratiques en matière de sous-traitance et identifier vos besoins

**Décret n°2016-786
du 10 juin 2016**

Ce décret change la méthode de calcul utilisée pour valoriser les prestations passées au secteur protégé ou adapté en unités déductibles.

Afin de satisfaire leur obligation d'emploi de 6 %, les employeurs peuvent en effet sous-traiter à des EA ou ESAT. Jusqu'à présent, le montant total de la facture TTC était converti en unités déductibles.

Dorénavant, les dépenses réalisées retenues s'entendent **hors taxes** des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, **déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente**. Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Faire sa DOETH : une obligation réglementaire

Chaque année, tous les employeurs publics qui emploient plus de 20 Equivalents Temps Plein (ETP) doivent remplir une Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Cette déclaration s'effectue en ligne. Elle permet de vérifier si l'obligation légale est bien remplie par les employeurs : avoir au minimum 6% des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) dans leur Effectif Total Rémunéré (ETR).

1 - Qui sont les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à déclarer ?

- Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH)
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Les personnes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des 2/3 leur capacité de travail
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- Les anciens emplois réservés
- Les agents reclassés statutairement

Pour être comptabilisé en tant que BOE l'agent reclassé doit faire l'objet de :

- ✓ un avis du médecin (de prévention ou du travail) précisant l'inaptitude et la nécessité de reclassement de l'agent concerné,
- ✓ l'avis favorable du comité médical ou de la commission de réforme au changement d'emploi de l'agent au sein de son grade, cadre d'emploi ou corps, compte-tenu de son incapacité à exercer ses fonctions,
- ✓ le courrier d'affectation : décision de l'autorité administrative affectant l'agent à ses nouvelles fonctions.

Soyez vigilant :
1 contrôle sur 3
réalisé par la
Caisse des dépôts
donne lieu à un
redressement.

Les situations erronées les plus courantes :

- **Les agents en CLM/CLD** comptabilisés sans autre justificatif
- **Les agents en temps partiel thérapeutique** sans autre justificatif
- **Les agents non fonctionnaires ayant seulement une reconnaissance d'accident du travail inférieure à 10%**
- **Les agents ayant bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail** sans autre justificatif
- **Les titulaires d'une carte « priorité pour personne handicapée »** (article L. 241-3-1 du code de l'action sociale et des familles)
- **Les titulaires de la carte européenne de stationnement** ou d'un **titre européen**
- **L'absence de justificatif recevable.** Plusieurs cas de figure : l'agent ne l'a pas transmis à temps, la validité est arrivée à échéance, le justificatif a été perdu, le titre n'est pas valable au 1^{er} janvier de l'année de référence.
- **Compter 2 fois la personne qui a plus d'un titre valide**

2 - Quelles sont les notions clés à connaître ?

Notions	A retenir
ETP : effectif en équivalent temps plein	L'ETP permet de définir si un employeur est assujéti à l'obligation d'emploi en appréciant le seuil de 20 ETP : on parle d'effectif d'assujettissement. Le calcul se fait en fonction de la quotité de travail effectuée par agent.
ETR : effectif total rémunéré	L'ETR permet de calculer l'obligation d'emploi de 6% et la contribution. Le calcul se fait selon la logique 1 agent = 1 unité quelque soit la quotité de travail effectuée.
Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct = Nombre de BOE / ETR
Taux d'emploi légal	Le montant de la contribution est minoré par les dépenses déductibles. Taux d'emploi légal = (Nombre de BOE + Unités déductibles) / ETR
Unités déductibles	Les UD représentent l'ensemble des dépenses de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, d'insertion professionnelle des personnes handicapées, d'accueil ou le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées, d'aménagements de poste effectués pour maintenir dans l'emploi des personnes reconnues inaptes à leurs fonctions. Le nombre d'unités déductibles est plafonné à 50% de l'obligation d'emploi. <i>Attention: une aide financée par le FIPHFP ne peut être déduite de la contribution que vous versez au FIPHFP.</i>

A retenir :

