



## Handicap : passons à l'emploi !



### Edito

Dans l'absolu, tout le monde est favorable à l'intégration du handicap au travail. C'est désormais un droit et nul ne songe à en discuter le bien fondé.

Dans la réalité, la situation est toute autre. Les réticences demeurent et des préjugés perdurent. Nombre d'employeurs publics préfèrent payer la contribution à laquelle les astreint la loi plutôt que d'employer des personnes handicapées.

Résultat : 250 000 d'entre elles sont à la recherche d'un emploi en France et avec un taux d'emploi de 4,3% dans les collectivités locales en Isère, nous ne respectons pas notre obligation légale de 6%.

Des obstacles existent, c'est vrai. Trop souvent encore, les élus considèrent que l'emploi de travailleurs handicapés relève "du social", alors qu'il s'agit de l'organisation bien comprise des compétences. Trop souvent également, les gestionnaires identifient mal les structures de placement, méconnaissent les possibilités de financement et peinent à intégrer le handicap dans la culture managériale de leur collectivité.

Ces difficultés, j'en suis convaincu, peuvent être surmontées. Nous pouvons transformer une contrainte réglementaire en opportunité managériale pour l'emploi territorial et le service public local.

**Marc Baïetto**  
Président du CDG de l'Isère  
Délégué régional du  
CNFPT Rhône-Alpes - Grenoble

### 4 idées reçues, autant de raisons de faire le bon choix !

#### ► "leur recrutement est complexe et l'adaptation d'un poste de travail coûte cher..."

**Faux** : les employeurs peuvent bénéficier d'un réseau de conseil et obtenir des aides financières. Dans seulement 15% des cas, il est nécessaire d'aménager le poste et très souvent, ces aménagements profitent à tous. Dans tous les cas, l'investissement se révèle moins coûteux que l'inaction : la collectivité diminue sa contribution au FIPHFP (chaque unité manquante coûte 600 Smic horaire par an !) et développe sa réflexion en matière d'amélioration des conditions de travail, d'ergonomie des postes, de professionnalisation des agents...

#### ► "leur intégration est difficile, le fonctionnement du service est perturbé..."

**Faux** : pour eux, travailler c'est vouloir avant tout "être avec les autres", se construire ou se reconstruire une identité et "s'adapter et ou se réadapter". Leur compétence adaptative est forcément sans faille et leur présence imprime une nouvelle dynamique au service. Toutes les études le démontrent : le climat de travail et le dialogue social s'en ressentent de façon positive.

#### ► "ils ont peu de qualification..."

**Faux** : 17% d'entre eux ont un niveau égal ou supérieur au Bac. Alors que certains métiers rencontrent des difficultés de recrutement, l'emploi de travailleurs handicapés permet d'élargir le vivier de candidatures et de pourvoir des postes de façon durable avec du personnel qualifié.

#### ► "les travailleurs handicapés s'arrêtent souvent, ils ont une productivité médiocre..."

**Faux** : leur taux d'absentéisme est inférieur à celui des "valides" et 69% des employeurs estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents que les autres salariés (Etude Agefiph). Parce que nombre d'entre eux estiment que la performance est le prix de leur intégration et que tous refusent d'être déclassés sous prétexte du handicap, leur motivation est solide.

- 93% des employeurs de travailleurs handicapés sont satisfaits,

- pour 80% des collègues de travailleurs handicapés, leur présence ne représente pas un surcroît de travail,

- pour 87%, elle est enrichissante.

(Etude Agefiph)

## L'obligation d'emploi : comment y répondre ?

Toute collectivité comptant au moins 20 agents à temps plein (ou leur équivalent) est tenue d'employer 6% de travailleurs handicapés (art. L.323-1 du Code du travail). A défaut, elle doit verser au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une contribution calculée en fonction des unités manquantes.

