

COMPTE-RENDU DU CLUB DES CORRESPONDANTS HANDICAP

« L'INTEGRATION D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP »

3 MARS 2015

Participants :

Nom	Prénom	Organisme	Mail
BALEWICZ	Michele	Centre hospitalier de Brest	michele.balewicz@chu-brest.fr
BASTIAN	Stephanie	Centre de gestion du Morbihan	sbastian@cdg56.fr
BOSSARD	Sébastien	SAMETH Ille-et-Vilaine	sbossard@sameth35.com
BOURGUEIL	Florence	Ministère de la justice - PFI de Rennes	florence.bourgueil@justice.gouv.fr
BRINDEJONC	Anita	Région de gendarmerie de Bretagne	anita.brindejonc@gendarmerie.interieur.gouv.fr
CABROL	Philippe	Ville de Saint-Brieuc	pcabrol@saint-brieuc.fr
COLPAERT CHASSELOUP	Pascale	Etablissement public de santé mentale de Quimper	pcolpaertchasseloup@epsm-quimper.fr
COUDRAYE	Georges	Centre hospitalier universitaire de Rennes	georges.coudraye@chu-rennes.fr
DE WITASSE	François	Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine	francois.dewitasse@cdg35.fr
FRABOULET	Isabelle	Conseil général du Finistère	isabelle.fraboulet@cg29.fr
FOURNIER GUILLOU	Véronique	Etablissement public de santé mentale Etienne Gourmelen	vguillou@epsm-quimper.fr
GRANJON	Blandine	GRAFIC Bretagne	granjon.blandine@ladapt.net
GERNIGON	Laure	Centre hospitalier régional universitaire de Brest	laure.gernigon@chu-brest.fr
GUEGAN	Géraldine	Rennes Métropole CCAS de Rennes Ville de Rennes	g.guegan@agglo-rennesmetropole.fr
HOMMET	Isabelle	Université de Rennes 1	Isabelle.hommet@univ-rennes1.fr
HAUTIN	Erwan	Direction départementale des finances publiques 56	Erwan.hautin@dgfip.finances.gouv.fr
JAFFRES	Fanny	Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique	Fanny.jaffres@ehesp.fr
LE BOUCHER	Claire	Centre hospitalier Guillaume Régnier	c.leboucher@ch-guillaumeregner.fr
LE CHIFFLART	Pauline	Centre hospitalier des pays de Morlaix	Plechiffart@ch-morlaix.fr
LE GUEN	Anne	Conseil général d'Ille-et-	Anne.le-guen@cg35.fr

		Vilaine	
L'HUILLIER	Marie-Claude	Direction régionale des Finances Publiques	marie-claude.lhuillier@dgfip.finances.gouv.fr
LEVEN	Virginie	Préfecture des Côtes d'Armor	virginie.leven@cotes-darmor.gouv.fr
MATHIEU	Eve-Anne	Centre hospitalier de Bretagne Sud	ea.mathieu@ch-bretagne-sud.fr
MAUDET	Fanny	Conseil régional de Bretagne	fanny.maudet@region-bretagne.fr
MERCKELBAGH	Laurence	Conseil général des Côtes d'Armor	merckelbaghlaurence@cg22.fr
OELLERS	Alain	Plateforme régionale d'appui à la gestion des ressources humaines	alain.oellers@bretagne.pref.gouv.fr
PERDRIEL	Claire	Centre hospitalier universitaire de Brest	claire.perdriel@chu-brest.fr
PREVOST	Fabrice	Centre de gestion du Morbihan	fprevost@cdg56.fr
ROUSSEAUX	Claudette	Ministère de la Défense Centre Ministériel de Gestion de Rennes	claudette.rousseau@intradef.gouv.fr
THOMAS	Frédéric	Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Côtes d'Armor	frederic.thomas@cdg22.fr
VIEAU	Jean-François	Centre hospitalier de Saint Malo / Dinan / Cancale	jf.vieau@ch-stmalo.fr

Accueil des participants et propos introductifs

Après avoir remercié le Conseil régional pour son accueil, les animateurs ont effectué un bref rappel du Handi-Pacte :

- Cadre d'intervention du Handi-Pacte et structuration des actions en 4 axes
- Gouvernance du Pacte, à travers une articulation entre le comité de pilotage, le comité des employeurs publics et le comité local du FIPHP
- Actions menées en 2014¹

Ces rappels ont permis d'aborder les objectifs spécifiques à ce deuxième club des correspondants handicap. Après avoir évoqué la première réunion (le 10 octobre), les animateurs ont précisé les objectifs du club concernant les correspondants handicap : mise en réseau, professionnalisation, échange de pratiques, prise de recul, en privilégiant une approche horizontale.