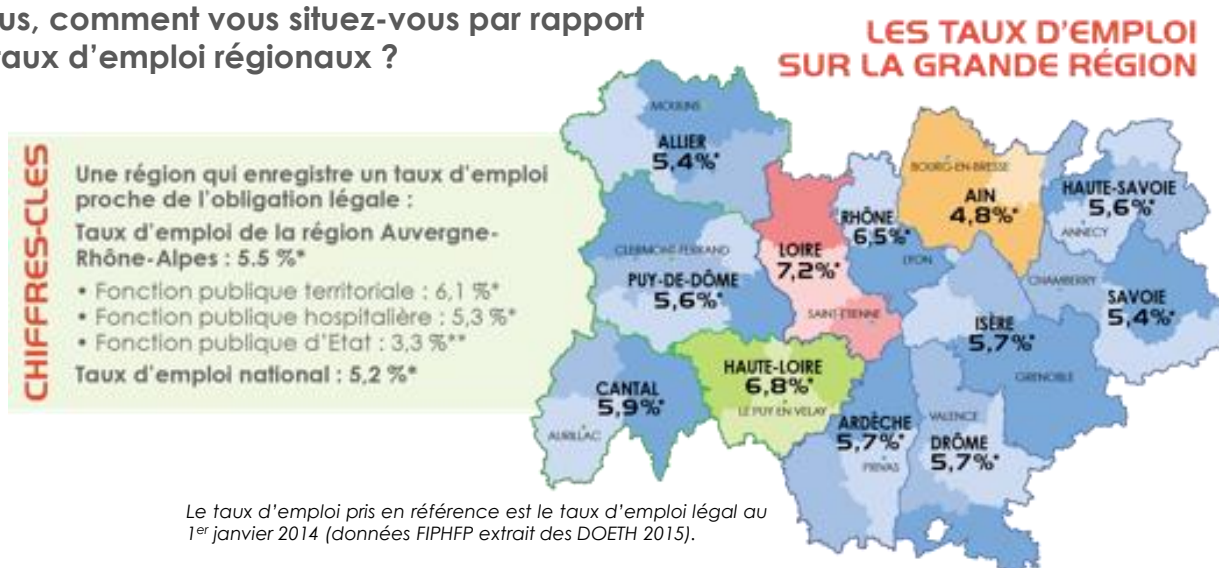
- Si un agent n'est pas dans les ETR, il ne peut pas être déclaré en tant que BOE. Une exception est faite pour les contrats aidés (CUI-CAE, emploi d'avenir, apprentis, service civique...) ayant la qualité de BOE si l'agent remplit les conditions requises (présent au 1^{er} janvier et durant 6 mois).
- Il est de la responsabilité de la personne morale issue de la fusion de réaliser la DOETH et de vérifier qu'elle est ou non assujéti. Doit être reprise la totalité des passifs et des actifs de chaque personne morale dont elles sont issues.

Un nouveau décret pour le calcul des UD :

Le montant pris en compte pour définir les unités déductibles est calculé à partir du montant **hors taxe** de la prestation et il est **déduit** du montant des matières premières.



Et vous, comment vous situez-vous par rapport aux taux d'emploi régionaux ?



Documents et liens de référence

Site Internet : <http://www.fiphfp.fr/Obligations-des-employeurs/Declaration-et-contribution/Declarer>

Guide pour la saisie de la déclaration et l'aide générale à la déclaration téléchargeables sur www.fiphfp.fr

FAQ du FIPHFP, la note sur le reclassement du FIPHFP et les documents de synthèse réalisés par le Handi-Pacte à télécharger sur www.handipacteauvergnerrhonealpes.org

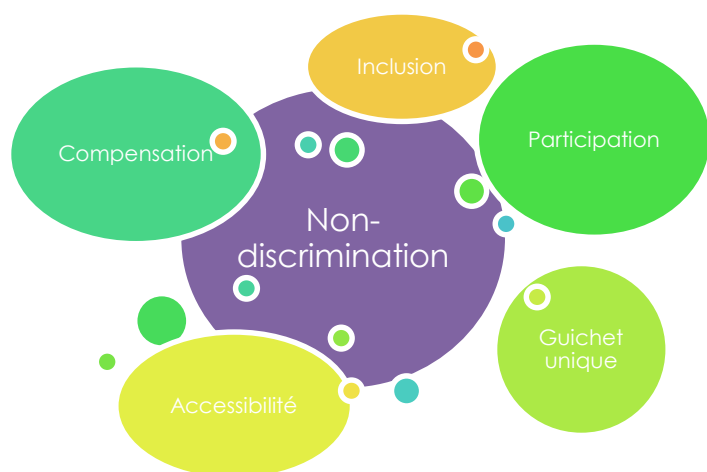
Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



La loi handicap de 2005

Vers une politique inclusive des personnes en situation de handicap

La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap. Elle apporte des évolutions majeures et réforme la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 Juin 1975. L'adoption de la Loi 2005 traduit la volonté de sensibiliser l'ensemble de la société pour que le handicap soit l'affaire de tous.



1 - Enfin une définition...

« Constitue un handicap 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 »

2 - La loi de 2005 et l'emploi

Sur les questions de l'emploi, la loi s'articule autour de 5 objectifs :

1. **Renforcer l'insertion professionnelle** en réaffirmant le principe de non-discrimination au travail et donner la priorité au travail en milieu ordinaire
2. **Maintenir le taux d'emploi à 6%** pour le secteur public en appliquant une contribution pour ceux qui ne l'atteignent pas
3. **Garantir le droit à la compensation personnalisée** des conséquences du handicap dans une logique de « raisonnabilité » des aménagements
4. Créer le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées pour la Fonction Publique
5. **Proposer des structures adaptées** (EA et ESAT) aux personnes handicapées pour les maintenir dans le domaine professionnel avec l'objectif de les orienter dans le milieu ordinaire de travail.

Les personnes en situation de handicap, des citoyens comme les autres au nom du droit commun.

Pour plus d'informations, consultez le site du Handi-Pacte
www.handipacte-auvergnerhonealpes.org



3 - Discrimination : de quoi parle-t-on ?

Une **discrimination** correspond à la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable sur le fondement des 22 critères de discrimination dictés par la Loi. La loi 2005 renvoie particulièrement de la discrimination en rapport au handicap et à l'état de santé.