### L'obligation d'emploi peut être remplie par :

- ▶ le recrutement de travailleurs handicapés,
- ▶ l'engagement de dépenses liées à l'accueil et l'insertion de travailleurs handicapés,
- ▶ l'aménagement des postes de travail pour maintenir dans l'emploi les personnes handicapées,
- ▶ la sous-traitance par le recours à des entreprises du secteur adapté (Etablissements et Services d'Aide par le Travail ESAT) ou protégé (Entreprises Adaptées - EA) dans la limite de 50% du quota d'emploi.

**6 % de travailleurs handicapés, c'est :**

- 1,5 équivalent temps plein pour une commune de 25 agents

- 3,6 équivalent temps plein pour une commune de 60 agents

## Le handicap : c'est quoi ?

- ▶ **En matière d'emploi :** le handicap se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Une personne peut donc être inapte à exercer certaines fonctions, mais pleinement compétente sur un autre poste.
- ▶ **Au sens de l'obligation d'emploi, elle peut être remplie par une personne :**
  - titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
  - détentrice de la carte d'invalidité ou bénéficiaire d'une pension d'invalidité (capacité de travail réduite d'au moins 2/3)
  - bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
  - victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité permanente égale au moins à 10%)...
- ▶ **En regard de l'altération :** le handicap peut être visible (paraplégie, surdité, cécité...) ou invisible (diabète, maladie psychique...). Dans 80% des cas, il survient au cours de la vie (accidents, lombalgies, allergies...).

## Le FIPHFP : pour vous aider

Le FIPHFP finance, à la demande des collectivités, par le biais de conventionnement ou au cas par cas, les actions qui favorisent l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Toutes les collectivités, même celles qui emploient moins de 20 équivalent temps plein, peuvent bénéficier de ses aides pour financer des études, mettre en place un tutorat, aménager un poste de travail, rémunérer un auxiliaire de vie, acheter une prothèse auditive, former les personnels...



### Le fauteuil n'est pas la personne



Jean-Marc COMBE,  
Agent de maîtrise, Infographiste,  
Ville de Grenoble

« Si le handicap peut interdire d'occuper un emploi, il n'empêche pas d'être

autonome sur un autre poste. Il ne faut pas confondre le fauteuil roulant dans lequel je me déplace avec mes compétences. Plutôt que de s'interroger "qu'est-ce que je vais bien pouvoir lui faire faire", l'employeur devrait demander directement à la personne qu'il envisage de recruter : "quelles sont vos compétences et quelles sont les tâches que vous pouvez réaliser".

Le reste, ce sont des aménagements techniques.



### Pas d'improvisation



Valérie STRIPPOLI,  
Référént Handicap, La Métro

« Tous les postes vacants sont ouverts aux travailleurs handicapés et à compétences égales, nous retenons leur candidature.

L'enjeu n'est pas d'inventer des procédures nouvelles, mais d'intégrer des spécificités dans celles qui ont fait leurs preuves pour les autres agents. L'anticipation constitue une clé de la réussite : le recrutement se prépare bien en amont avec la DRH et le médecin, et s'accompagne d'une sensibilisation des équipes de travail. C'est indispensable pour tordre le cou aux préjugés et aux peurs : le handicap, c'est quoi ? Quelles attitudes adopter vis-à-vis d'un collègue handicapé ?... Des réponses à ces questions dépendent la qualité de l'intégration et au-delà l'émergence en interne d'une culture du handicap.



### Une solution à quatre



Michèle CROS,  
Médecin de prévention, CDG 38

« Recruter un agent handicapé et permettre son maintien dans l'emploi, c'est construire une solution à quatre : le service RH, l'agent, son équipe de travail et le médecin.

Ce partenariat est indispensable aussi bien au moment du recrutement que tout au long de la vie professionnelle de l'agent. La réussite de l'intégration en dépend très souvent. J'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.

J'accompagne l'équipe qui va l'accueillir et je travaille avec les RH à la mise en place des formations et des aménagements qui permettront à l'agent de remplir pleinement ses fonctions et d'évoluer professionnellement.