Le directeur des ressources humaines du Conseil régional, M. Lopez, a donné des éléments relatifs à la politique handicap de sa structure. Outre le taux d'emploi important (plus de 6%), l'impulsion politique forte s'est matérialisée par la signature d'une deuxième convention avec le FIPHP. Quelques axes sont particulièrement traités par le Conseil régional : à noter un engagement fort dans une démarche vis-à-vis des jeunes (apprentissage, emplois d'avenir...), une vigilance par rapport aux collectifs de travail ou encore un travail spécifique sur les troubles du comportement.

¹ NB : le support de présentation est disponible sur l'extranet : www.handipacte-bretagne.fr

Tour de table des participants

Tour de table rapide permettant une présentation des participants, de leur organisme de rattachement, de leur ancienneté en tant que correspondant handicap et de leurs éventuelles attentes vis-à-vis du thème abordé.

Introduction thématique : le parcours d'intégration d'un agent en situation de handicap

Après un bref exposé sur le contexte de cette thématique, Adeo Conseil a présenté les étapes habituelles du parcours d'intégration d'un agent. Il s'agissait de nourrir la réflexion collective mais aussi de susciter son enrichissement par les participants. Le document est composé des chapitres suivants (support de présentation disponible sur l'extranet) :

Introduction :

- Intérêt des correspondants handicap pour ce sujet
- Impacts positifs attendus d'une intégration réussie d'un agent
- Définition des termes clés : intégration, handicap et collectif de travail
- Représentation schématique du parcours d'intégration de l'agent

Préparer l'intégration :

- Importance de recruter des agents (nécessité liée notamment à la pyramide des âges) sur un critère de compétences : objectivation à travers des procédures spécifiques
- Nécessité de trouver des profils adaptés, à travers des partenariats divers (cap emploi, universités...)
- Nécessité de sensibiliser et de former les équipes, afin de lutter contre les stéréotypes, la méconnaissance du handicap et de mettre en place une culture organisationnelle de l'altérité

Construire l'intégration :

- Importance de l'accueil de l'agent en situation de handicap (information, présentation aux acteurs ressource...)
- Nécessité d'informer les équipes et d'établir un dialogue
- Nécessité d'adapter le collectif de travail : aménagements de poste, logique partenariale, mise en place d'un management adapté...

Garantir une intégration durable :

- Accompagner l'agent, dans le cadre d'un suivi et d'une politique de formation continue
- Prévenir les risques, afin de garantir des conditions de travail favorables au maintien dans l'emploi
- Mobiliser les partenaires, dans le but de garder une approche pluridisciplinaire et partenariale.

Certains points de la présentation ont été approfondis avec les participants, sous forme d'échanges libres. Les points suivants ont notamment été traités :

- Nécessité de co-construire avec l'agent les mesures favorisant son intégration dans un collectif de travail, notamment en matière d'aménagement de postes,
- Importance d'anticiper tout type de situation problématique, à travers des actions de prévention, afin de créer un cadre de travail propice à l'intégration,
- Nécessité de « sortir du cadre », en envisageant notamment de réorganiser le travail dans un service pour favoriser l'intégration d'un agent, au bénéfice de tous, tout en prenant garde à éviter toute désorganisation.
- Besoin fréquent, notamment pour les ergonomes, de disposer de fiches de postes fournies, qui précisent les compétences et les tâches requises,
- Possibilité d'intégrer plus facilement les agents en situation de handicap sur des postes en surnuméraire,
- Importance de l'impulsion des élu(e)s dans de nombreux cas problématiques,
- Nécessité d'avancer sur la question du statut pendant l'arrêt maladie, censé évoluer, qui est flou quant aux possibilités de poursuite de formations.

Témoignages de cas d'intégration d'agents en situation de handicap

Témoignages de cas concrets :

- Conseil régional : intégration d'un agent (catégorie A), avec un handicap physique lourd, nécessitant des aménagements nombreux (accessibilité, sécurité, auxiliaire de vie...),
- Centre de gestion 35 : accompagnement d'un agent en apprentissage, mettant en exergue les nombreuses adaptations possibles mises en place par un employeur mais aussi les difficultés à trouver une insertion durable dans l'emploi,
- Sameth : accompagnement au reclassement d'un agent de nettoyage, avec une seconde tentative qui a réussi grâce à un cadre propice d'accueil et un tutorat.