Les risques encourus par l'employeur

En cas de discrimination à votre encontre, l'auteur des faits encourt des sanctions tant civiles que pénales. Lorsque les juges considèrent qu'une mesure ou qu'un acte est discriminatoire, cette mesure ou cet acte est annulé. Cependant, le versement de dommages et intérêts peut être nécessaire pour réparer le préjudice subi par la victime. L'infraction de discrimination n'est sanctionnée par le Tribunal correctionnel que si elle recouvre les discriminations prévues dans l'article 225-1 du Code pénal.

Les 22 critères de discrimination

identité sexuelle – handicap – état de santé – nom de famille – apparence physique – convictions religieuses – activités syndicales ou mutualistes – opinions politiques – appartenance à une race – appartenance à une nation – appartenance à une ethnie, – caractéristiques génétiques – grossesse – situation de famille – âge – orientation sexuelle – mœurs – sexe – origine – lieu de résidence – perte de mobilité – situation économique.

Textes relatifs à la non-discrimination

- Déclaration universelle des droits de l'homme (art 1er et 7)
- Constitution (art 1er)
- Code pénal (art 225-1, 225-2, 225-3)
- Code du Travail (art L1132-1)
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

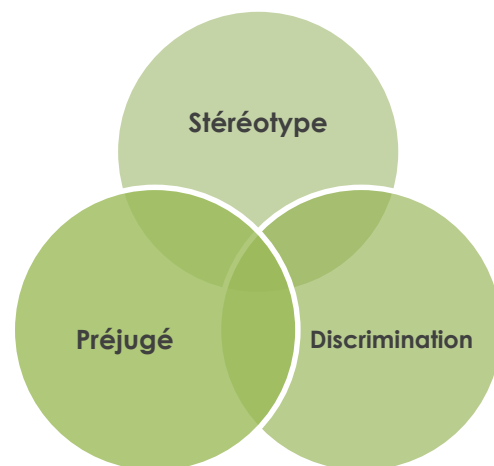
Les textes relatifs à la non-discrimination sont consultables sur le site du Handi-Pacte.

4 - Les stéréotypes ont la vie dure !

Le mot « handicap » cristallise encore certaines idées qui induisent des comportements inadaptés dans l'accès à l'emploi, le recrutement, l'intégration, le maintien ou l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

Le stéréotype est naturel, positif ou négatif, pas nécessairement faux et peut être personnel et/ou partagé.

« Les personnes handicapées sont plus motivées car elle en ont vu d'autres », « Les personnes handicapées ne sont pas compétentes et très souvent absentes », « Les personnes handicapées sont courageuses mais improductives ».



Ces stéréotypes, souvent à l'origine de **discrimination dans le recrutement, l'intégration ou l'évolution de carrière**, jouent un rôle majeur dans l'évolution des mentalités et la prise en compte de la diversité dans le monde du travail.

Les personnes en situation de handicap ont droit à tous les dispositifs de droit commun relatifs à l'emploi. L'absence de discrimination au travail passe par **une prise de conscience de ses propres stéréotypes** mais aussi par **une réflexion autour de l'organisation du travail et des processus RH.**

Restons vigilants à nos propres représentations pour une prise en compte de la diversité dans le monde du travail !

Le handicap et l'état de santé représentent le 1^{er} motif de réclamation adressée au défenseur des droits

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Recruter une personne en situation de handicap

Le recrutement d'une personne en situation de handicap se fait sur les mêmes bases qu'un recrutement classique, à savoir les compétences et l'aptitude au poste. Le dispositif de recrutement ne doit pas être différent mais simplement adapté pour s'assurer de la compatibilité du handicap avec le poste.

Il existe 4 modes de recrutement ou d'intégration dans la fonction publique des personnes en situation de handicap :

1 - Recrutement par concours



La personne en situation de handicap peut être recrutée, selon les conditions de droit commun, sur tous les modes classiques de recrutement.

Ceci est précisé pour :

- la fonction publique d'Etat : Article 27 de la loi du 11 janvier 1984
- la fonction publique territoriale : Article 35 de la loi du 26 janvier 1984
- la fonction publique hospitalière : Article 27 de la loi du 9 janvier 1986

L'objectif est de pérenniser l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avantages pour l'agent	Avantages pour l'employeur
✓ Faire bénéficier l'agent d'aménagements pour les épreuves du concours (suppression ou recul des limites d'âge, adaptation des conditions de déroulement des épreuves) ✓ Valoriser son niveau d'études et ses diplômes	✓ Démontrer l'implication de la structure en termes de diversité ✓ Contribuer à l'amélioration des pratiques managériales et RH

Ce qu'il faut savoir...

Une personne en situation de handicap, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut pas être écartée d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée.

La visite médicale préalable à l'embauche est incontournable et doit s'anticiper si un aménagement est nécessaire.

2 - Recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

La personne en situation de handicap peut être recrutée en tant qu'agent non titulaire, quelle que soit la catégorie, pour une durée égale à la durée de stage prévue par le corps ou cadre d'emplois de recrutement.