# Passer à l'emploi : les 7 points clefs pour l'employeur

## 1. Sensibiliser et former

Le handicap est l'objet de clichés, de préjugés et de peurs. Le lever constitue la première étape de toute démarche. Elle passe par la sensibilisation et la formation des personnels et de l'encadrement : quels sont les types de handicap ? quelles sont les restrictions à l'emploi ? quelle attitude adopter à l'égard d'un collègue, d'un usager handicapé ?...

### Points de veille :

- ▶ décliner les formations par service ou fonctions
- ▶ solliciter le témoignage d'associations et de personnes handicapées
- ▶ organiser des mises en situation (parcours en fauteuil...)



## 2. Recenser l'existant

Le respect de l'obligation d'emploi nécessite de recenser une fois par an les travailleurs handicapés présents et de faire un bilan des actions réalisées. De cet état des lieux découlent les actions et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre le quota d'emploi de 6 %.

### Points de veille :

- ▶ les aides du FIPHFP sont conditionnées au recensement
- ▶ intégrer les contrats passés avec les ESAT et les EA dans le bilan



## 3. Accompagner les agents vers la RQTH

Tabou, refus du handicap, peur de perdre son emploi... tous les travailleurs handicapés ne se font pas connaître. Plutôt que le questionnement direct (perçu comme intrusif), l'incitation est préférable : la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est de l'intérêt de l'agent car elle déclenche la mise en place de conditions de travail adaptée à sa situation.

### Points de veille :

- ▶ travailler en étroite relation avec le médecin
- ▶ sensibiliser l'encadrement à identifier une situation de handicap



## 4. Recruter des compétences

Les candidats peuvent être recrutés sur concours ou par contrat à durée déterminée (1 an renouvelable une fois, titularisation au terme après avis de l'autorité territoriale). Quel que soit le mode retenu, la clé d'entrée du recrutement doit être la compétence, pas le handicap ; c'est le médecin qui appréciera sa compatibilité avec l'emploi.

### Points de veille :

- ▶ n'exclure a priori aucun type de profil ou de handicap
- ▶ centrer l'entretien sur la validation des compétences
- ▶ envisager l'apprentissage pour permettre l'acquisition de compétences complémentaires
- ▶ s'entourer des partenaires experts du recrutement de travailleurs handicapés



## 5. Identifier les adaptations nécessaires

C'est essentiel pour assurer un recrutement efficace et durable. Il s'agit de vérifier si le handicap du candidat lui permet d'exercer la totalité des tâches et de déterminer les conditions dans lesquelles il pourra occuper pleinement le poste. Cette étude peut révéler des besoins de réorganisation des tâches, de formation complémentaire, d'aménagement de poste, d'accompagnement humain, d'aménagement horaire...

### Points de veille :

- ▶ associer en interne toutes les personnes qui connaissent les exigences du poste et le CHS
- ▶ se coordonner avec le supérieur hiérarchique direct de l'agent
- ▶ déterminer avec le médecin et un ergonome les meilleures réponses techniques et organisationnelles



## 6. Intégrer dans l'emploi

L'objectif est d'assurer une intégration de l'agent réussie et pérenne dans la collectivité et dans son service. Une action de sensibilisation de l'équipe peut être organisée pour la préparer à l'accueil de leur collègue handicapé.

### Points de veille :

- ▶ veiller à la mise en œuvre des aménagements
- ▶ faciliter la prise en main du poste grâce à un tuteur
- ▶ sensibiliser l'encadrement et les futurs collègues



## 7. Accompagner durablement

Nouvelles exigences du poste, évolution du handicap, insuffisance des aménagements... le médecin et la DRH doivent rester vigilants pour permettre à l'agent de continuer à occuper son poste ou d'évoluer professionnellement. Cette attention permet de prévenir une

situation d'inaptitude pouvant s'avérer à terme lourde et coûteuse, elle soutient la motivation professionnelle de l'agent et dote la collectivité d'une démarche déclinable dans le temps.