Précisions concernant l'action des partenaires des employeurs publics :

- Rappel de l'action menée par les centres de gestion pour accompagner les collectivités territoriales d'un département, notamment en matière de mise à disposition d'un service d'intérim,
- Action de GRAFIC Bretagne pour accompagner l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap par le biais de l'apprentissage : tutorat, formation, suivi...
- Action des SAMETH pour accompagner les employeurs (publics et privés) dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : diagnostics, bilans fonctionnels, adaptation de postes, lien vers des prestations ponctuelles spécifiques, aide au reclassement...

Les échanges avec les participants ont ensuite permis d'approfondir les points abordés lors des témoignages. Les facteurs de réussite suivants ont notamment été abordés :

- Prise en compte de l'ensemble des éléments quotidiens de l'agent, y compris au niveau personnel (lieu de vie, transports, habitudes...)
- Importance d'une mobilisation de l'ensemble des acteurs en amont, dans une optique pluridisciplinaire,
- Importance de l'implication de l'agent dans la construction de son parcours,
- Importance d'avoir un environnement de formation habitué à l'alternance pour la réussite des expériences d'apprentissage.

Pause déjeuner

Groupes de travail

L'après-midi a été consacrée au travail en petits groupes de 5 à 6 personnes, chaque groupe enrichissant successivement l'une des 5 questions (méthode world café).

Question 1 : Selon moi, qu'est-ce qui marche, aujourd'hui, en termes de sensibilisation et de formation au handicap ?

Les participants ont fait émerger une série de pistes qui relèvent de deux catégories :

Une sensibilisation régulière, avec plusieurs dimensions :

- Une dimension informative : édition de plaquettes (y compris en format numérique), campagnes d'affichage, information sur le handicap via le médecin de prévention, information sur les aides financières, organisation de journées à thème, étude de cas pratiques,
- Une dimension ludique : pièces de théâtre (humour), quizz / jeux interactifs, simulations,
- Une dimension mobilisatrice : communication numérique, communication sur le « qui peut faire quoi, pour qui ? », communication auprès des étudiants / centres de formation en se basant sur les compétences, possibilité d'impliquer les équipes dans la préparation de fiches de postes adaptées au handicap (avec toutefois un débat sur la possibilité de réellement impliquer l'équipe dans la rédaction de la fiche de poste).

Des formations régulières et ciblées :

- Auprès des bons publics : formation des recruteurs, du réseau RH, du service social / santé, si possible de manière interdisciplinaire. L'enjeu est notamment de susciter l'implication de la direction et des élus,
- Basées sur l'échange de pratiques : importance des témoignages entre pairs, importance du Handi-Pacte,
- Sur des sujets clefs : formation aux affaires juridiques et financières relevant du handicap.

Question 2 : Comment puis-je agir, à mon échelle, pour que les modalités de recrutement favorisent l'intégration future des agents en situation de handicap ?

Les participants ont mis l'accent sur la rédaction d'une procédure de recrutement, impliquant notamment :

- Objectivation des recrutements à partir d'une approche de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), identifier les postes et les compétences nécessaires,
- Anticipation des questions que peuvent se poser les agents (accessibilité, contraintes, pérennisation...)
- Etablissement de partenariats avec des opérateurs de placement spécialisés (Cap emploi)
- Implication de l'équipe d'accueil et d'encadrement,
- Adaptation possible de la procédure, avec une modalité éventuellement plus longue permettant une mise en situation,
- Présence du correspondant handicap au sein d'un jury peut constituer un plus.

Deux autres éléments ont été identifiés comme des facteurs de réussite en matière de recrutement :

- Formation des recruteurs au handicap,
- Adaptation des postes de travail en lien avec l'agent en situation de handicap.

Toutefois, les participants ont rappelé que les solutions pouvaient diverger fortement en fonction des fonctions publiques.

Question 3 : Selon moi, quelles sont les principales difficultés qui surviennent lors de l'arrivée d'un agent en situation de handicap dans une équipe ?