Ceci est précisé pour :

- la fonction publique d'Etat : Article 27 de la loi du 11 janvier 1984
- la fonction publique territoriale : Article 38 de la loi du 26 janvier 1984
- la fonction publique hospitalière : Article 27 de la loi du 9 janvier 1986

Ce mode de recrutement permet d'évaluer les compétences de la personne en situation de travail pendant une période d'un an, renouvelable une seule fois.



3 - « Recrutement » par contrat d'apprentissage

La personne en situation de handicap peut intégrer la fonction publique en tant qu'apprenti en suivant une formation en alternance permettant l'obtention d'un diplôme (du CAP au Bac+5). Ce mode de recrutement permet à l'employeur de former des agents aux métiers de la fonction publique tout en s'assurant d'une ressource supplémentaire.

Avantages pour l'agent	Avantages pour l'employeur	Intervention du FIPHFP :
✓ Assurer aux apprentis TH une formation professionnelle complète tant au niveau théorique que pratique ✓ Faciliter l'insertion professionnelle des apprentis en leur assurant un accompagnement spécifique	✓ Démontrer la responsabilité sociétale de la structure ✓ Garantir la sauvegarde et le transfert des compétences et des méthodes de la structure ✓ Développer son réseau école avec les centres de formation pour trouver de nouvelles compétences	• 80% de la rémunération brute mensuelle de l'apprenti • Aide forfaitaire de 1525 € pour l'apprenti • Prime à l'insertion de 1600 € • Surcoûts liés à la compensation du handicap • Formation du tuteur • % du salaire du tuteur au prorata des heures réalisées dans la limite des plafonds du FIPHFP

4 - Recrutement par des contrats aidés

La personne en situation de handicap peut être recrutée à l'aide de trois contrats aidés :

CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	Emploi d'avenir	PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières des Trois fonctions publiques
• C'est un contrat en CDI ou CDD d'une durée de 6 à 24 mois (5 ans si la personne est reconnue TH) à temps plein ou temps partiel (20h minimum). • L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience.	• C'est un contrat d'aide à l'insertion d'une durée de 12 à 36 mois en temps plein ou partiel destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans si BOE) particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation (niveau inférieur au Baccalauréat) ou de leur origine géographique.	• C'est un contrat d'une durée de 12 à 24 mois à temps plein pour les jeunes de 16 à 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat contenant une période d'essai de deux mois qui intègre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi exercé.

Ces 3 contrats aidés sont prescrits par le service public de l'emploi : **Pôle emploi**, **Cap emploi**, **Mission locale**. Ils permettent à l'employeur de développer sa politique d'insertion de personnes en situation de handicap à travers de vrai partenariat.

Intervention du FIPHFP :

- 2000 € à la signature du CDD
- 4000 € à la titularisation de la personne
- Surcoûts liés à la compensation du handicap.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



A savoir

Le catalogue des interventions du FIPHFP évolue régulièrement. Téléchargez-le sur www.fiphfp.fr

Le maintien dans l'emploi, une obligation pour l'employeur

Le maintien dans l'emploi des agents en restriction d'aptitude ou devenus inaptes à leur poste est une préoccupation majeure des employeurs publics. De plus en plus, les employeurs sont amenés à devoir trouver des solutions pour maintenir les agents dans l'emploi.

Quelles obligations pour l'employeur public ?

L'employeur doit répondre à une obligation de moyen dans le maintien dans l'emploi de ses agents. Dans la Fonction publique d'Etat, l'employeur a une obligation de résultat.

Quels aménagements de poste ?

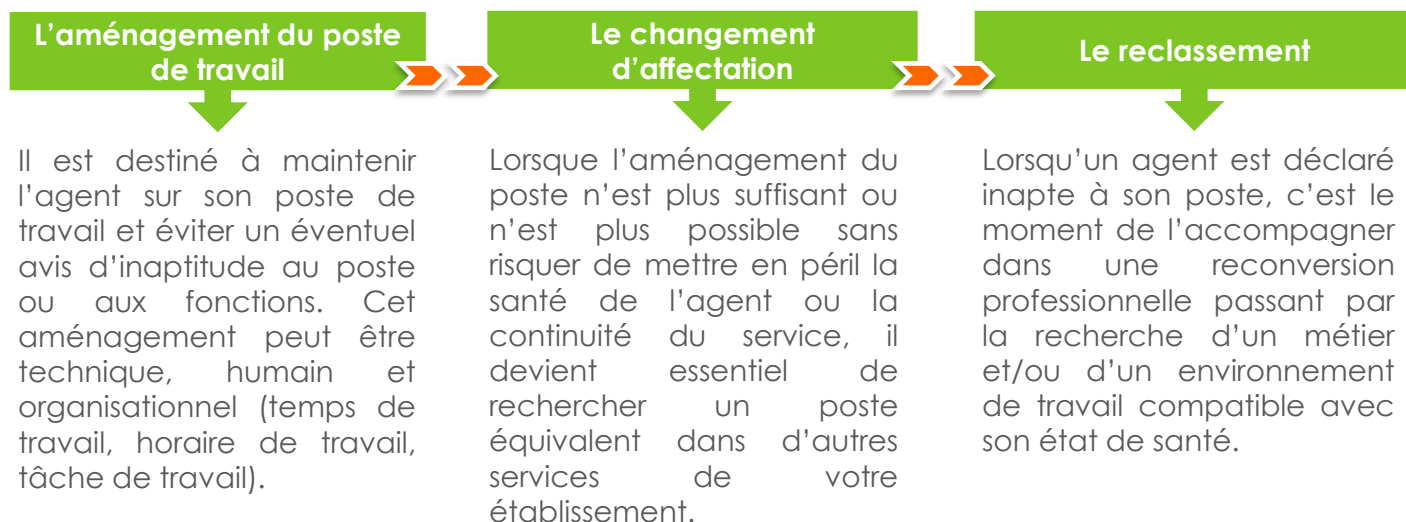
Le maintien sur le poste passe nécessairement par des aménagements spécifiques dans une logique de compensation du handicap. Les adaptations peuvent être technique, humaine ou organisationnelle. Elles répondent à un principe de raisonabilité (durée d'utilisation, coût d'aménagement, perspective d'embauche).

