

# Handi-Pacte Fonction Publique Midi Pyrénées



## ■ Comment intégrer un travailleur en situation de handicap dans ses services ?

### Réunion d'échange de pratiques des Correspondants Handicap Avec la participation du réseau des Cap Emploi

Synthèse des travaux

du 23 avril 2014 (Midi Pyrénées sud, à l'Université Paul Sabatier)

et du 25 avril 2014 (Midi Pyrénées nord, à l'École des Mines Albi-Carmaux)

## Les raisons d'être de ce document

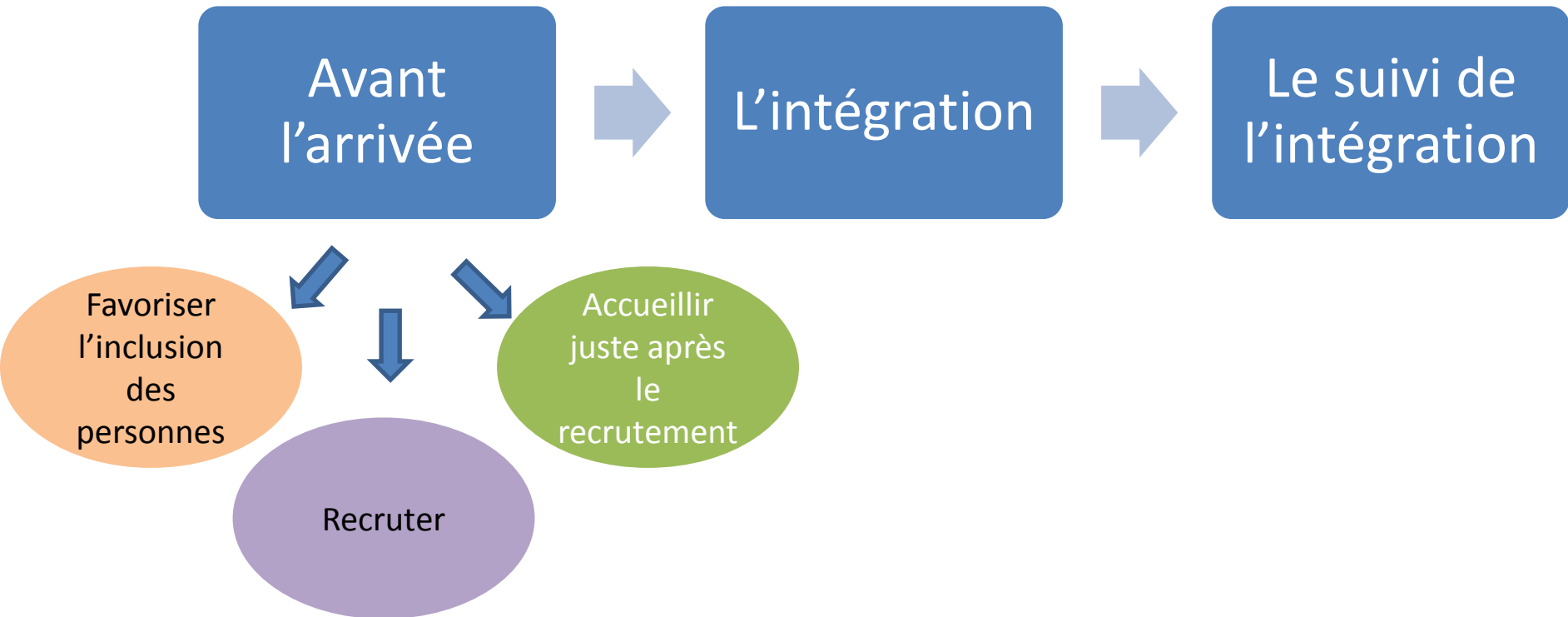
- Ce document capitalise les enseignements du premier cycle de réunions d'échange de pratiques du réseau des correspondants handicap d'Handi-Pacte Midi-Pyrénées qui ont rassemblé près de 50 participants en présence de représentants des Cap Emploi, les 23 et 25 avril 2014, sur le thème suivant : « *comment accompagner les services dans l'intégration d'un travailleur en situation de handicap ?* »
- Ce document est au bénéfice de l'ensemble des correspondants handicap appartenant au réseau.
- Il s'articule autour de deux temps :
  1. Les pratiques recensées pour l'intégration d'un travailleur en situation de handicap (pages 4 à 10)
  2. Les 6 clés de l'intégration d'un travailleur en situation de handicap (pages 11 à 18).

