

INTÉGRER DANS L'EMPLOI

LE RECRUTEMENT N'EST QUE L'UNE DES ÉTAPES DE L'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE : CELLE-CI SE PRÉPARE, S'ANTICIPE ET NÉCESSITE UN ACCOMPAGNEMENT CIBLÉ ET DURABLE.

Comment préparer l'arrivée d'une personne handicapée ?

Compenser le handicap

La préparation de l'entrée d'une personne handicapée dans la collectivité peut amener, en fonction des conséquences du handicap sur le poste de travail, à envisager différents modes de compensation du handicap (→ fiche n° 10) :

- des aménagements techniques : fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, matériels informatiques spécifiques...
- une aide humaine : l'intervention d'un traducteur en langue des signes pour une personne sourde, par exemple.
- des aménagements organisationnels : nouvelle répartition des tâches au sein du service, aménagement du temps de travail ou des horaires...
- une formation professionnelle : elle permet d'ajuster les compétences de la personne aux exigences du poste de travail.
- un tutorat.

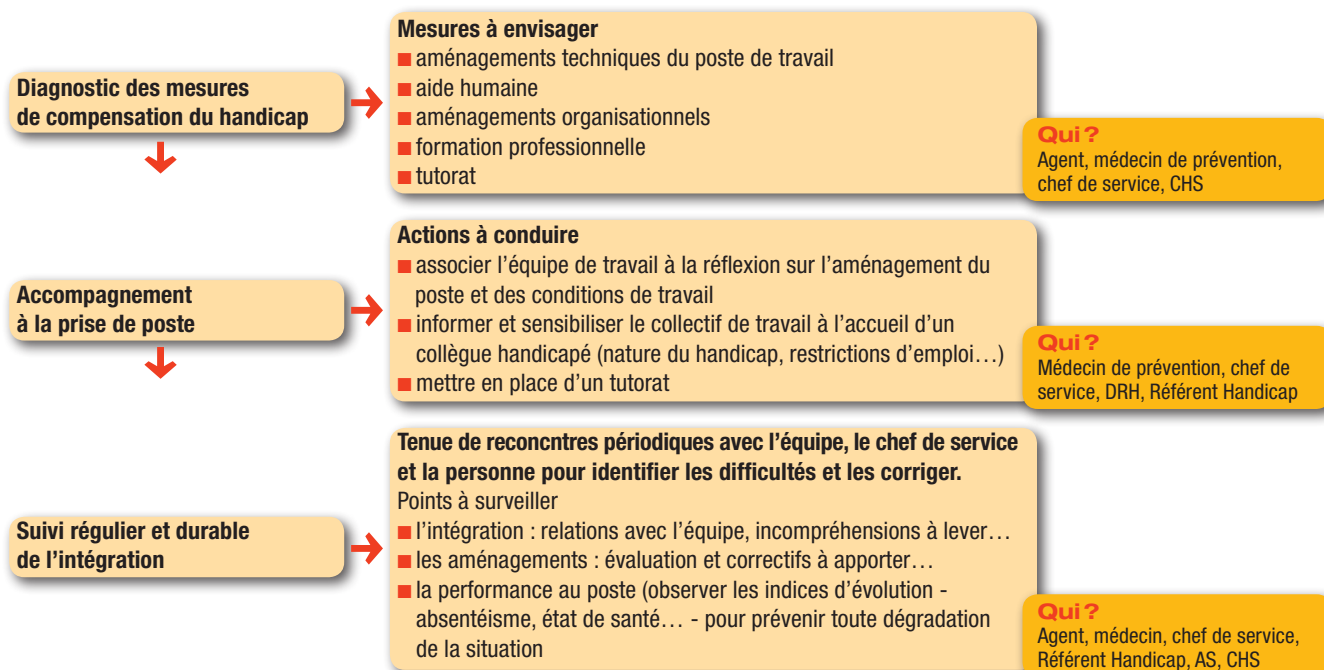
Accompagner la prise de poste

Tout nouveau recrutement implique un accompagnement. C'est encore plus vrai pour un travailleur handicapé, du fait notamment de la prévalence de stéréotypes négatifs (→ fiche n° 5). Par ailleurs même si l'arrivée de l'agent a été préparée en amont et les adaptations nécessaires réalisées, l'entrée en fonction peut faire apparaître des besoins supplémentaires. Il convient donc de rester vigilant à la manière dont l'agent en situation de handicap s'approprié son poste durant les premières semaines.