Quel reclassement des agents inaptes ?

Les modalités de reclassement des agents de la fonction publique sont détaillées pour :

- la fonction publique d'Etat : article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984
- la fonction publique territoriale : article 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- la fonction publique hospitalière : article 71 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986

En interne comme en externe, cela sous-entend une reconversion professionnelle de l'agent avec la recherche d'un métier et/ou d'un environnement de travail compatible avec l'état de santé de l'agent.



Dans certains cas, et après avoir mis en place l'ensemble des solutions préalables, le licenciement pour inaptitude ou la retraite pour invalidité seront instruits.





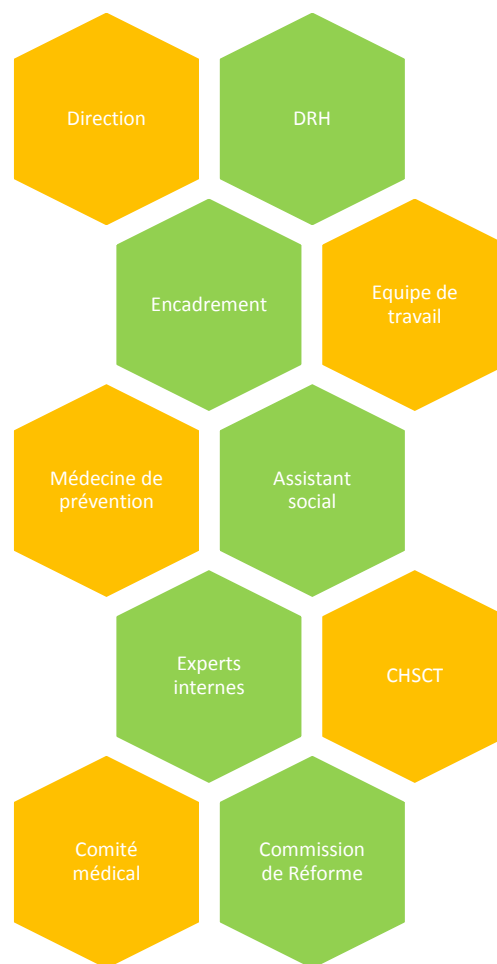
Les acteurs du maintien dans l'emploi

Un maintien dans l'emploi est réussi quand l'agent concerné est au cœur du processus. L'objectif est de le rendre acteur de son parcours (élaboration d'un projet réaliste, démarches administratives, recherche d'informations...).

Un maintien se conduit de façon optimale grâce à la collaboration entre les différents acteurs, chacun détenant un rôle spécifique et indispensable. Plus des professionnels de différentes spécialités seront autour de la table, plus vous aurez une vision complète de la situation et donc vous apporterez une réponse adaptée aux besoins.

La cellule maintien, un outil pertinent dans sa pluridisciplinarité

Elle réunit l'ensemble des acteurs pour rechercher des solutions de maintien dans l'emploi (aménagement de poste ou changement d'affectation) en fonction des capacités de l'agent et des possibilités des services.



Acteurs externes incontournables pour le maintien dans l'emploi

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi par l'apport de financements spécifiques. Retrouvez tous les dispositifs financés sur www.fiphfp.fr

La mobilisation des bons acteurs au bon moment garantira une intégration et un maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions pour la personne en situation de handicap. Ils sont présents sur chaque département.