### → Pour approfondir

Le guide de l'employeur public (présentant le FIPHFP, l'obligation d'emploi, les modalités de recrutement et de maintien des TH) est disponible sur le site internet du FIPHFP :

<http://www.fiphfp.fr/spip.php?article19>

# Schéma général de l'intégration d'un travailleur en situation de handicap



# Les pratiques recensées pour l'intégration d'un travailleur en situation de handicap

# Les principales actions pour créer les conditions favorables à l'inclusion des travailleurs handicapés

Les différentes activités / actions	Les (bonnes) pratiques	Les difficultés récurrentes
<p>De manière générale, favoriser les démarches de reconnaissance de la qualité de TH et l'auto-signallement des personnes déjà détenteur de ce statut</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître la fonction de référent handicap / Correspondant Handicap, la fonction et le rôle du médecin de prévention.</li> <li>• Sensibiliser les agents, les cadres et les décideurs au handicap :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agir sur les représentations quant à la typologie des handicaps, incidences sur le collectif de travail intérêt de la RQTH.</li> <li>- Communiquer sur la politique d'entreprise (valoriser la politique handicap si existante, les accords / démarches, promouvoir les réalisations au sein de la structure).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « stigmatisation » des personnes venant voir le référent handicap.</li> <li>• Difficulté à rassurer le collectif de travail sur l'incidence supposée de l'intégration d'un agent en situation de handicap</li> <li>• Point de vigilance sur la promotion des réalisations : prendre en compte le besoin de transparence / invisibilité des agents BOE</li> </ul>
<p>Faire un travail rigoureux sur toutes les fiches de poste en prenant en compte les contraintes du poste</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les fiches de postes sont retravaillées. Elles reflètent l'exacte réalité du poste. La prévention est prise en compte dans la fiche de poste (risques du poste) dans l'objectif de faciliter l'identification des contraintes propres au poste (définition des contre indications et donc du profil).</li> <li>• Favoriser un travail pluridisciplinaire sur ces fiches de poste.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'identification des contraintes liées aux postes.</li> </ul>

# Les principales actions pour créer les conditions favorables à l'inclusion des travailleurs handicapés

Les différentes activités / actions	Les (bonnes) pratiques	Les difficultés récurrentes
<p>Organiser le développement d'une culture partagée quant à l'inclusion des BOE et l'animer de façon à faciliter l'approche en transversalité / interdisciplinarité au sein de l'organisation</p>	<p><b>Exemples de méthode :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer une cellule interne associant les services en transversalité</li> <li>• Identifier, prendre appui sur des agents plus sensibles au sujet</li> <li>• Formaliser / systématiser la mobilisation du référent handicap pour chaque démarche de recrutement</li> <li>• Établir des liens étroits entre la DRH et le correspondant handicap pour systématiser ce relai pour chaque recrutement</li> </ul> <p><b>La maîtrise du contenu :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtriser les dispositions spécifiques relatives au recrutement des TH</li> <li>• Développer une connaissance des acteurs au service de l'emploi des TH (offres de services, modalités d'intervention...)</li> </ul>	
<p>Concevoir la mise en accessibilité dans sa globalité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener une réflexion sur l'accessibilité sous toutes ses formes : mobilité physique, support pédagogique dans les formations, signalétique interne, internet...</li> <li>• Valoriser la profitabilité pour tous de ces aménagements.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une mise en accessibilité considérée souvent sous l'angle restreint de la mobilité fortement réduite (fauteuil roulant)</li> </ul>