Détecter les difficultés le plus tôt possible

L'agent concerné ne fera pas nécessairement part de ses difficultés. Il est donc recommandé d'associer le médecin et l'équipe de travail au repérage et au signalement de ces difficultés. En effet, le handicap peut évoluer, les exigences du poste changer, et les aménagements se révéler insuffisants ou obsolètes. En direction de l'équipe également, il est utile de désamorcer en amont d'éventuels malaises et de lever les incompréhensions, et d'accompagner l'encadrement dans son rôle de tutorat.

Comment réussir l'intégration dans le service ?





ZOOM

INTÉGRER : L'AFFAIRE DE TOUS

Recruter un agent handicapé et permettre son maintien dans l'emploi, c'est construire une solution à quatre.

Le médecin du travail

Il apprécie la compatibilité du handicap avec l'emploi visé en regard des contraintes du poste et des capacités, des désirs et des projets de l'agent. Il assure un accompagnement médical continu et joue un rôle de veille rassurant pour l'agent et pour l'employeur, en détectant et signalant une situation de dégradation de l'état de santé.

Le supérieur hiérarchique

Responsable de l'organisation du travail, il met en place les aménagements nécessaires à l'exercice des fonctions en adéquation avec les restrictions d'emploi. Il fixe des objectifs clairs et atteignables, et assure un suivi professionnel régulier de l'agent. Il sensibilise le collectif de travail à l'accueil d'un collègue handicapé et recherche des solutions aux difficultés relationnelles, organisationnelles... susceptibles d'apparaître. Il ne doit pas être laissé seul, mais être épaulé et reconnu dans cette fonction.

Le collectif de travail

Il est un acteur à part entière de l'insertion professionnelle et sa participation active est essentielle pour repérer une évolution du handicap, détecter l'insuffisance des aménagements...

Le service des ressources humaines

Il mobilise les ressources et outils de gestion qui permettent à l'agent de remplir pleinement ses fonctions (aménagements techniques, adaptations organisationnelles...) et d'évoluer professionnellement (formation, mutation...). Il accompagne le supérieur hiérarchique direct dans sa mission d'accompagnement de l'agent handicapé et de son équipe de travail.



Les aides à mobiliser

Le FIPHFP mobilise des financements destinés à accompagner les collectivités dans le recrutement et l'intégration des agents handicapés. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (ETP), peuvent en bénéficier.

- aide à l'aménagement des postes de travail et aux études ergonomiques : mobilier ergonomique, outils bureautiques adaptés, aménagement et/ou acquisition de véhicules...) (→ fiche n° 10).
- aides améliorant les conditions de vie et facilitant l'insertion professionnelle : prothèses (auditives...), orthèses, fauteuils roulants et ergonomiques, transport domicile/travail...
- aides pour la mise en accessibilité des locaux professionnels (→ fiche n° 12).
- formation et information des personnels en relation avec les travailleurs handicapés. (formation à la fonction de tuteur, formation-sensibilisation collective...).
- formation individuelle.
- rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions.



Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plate-forme : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

■ Cdg38

- Prescription d'études ergonomiques préalables aux aménagements de poste
- Sensibilisation des équipes de travail à la question du handicap
- Mise en réseau avec d'autres collectivités (échanges d'expérience, témoignages...),
- Mise en relations avec des structures spécialisées.

Contacts :

Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 - handicapemploi@cdg38.fr

Service médecine professionnelle - Tél. 04 56 38 87 18 - medecine@cdg38.fr

Service prévention des risques professionnels - Tél. 04 56 38 87 04 - prevention@cdg38.fr

www.cdg38.fr