Les conseillers Sameth apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

Vous avez aussi accès aux :

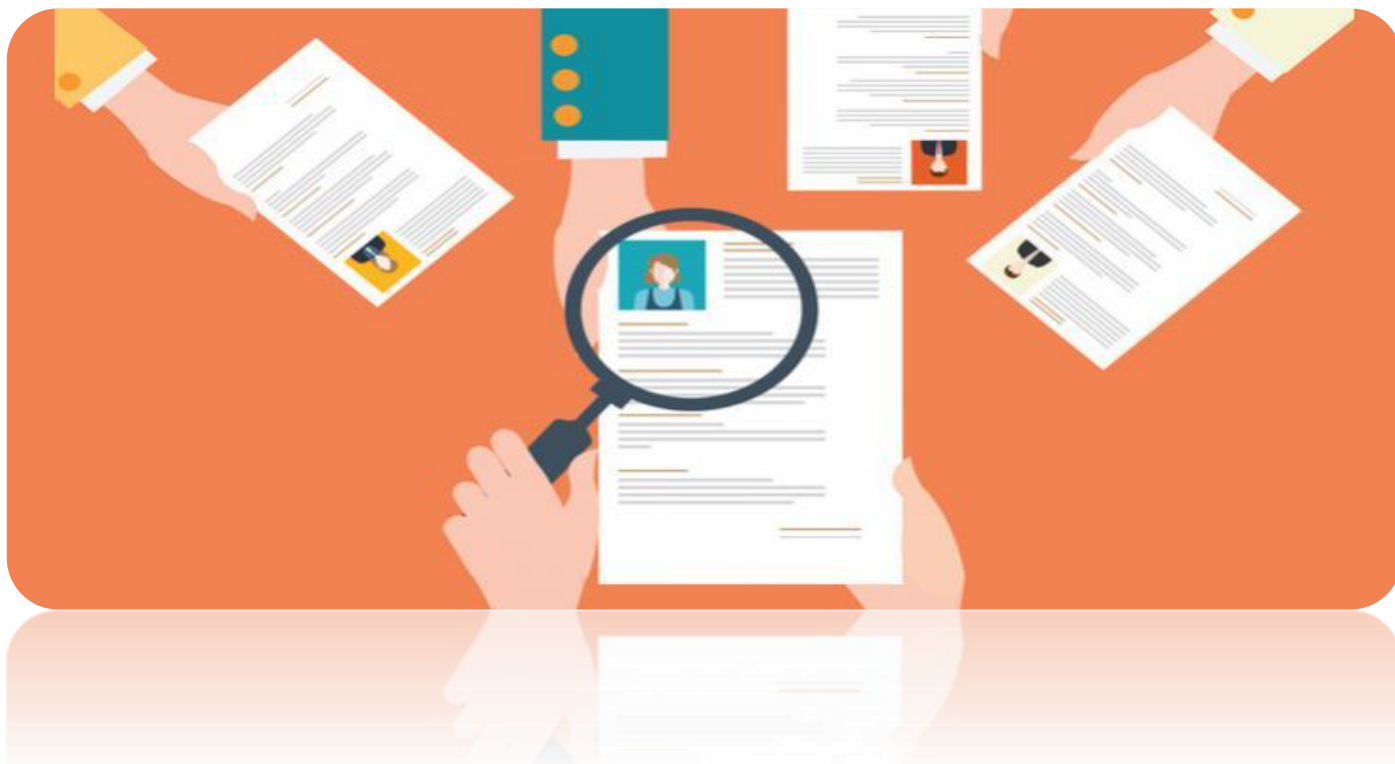
- Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle pour l'élaboration d'un projet professionnel, de formation
- Prestations Ponctuelles Spécifiques pour la compensation du handicap

Si vous faites partie de la FPT, pensez à vous rapprocher du CDG qui a souvent des équipes pluridisciplinaires à disposition.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Rédiger des offres d'emplois handi-accessibles : c'est facile !



En tant que recruteur, vous souhaitez diffuser des offres d'emploi accessibles aux personnes en situation d'handicap?

Voici les bonnes pratiques à adopter pour des annonces attractives dans le respect de la réglementation.



Avant même de vous lancer dans la rédaction de vos offres, vous pouvez d'ores et déjà informer les candidats de votre engagement dans une politique handicap sur l'espace recrutement de votre site internet.

Exemples :

- Notre établissement mène une politique à destination des agents en situation de handicap. Une convention de partenariat sur trois ans a été signée avec le FIPHFP pour apporter des réponses supplémentaires dans la compensation du handicap et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.
- L'ensemble de nos postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap. La collectivité/l'établissement s'engage à ce que toutes les compétences disponibles contribuent à promouvoir un service public de qualité.





Les **mentions discriminatoires** sont interdites (Code du travail (article L. 1132-1)):

- Bonne santé
- Absence de maladie
- Personne en bonne condition physique
- Bonne résistance au stress
- Absence de handicap
- Personne valide

Aucune référence liée à l'origine, l'identité sexuelle, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie ou une race, la religion, l'apparence physique, à l'état de santé ou handicap.



- ✓ Le recrutement doit être ouvert à tout candidat, et ce tout au long du processus de recrutement.
- ✓ L'offre d'emploi est basée uniquement sur les compétences et qualifications requises pour le poste que vous avez à pourvoir.
- ✓ Toutes les candidatures répondant aux qualifications requises doivent être étudiées.
- ✓ Il est possible de faire référence à un dispositif public d'aide à l'embauche de certaines catégories de personnes.

Cette mention devra figurer sur toutes les offres d'emploi quelles qu'elles soient. A défaut, vous risquez une remarque du défenseur des droits.



Bon pour diffusion

« La politique d'embauche de l'Etablissement vise à améliorer la représentation des personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs ».