### Points de veille :

- ▶ réaliser des bilans d'étapes pour

identifier les difficultés et les corriger

- ▶ détecter des indices d'évolution (absentéisme, aggravation de l'état de santé...)
- ▶ communiquer sur la démarche
- ▶ accompagner l'encadrement dans son rôle de tuteur



## Outils pratiques



### Des sources pour s'informer

- ▶ **Textes juridiques** : loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 et décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 (obligation d'emploi), loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, et décret n°2006-501 du 3 mai 2006 (sanction financière), circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007 - [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)
- ▶ **Ressources documentaires** :
  - "Guide de l'employeur public, recrutement et maintien dans l'emploi des TH", FIPHFP - [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)
  - "Guide du handicap à l'usage des collectivités territoriales", CNFPT & FIPHFP - [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)
  - "Le recrutement des TH dans la fonction publique", DGAFP [www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique197.html](http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique197.html)
  - "Handiguide de l'Isère", Conseil Général - [www.mda38.fr](http://www.mda38.fr)



### Des partenaires pour vous accompagner

- ▶ **Recherche de candidats** :  
Cap emploi OHE Prométhée Isère  
[www.op38.eu](http://www.op38.eu) - 04 76 53 01 49
- ▶ **Aides financières** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) (plateforme-services)  
01 58 50 99 33
- ▶ **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** :  
Maison départementale de l'autonomie  
[www.mda38.fr](http://www.mda38.fr) - 04 38 12 48 48
- ▶ **Recherche d'un sous-traitant du secteur adapté ou protégé**  
- annuaire national : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
- annuaire des ESAT de l'Isère :  
[www.reseau-esat38.fr](http://www.reseau-esat38.fr)  
04 76 25 94 25



### La MET vous accompagne

Recrutement, formation, reclassement, financements, questions juridiques... des conseillers du CNFPT et du CDG 38 répondent à vos questions :

Accueil MET - 04 56 38 87 38

[cdg38@cdg38.fr](mailto:cdg38@cdg38.fr)

Ce document est téléchargeable sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) et [www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr](http://www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr)

## CNFPT : des formations adaptées

Le CNFPT a signé en 2007 une convention avec le FIPHFP. Elle permet au personnel des collectivités de bénéficier de formations prises en charges par le FIPHFP, à la question du handicap, de former les personnes handicapées et d'aider les candidats handicapés à préparer les concours.

**Des formations destinées au service RH sont également proposées** (possibilité de les décliner en intra) :

- Comment réussir le recrutement d'un travailleur handicapé ? (2 jours),
- L'accompagnement de la déclaration des travailleurs handicapés (1 jour),
- Comment réussir l'intégration d'une personne en situation de handicap dans son service ? (2 jours).

Contact : Jean-Pascal Sammut - 04 76 15 15 72  
[jeanpascal.sammut@cnfpt.fr](mailto:jeanpascal.sammut@cnfpt.fr)

## CDG : un service clés en main

Le CDG propose un dispositif d'appui aux employeurs territoriaux :

- une convention triennale signée avec le FIPHFP permet de financer et soutenir les actions des collectivités affiliées,
- un chargé de mission Handicap conseille et appuie les employeurs dans leurs opérations de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés,
- un partenariat avec le réseau des professionnels du placement des travailleurs handicapés (OHE Prométhée) permet d'orienter les candidats, en fonction des besoins des collectivités,
- une équipe pluridisciplinaire (médecin, psychologue, conseiller emploi...) propose aux agents en poste de réaliser un bilan professionnel et d'être accompagnés en vue de leur maintien dans l'emploi,
- des médecins préventeurs formés à l'ergonomie conseillent les collectivités sur l'adaptation des postes (organisation, aménagements techniques...).

Contact : Sophie Lesrel - 04 76 33 20 25 - [slesrel@cdg38.fr](mailto:slesrel@cdg38.fr)

### La question vous intéresse ?

**Le Réseau des DRH de  
l'Isère se réunit une  
fois par trimestre pour  
partager réflexions et  
expériences...  
Rejoignez-le.**