# Les principales actions pour le recrutement

Les différentes activités / actions	Les (bonnes) pratiques	Les difficultés récurrentes
Utiliser tous les canaux pour le recrutement des travailleurs handicapés et mobiliser l'offre de service sur l'accompagnement au recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associer tous les « sourceurs » Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale (public jeunes sur contrats aidés), universités / Ecoles.</li> <li>• Mobiliser l'ensemble de leur offre de service</li> </ul>	La mobilisation des sourceurs est impactée par les habitudes de travail, les représentations (les jeunes handicapés sont rares or ils sont de plus en plus nombreux dans les universités et non identifiés par les sourceurs).
Formaliser le profil recherché : compétences et aptitudes sur la base de la fiche de poste (tâches / missions et contraintes / environnement du poste...)	Définition du poste : associer préventeurs.	
« Sensibiliser » / former les jurys	Réaliser des échanges en amont des entretiens avec les jurys lorsque le handicap du candidat est identifié (préparation du temps consacré aux contre-indications et à la compensation du handicap). Des principes sont rappelés (parler des contre-indications, mais pas du handicap...)	
Identifier la situation de handicap de l'agent / pouvoir aborder la question des contre indications le plus tôt possible (dès l'entretien)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Affichage » du recrutement ouvert à TH / information sur la politique handicap dans le cadre du recrutement</li> <li>• En entretien avec les candidats : créer les conditions favorables pour permettre la prise en compte des contre-indications</li> <li>• Ainsi pendant la phase de recrutement : le référent handicap demande à l'agent directement les aménagements nécessaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certains handicap ne sont pas visibles et lorsque les recrutements ne sont pas « affichés » TH, l'anticipation est difficile.</li> <li>• Difficulté à mobiliser le médecin de prévention avant le recrutement (les étudiants, les personnes en formation).</li> </ul>

# Les principales actions juste après le recrutement de l'agent

Les différentes activités / actions	Les (bonnes) pratiques	Les difficultés récurrentes
Mettre en place les mesures de compensation nécessaires avant l'arrivée de l'agent		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiper les besoins pour pouvoir lancer les marchés en amont de l'arrivée.</li> <li>• Manque de connaissance des acteurs qui peuvent aider à la compensation / Adaptation.</li> </ul>
Premier accueil de l'agent avant son arrivée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer, conjointement avec la personne, la communication qui sera faite autour de son arrivée.</li> <li>• Lui présenter ses missions, le fonctionnement de la société, et surtout les contraintes liées au poste.</li> <li>• Avec le référent handicap voire le manager : Présentation de l'équipe, de l'organisation de la structure et point sur les besoins de l'agent.</li> <li>• Connaissance des personnes ressources en RH, médical.</li> <li>• Signaler son arrivée au service sécurité : certaines personnes ont besoin d'explications supplémentaires ou d'aides et de moyens spécifiques en cas d'urgence.</li> </ul>	
Informers les équipes (rassurer, dédramatiser, donner des informations pratiques sur la fiche de poste).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place le tutorat (sur la base du volontariat). Il ne doit pas être systématique mais en lien avec les besoins de la personne. Formation de tuteurs (FIPHFP) Volonté d'avoir une vraie reconnaissance des tuteurs.</li> <li>• Informer l'équipe (communiquer sur le recrutement de la personne au regard de ses compétences, les contre-indications de l'agent, les conséquences sur le travail de l'équipe, les solutions à trouver collectivement...).</li> <li>• Valoriser la profitabilité des aménagements pour les conditions de travail de tout le collectif (en particulier pour les métiers techniques ...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problème particulier des métiers techniques : des a priori importants des équipes sur le report de la charge de travail et la capacité de l'agent à assurer son poste.</li> <li>• Sensibilisation des équipes sur le handicap, en présence de l'agent handicapé.</li> <li>• Nécessité d'identifier en amont si l'agent souhaite informer l'équipe sur le handicap (ce qui n'est pas la majorité des cas).</li> </ul>



# Les principales activités liées à l'intégration de l'agent

## Les différentes activités / actions

Mettre en place un processus d'intégration classique par la hiérarchie.

## Les (bonnes) pratiques

Le rôle du référent est de garantir un processus d'intégration optimisé pour les TH avec par exemple la mise en place d'un bilan de fin de stage (RH, encadrement, agent).  
A partir du moment où toutes les étapes, en amont de l'arrivée de l'agent ont été mises en place, ce processus d'intégration doit être identique quelque soit l'agent.

## Les difficultés récurrentes

Les processus d'intégration ne sont pas souvent travaillés, optimisés. L'impact du référent sur les processus RH « de droit commun » est parfois limité.