Les participants ont mis en exergue trois types de difficultés :

Difficultés liées au groupe accueillant :

- Manque d'investissement de l'encadrement,
- Absence d'accueil par l'encadrant,
- Intégration dans une équipe en tension (en sous-effectifs),
- Etiquetage de l'agent en tant que handicapé ou en reconversion,
- Manque de compétence (formation) ou de motivation du tuteur,

Difficultés liées à l'agent en situation de handicap :

- Deuil difficile du poste précédent,
- Perte d'estime de soi et dévalorisation personnelle,
- Lourdeur du handicap,
- Absence de formation adaptée au nouveau poste.

Point législatif : pour répondre à certaines situations (handicaps lourds), il peut être nécessaire d'organiser une reprise à temps partiel. Or, aujourd'hui, il n'existe pas dans le public l'équivalent de la pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie. Dans ce contexte, les agents ne sont pas incités à reprendre

une activité à temps partiel, ce qui nuit à leur parcours d'insertion. Une évolution législative favorisant ce type de reprises, à laquelle pourrait travailler le groupe de travail sur la mobilité inter-fonctions publiques, pourrait éviter de nombreuses retraites pour invalidité.

Difficultés liées à l'organisme :

- Absence de communication après la prise de fonction sur les différences de fonctionnement,
- Existence d'un « historique » qui qualifie un service en tant que « service poubelle »,
- Pression liée à l'exigence de productivité ou à une organisation du travail inadaptée,
- Absence de suivi et d'interlocuteur identifié,
- Absence de formation large au handicap visant les équipes,
- Mise en place d'aménagements de postes inadaptés, imposés d'en haut.

Question 4 : Selon moi, quels sont les leviers d'une intégration durable et réussie d'un agent en situation de handicap ?

Les participants ont fait émerger deux types de leviers importants permettant « d'oublier le handicap » :

Vis-à-vis de l'agent en situation de handicap :

- Nécessité de compter sur la volonté de l'agent de s'intégrer au sein du collectif,
- Aménagements de postes adaptés aux contraintes de l'agent, pour questionner en permanence l'adaptation du poste en lien avec des restrictions évolutives,
- Suivi personnalisé de l'agent, avec un dialogue permanent sur les craintes possibles, les opportunités et les outils mobilisables,
- Insertion de l'accompagnement dans une perspective d'évolution de carrière
- Mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire pour faire face aux aléas de l'intégration de l'agent,

Vis-à-vis du collectif de travail :

- Volonté d'intégrer la personne en situation de handicap (équipes, hiérarchie...)
- Vigilance à ne pas déstabiliser le collectif,
- Information régulière sur le handicap et sur les réglementations,
- Formation continue des équipes et des cadres dirigeants,

Question 5 : Aujourd'hui, quelles sont mes 3 priorités pour améliorer l'intégration des agents en situation de handicap dans ma structure ?

Si les participants ont relevé que les priorités différaient nécessairement d'une structure à l'autre, trois grands types de priorités ont été relevés :

Favoriser la mise en place d'une politique volontariste en matière de handicap :

- Promouvoir la mise en place d'une politique « handicap » globale au sein de la structure

Renforcer la sensibilisation et la formation au handicap :

- Mettre en place une formation spécifique des correspondant handicap (accompagnements, connaissances juridiques et financières, connaissance de l'établissement...)
- Sensibilisation et information des équipes

Mieux accompagner l'agent :

- Accompagnement de l'agent, de l'équipe et de l'encadrement
- Intégrer l'agent au sein du processus de décision (faire avec)
- Etablir un suivi pluridisciplinaire
- Prendre en compte l'évolution du handicap

Programmation

La prochaine rencontre des correspondants handicap aura lieu, sauf élément d'appréciation nouveau, le jeudi 21 mai 2015.

Plusieurs thèmes ont été évoqués, soit oralement, soit lors du questionnaire de satisfaction :

- formation « basique » des correspondant handicap,
- recrutement / apprentissage,
- handicap psychique,
- gestion des inaptitudes,
- suivi des aides du FIPHFP,
- formation des agents,
- modalités de l'accompagnement...

Cependant, celui ayant recueilli le plus de suffrages est le suivant : « **mener une sensibilisation efficace dans mon organisme** ». L'objectif sera ainsi d'adresser les points clés d'une communication efficace sur le handicap au sein d'un établissement public.

Un message d'invitation sera envoyé aux différents membres du club des correspondant handicap au mois d'avril.