Bon pour diffusion

« Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap ».



Bon pour diffusion

Au-delà de la description de l'activité, des missions et des compétences, vous pouvez préciser : « manutention (port de charge...), gestes répétitifs, conduite, travail sur écran, contrainte posturale (station debout prolongée...) »

Pour en savoir plus,
retrouvez les fiches
pratiques réalisées dans
le cadre du Handi-Pacte



Construire des témoignages

**Vous avez recruté(s) ou accompagné(s) une personne en situation de handicap au travail ?
Vous souhaitez valoriser cette expérience auprès de vos collègues ?
Communiquer les succès de votre management du handicap au travail est essentiel !**

A travers cette fiche pratique, découvrez des exemples de questions à poser lors d'une interview et quelques bons réflexes à adopter pour diffuser des témoignages dans votre journal interne et/ou votre intranet.

Des exemples de sujets à mettre en lumière autour du handicap au travail :



Le recrutement
L'intégration dans une équipe
L'aménagement de poste
Le reclassement
L'approche pluridisciplinaire

Les 3 questions à

Prénom NOM
Intitulé de poste

Description de la situation / du contexte



Comment s'est passée
l'intégration de Thomas ?

Comment avez-vous
organisé l'arrivée de
Thomas ?

Comment avez-vous adapté le
processus de recrutement de
de Thomas ?

Que gardez-vous de cette
expérience ?

Quels sont selon vous, les
critères d'une intégration
réussie ?

Lors du recrutement, en quoi
Thomas a-t-il fait la différence ?

Une expérience à
renouveler ?

Et pour un agent en
situation de handicap ?

Quels enseignements
souhaitez-vous partager sur ce
recrutement ?





Parole d'expert

Prénom NOM

Intitulé de poste

Quelles sont les étapes pour maintenir ou recruter un agent en situation de handicap visuel ?

En quoi l'ergonomie des postes permet à des personnes en situation de handicap de travailler ?

Quel est le rôle de l'assistant(e) social(e) du personnel dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap ?



Regards croisés

Prénom NOM(1), médecin du travail et **Prénom NOM (2)**, responsable des ressources humaines, ont mené une démarche de Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés auprès d'un agent rencontrant des difficultés physiques dans l'exercice de son métier.



Comment a débuté cette démarche de RQTH ?

- (1) « Zone de réponse »
(2) « Zone de réponse »

Quels sont les bénéfices d'une approche pluridisciplinaire ?

- (1) « Zone de réponse »
(2) « Zone de réponse »

Exemple d'un regard croisé cadre et agent

Vous avez intégré la collectivité en apprentissage, pouvez-vous nous en parler ? (1) « Zone de réponse »
(2) « Zone de réponse »

Comment s'est déroulée votre arrivée dans l'équipe ?

- (1) « Zone de réponse »
(2) « Zone de réponse »

Que conseillerez-vous aux futurs candidats ?

- (1) « Zone de réponse »
(2) « Zone de réponse »

Les bons réflexes :

- Toujours faire signer un droit à l'image si vous prenez la photo d'une personne.
- Faire relire l'interview aux personnes qui témoignent pour s'assurer de leur accord. Faire les modifications qu'elles pourraient demander.
- Éviter les témoignages « bisounours ». Personne ne sera dupe. La vraie vie n'est pas toujours rose, tout le monde peut le comprendre et surtout tout se sait.

Handicap au travail : Rappel de la loi de 2005

En tant qu'expert de la médecine professionnelle, vous êtes au cœur des sujets de handicap au travail. Vous contribuez à l'amélioration des conditions d'emploi des personnes en situation de handicap. Connaître les principes de la Loi est essentiel pour agir au mieux pour les agents en situation de handicap, le collectif de travail et les employeurs publics.

1- La première définition précise du handicap au travail est donnée

« Constitue un handicap [...] 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. »



Ce qu'il faut retenir ?

Le handicap est pluriel, il n'est pas forcément durable et il s'évalue au regard d'une situation et donc d'un environnement de travail. Ainsi **1 personne sur 2 sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie.**

Rappel :

La loi du 11 février 2005

pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap.

Elle passe d'une vision sociale de réparation du handicap d'après-guerre à une vision d'inclusion en faveur de l'égalité des droits et des chances de tous citoyens.



2- La création du FIPHFP et sa collecte de fonds en faveur du handicap au travail

« Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. »

Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics qui ne parviennent pas à atteindre le taux d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés dans leurs effectifs. Le FIPHFP développe des dispositifs pour aider les employeurs publics.

Retrouvez le catalogue des interventions sur le site www.fiphfp.fr

196 730 agents
sont en situation
de handicap soit
un taux d'emploi
national de 5,17%
pour la fonction
publique!



3- Qui sont les bénéficiaires de cette Loi ?



Chaque année, tout employeur public de plus de 20 ETP déclare les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rentrant dans ses effectifs et qui lui permettent ou non d'atteindre l'obligation d'emploi.

Qui est concerné ? :

- Les personnes ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Les personnes bénéficiaires d'une Allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Les agents reclassées statutairement
- Les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 %
- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail
- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité
- Les personnes titulaires d'un emploi réservé
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions **et** titulaires d'une rente/allocation
- Les personnes bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

La COTOREP n'existe plus.