## Les principales activités liées au suivi « post-prise de poste »

Les différentes activités / action	Les (bonnes) pratiques	Les difficultés récurrentes
Suivre l'agent	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser de points réguliers avec agent / référent H (relations collègues, adaptation du poste, évolution des besoins...) / hiérarchie et décideurs</li> <li>• Veiller aux changements (le métier, dans l'équipe, l'environnement de travail, évolution du handicap...).</li> </ul>	<p>Pénurie de médecins de prévention or le rôle du médecin de prévention est crucial dans le suivi. Tous les aménagements passent par le médecin.</p> <p>Des situations non linéaires : des évolutions non liées à l'agent lui-même peuvent impacter sa vie au travail en ayant un retentissement spécifique.</p>
Suivre l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappeler les organisations identifiées lors de l'intégration de l'agent handicapé (les collègues peuvent rapidement « oublier » le handicap).</li> <li>• Former / accompagner les équipes.</li> <li>• Si besoin échanger autour des situations d'absentéisme et des représentations autour de cet absentéisme. Echange sur les conséquences sur la charge de travail.</li> </ul>	
Appuyer le rôle de la hiérarchie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des réunions avec l'équipe et l'encadrement.</li> <li>• Relayer la politique handicap</li> <li>• Se positionner sur le registre du management (et ne pas dépasser le registre de l'empathie) : Intervention d'un cabinet extérieur, regard extérieur sur le rôle des managers.</li> </ul>	

# Les clés de l'intégration d'un agent en situation de handicap

## Identifier les contraintes du poste

- Le premier démarche du recrutement d'un TH vise l'analyse du poste, des compétences mais aussi des conditions d'exercice du poste pour repérer les contraintes.
- Cette analyse permettra une confrontation avec (toutes) les aptitudes et l'identification du niveau de compensation nécessaire.

### → Mobiliser en interne les acteurs concernés

- Manager direct
- Médecin de prévention
- Référent ou correspondant handicap
- ...

### → Mobiliser en externe les acteurs dédiés pour l'analyse des postes et des contraintes et des aptitudes des candidats

- Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale, Universités, agences d'intérim

### Agir en interdisciplinarité et transversalité

- Dans toutes les étapes de l'intégration (le recrutement, l'accueil et le suivi de l'intégration) la sollicitation de différents services est souhaitable : ressources humaines, santé au travail, achat, comptabilité et gestion, formation, services techniques.
- Cette approche contribue au développement d'une culture partagée laquelle fluidifie l'intégration et surtout l'inclusion de l'agent.

#### → Mobiliser largement en interne :

- exploiter les expertises complémentaires pour ...
- .... garantir la cohérence du process, la bonne marche du projet
- et par effet induit développer en interne des compétences

## Prendre appui sur tout le réseau externe

- Au service des employeurs : des acteurs aux offres de services stabilisées
- Des situations uniques donc une mobilisation à géométrie variable

### → Mobiliser le réseau externe implique :

- de connaître en amont les offres de services
- de repérer les cadres de mobilisation
- d'identifier les contacts locaux

## Communiquer

- Durant toutes les phases de l'intégration, la gestion de la communication est essentielle
  - La communication a plusieurs fonctions : information, sensibilisation, régulation
- **Communiquer de façon adaptée selon la cible et le besoin :**
- en 1<sup>er</sup> lieu avec l'agent recruté (le mieux placé pour éclairer sur son potentiel et ses limites)
  - pendant toutes les phases avec tous les services
  - en amont de l'intégration auprès du collectif pour sensibiliser, déjouer les représentations du collectif
  - en aval pour assurer le suivi de l'intégration, réguler

## Sensibiliser

- La sensibilisation reste en 2014 absolument nécessaire pour déjouer les représentations, faire évoluer les pratiques pour que l'inclusion devienne une réalité
- Elle doit être large et s'adresser aussi bien aux décideurs et politiques qu'aux agents en poste

### → Comment sensibiliser ?

- Valoriser les réalisations en leur donnant une large visibilité
- Communiquer sur le concept de situation de handicap plutôt que de personnes handicapées
- Communiquer sur la convention FIPHFP ou démarche en cours

### → Quels moyens mobiliser ?

- Mobiliser les aides du FIPHFP pour la sensibilisation.

<http://www.fiphfp.fr/spip.php?rubrique11>



### En conclusion, passer de l'intégration à l'inclusion

- Ces propositions s'inscrivent dans une logique de renversement de perspective par rapport au concept d'intégration et renvoient à la définition anglo-saxonne de l'inclusion.
- En matière de handicap nous devons pouvoir proposer aux personnes handicapées les mêmes choix personnels et professionnel et le même degré de contrôle de la vie quotidienne que les personnes non handicapées.
- Dans ce but, c'est aux environnement de travail, aux structures d'être adaptés aux besoins des personnes et d'effacer ainsi les inégalités qu'elles ont créées.