Elle a été remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** qui délivre la RQTH.

Le reclassement :

Pour qui ?

Les agents inaptes à leur poste.

Cela sous-entend une reconversion professionnelle de l'agent.

Comment ? Après un avis d'inaptitude de la médecine professionnelle, un passage en comité médicale ou commission de réforme puis au bout du parcours de reconversion la décision administrative.

La compensation du handicap passe alors par la recherche d'un métier et/ou un environnement de travail compatible avec l'état de santé de l'agent.

4- Les Maisons Départementales des personnes handicapées sont créées

Leurs missions :

- **Evaluer** les besoins de chaque personne en situation de handicap ;
- **Identifier** la nature des compensations à apporter ;
- **Accompagner** et **conseiller** les personnes en situation de handicap et leur famille ;
- **Sensibiliser** tous les citoyens au handicap.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



Handicap au travail : Mieux connaître les dispositifs existants

En tant qu'expert de la santé au travail, vous êtes amené à intervenir lors du processus de recrutement d'un agent et à le suivre tout au long de sa carrière professionnelle à travers le prisme des visites médicales.

Cette fiche présente les différents dispositifs proposés par le FIPHP et ses principaux partenaires, dispositifs que vous pourrez mobiliser au bénéfice des personnes en handicap au travail... mais pas uniquement.

1 – D'une manière générale

- Une personne en situation de handicap ne peut pas être écartée d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, **sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée**. Il vous appartient d'alerter l'employeur si un agent ne présente pas les aptitudes au poste. Afin d'évaluer la situation, demandez la fiche de poste détaillée de l'agent en situation de handicap avec les conditions d'exercice clairement précisées.
- **Le FIPHP** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) collecte les contributions des employeurs n'atteignant pas 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans leurs effectifs. Le **FIPHP** co-finance nombre de dispositifs permettant à une personne en situation de handicap de travailler, qu'elle ait été recrutée en situation de handicap ou qu'elle le soit devenue par la suite.

Une personne
en situation de
handicap a le
droit à une visite
médicale
annuelle.

Pour connaître toutes les interventions du FIPHP :

RDV sur www.fiphfp.fr

Le catalogue des interventions présente toutes les mesures financières et leur plafond. Le FIPHP rembourse tout ou partie de la facture acquittée.



La loi du 11 février 2005

pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap.

Elle définit le handicap : « Constitue un handicap, [...] 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*. »



Zoom sur la RQTH

Nombre de personnes ne savent pas qu'elles peuvent bénéficier d'une RQTH. N'hésitez pas à leur expliquer à quoi cela sert. Vous serez également sollicités pour la constitution d'une partie du dossier MDPH.

La demande est à déposer à la MDPH du lieu de résidence du demandeur, au moyen d'un **formulaire CERFA**.

La RQTH est attribuée pour une **durée de 1 à 5 ans**. Attention, il faut souvent près de 6 mois pour l'obtenir ou la renouveler.



2- Nature des interventions proposées par le FIPHP



Maintenir dans l'emploi, compenser le handicap telles sont les obligations rappelées par la Loi de 2005 à destination des personnes en situation de handicap. L'employeur est tenu à un aménagement raisonnable du poste.

Les interventions du FIPHP sont mobilisables sur l'avis de la médecine professionnelle uniquement.

Types d'aides disponibles	Populations cibles
Aménagement de poste : • Études ergonomiques ou études de poste • Achat de matériels ou équipements spécifiques : bureau à hauteur variable, matériel plus léger (tondeuse électrique, aspirateur dorsal par ex.), fauteuil ergonomique...	• Agents en restriction • Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. fiche loi) • Agents inaptes / en cours de reclassement
Aménagement de poste : • Aides au transport : aménagement de véhicule personnel ou professionnel, transport domicile travail • Prothèses auditives • Télétravail • Equipement spécifiques handicap : téléphone malentendant appareillé, plage braille... • Aides médico-psychologiques : évaluation, séances de psychologues...	• Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. fiche loi) • Agents inaptes / en cours de reclassement
Reclassement /reconversion professionnelle : • Bilan professionnel, tutorat • Formation courte ou diplômante, qualifiante et prise en charge d'une partie du salaire en formation	• Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. fiche loi) • Agents inaptes / en cours de reclassement
Autres : • Formation à la compensation du handicap • Aides sociales : aide au déménagement, CESU	

3- Les partenaires que vous pouvez mobiliser en département.

La mobilisation des bons acteurs au bon moment garantira une intégration et un maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions pour la personne en situation de handicap. Ils sont présents sur chaque département.



Les conseillers Sameth apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

Vous avez aussi accès aux :

- Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle pour l'élaboration d'un projet professionnel, de formation
- Prestations Ponctuelles Spécifiques pour la compensation du handicap

Si vous faites partie de la FPT, pensez à vous rapprocher du CDG qui a souvent des équipes pluridisciplinaires à disposition.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte. RDV sur www.handipacte-auvergnerrhonealpes.org pour trouver les contacts de vos partenaires.



