



Synthèse de bonnes pratiques de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Suites aux Assises de la Prévention du 25 novembre
2024

8 janvier 2025



Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex

03 59 56 88 00 - <http://www.cdg59.fr/>

Table des matières

1	Introduction.....	2
2	Définitions et enjeux du handicap au travail.....	3
3	Construire une politique handicap dans une collectivité ou un établissement public ...	4
	3.1 Mettre en place une politique handicap : à quoi à sert ?.....	4
	3.2 Qui réunir autour de la table pour construire une politique handicap ?	4
	3.3 L'appui du CDG 59 dans la construction d'une politique handicap	5
4	Aménager les conditions de travail d'un agent en situation de handicap.....	7
	4.1 Quels sont les aménagements possibles pour un travailleur handicapé ?.....	7
	4.2 Quels sont les acteurs intervenant dans un aménagement des conditions de travail ..	7
	4.3 Les leviers pour un aménagement réussit	8
	4.4 L'appui du CDG 59 dans un projet d'un aménagement	9
5	Intégrer un apprenti en situation de handicap.....	9
	5.1 Quels sont les acteurs intervenant dans le recrutement et l'intégration d'un apprenti en situation de handicap ?.....	9
	5.2 L'appui du CDG 59 dans l'insertion d'un apprenti en situation de handicap	10
6	Rédaction.....	10

1 Introduction

Vous avez participé aux Assises de la Prévention le 25 novembre 2024 le 25 novembre 2024. Cette journée, organisée par le **CDG 59**, en partenariat avec le **FIPHFP** et la **MNT**, avait pour objet la prévention et la santé au travail, ainsi que le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif de la présente synthèse est de vous fournir des repères en termes de bonnes pratiques pour développer l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans vos collectivités et établissements publics. Les réflexions sont issues des ateliers « handicap » construits autour du jeu « Handi'acteur » du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Les ateliers avaient pour but de connaître les acteurs de l'insertion et du maintien en l'emploi des personnes en situation de handicap, et d'échanger sur les pratiques et politiques de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale.

Nous commencerons par situer les enjeux du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en s'appuyant sur des aspects légaux. Puis nous évoquerons les conclusions à tirer des 4 actions d'inclusion professionnelle étudiées dans les groupes.

2 Définitions et enjeux du handicap au travail

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante :

« 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. »

De cette définition, il est important de retenir que **le handicap est une limitation d'activité dans la vie en société qui résulte d'une altération chez la personne**. Le handicap se situe à la rencontre entre les spécificités de la personne et son environnement. *Le handicap peut donc évoluer selon l'environnement dans lequel la personne se situe.*

Les enjeux du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu majeur pour les organisations, tant du point de vue légal que social. En France, les employeurs, tant publics que privés, sont soumis à des obligations légales spécifiques en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Selon la loi, les entreprises de 20 agents et plus sont tenues de respecter un taux d'emploi de 6 % de **BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)**. Cela inclut notamment les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et certaines catégories spécifiques telles que les anciens militaires blessés.

L'objectif de cette obligation est de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en assurant non seulement leur accès à l'emploi, mais aussi leur maintien dans un poste adapté à leurs compétences et à leurs besoins. Le maintien dans l'emploi ne se limite pas à l'embauche, il concerne également l'accompagnement tout au long du parcours professionnel pour s'assurer que la personne puisse continuer à travailler dans des conditions optimales. Cela passe par la mise en place d'aménagements du poste de travail, l'accès à des formations adaptées, ainsi que le recours à des aides techniques et humaines.

L'enjeu est également éthique, pour les participants des groupes « Handi'acteur » les valeurs d'inclusion, d'égalité des chances structurent la volonté d'établir une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

3 Construire une politique handicap dans une collectivité ou un établissement public

3.1 Mettre en place une politique handicap : à quoi à sert ?

Faire un état des lieux de l'inclusion des travailleurs handicapés dans la structure

- Recenser les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), les services concernés, les postes concernés,
- Identifier les actions en faveur de l'inclusion déjà mises en place (sensibilisations, aménagements de l'environnement de travail),
- Faire un état des lieux de l'accessibilité des locaux et des moyens de travail (nouvelles technologies de l'information et de la communication NTIC, outils, logiciels professionnels),
- Recenser les besoins du personnel, les problématiques.

Déterminer une ligne de conduite pour progresser dans l'inclusion

- Planifier les aménagements, sensibilisations, recrutement inclusif, recours à la sous-traitance auprès d'ESAT et d'EA,
- Identifier les acteurs territoriaux ressource.

Valoriser les actions en faveur du handicap mises en place dans la structure

- En communication interne et externe.

3.2 Qui réunir autour de la table pour construire une politique handicap ?

- **La direction et les élus** : définissent la vision et les objectifs de la politique handicap, alloue les ressources nécessaires,
- **Le service RH** : met en œuvre opérationnellement la politique handicap, (recensement les BOE, recrutement, gestion des aménagements de poste et du suivi de carrière),
- **Le référent handicap** : a un rôle d'interface entre les agents, la direction et les partenaires extérieurs pour favoriser l'inclusion. Coordonne les actions en faveur de l'inclusion dans la structure,
- **Le comité social territorial** : représente les agents lors de l'élaboration et le suivi de la politique handicap, s'assure du respect du droit des travailleurs, est consulté sur les mesures.

L'article L.139-9 du CGFP précise que tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/handicap>

3.3 L'appui du CDG 59 dans la construction d'une politique handicap

Par sa convention avec le FIPHFP, le CDG 59 est le référent handicap des employeurs de la FPT du Nord. Nos équipes sont à votre disposition pour vous accompagner dans la construction d'une politique handicap :

- Conseiller sur la mise en place du plan d'action,
- Conduire des actions de sensibilisation et d'aménagement de poste, ou vous aider à trouver les partenaires adaptés. Le CDG 59 a un rôle de prescripteur du dispositif de Prestations d'Appui Spécifique (PAS) financé par le FIPHFP qui propose un appui expert sur des handicaps ciblés,
- Accompagner vos agents dans leur démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- Accompagner la valorisation de votre engagement dans l'inclusion auprès de vos agents, de vos usagers et des organismes publics.

Nous proposons des [actions de sensibilisation](#) clefs en main sur notre site internet, construites dans le cadre de la SEEPH 2024, que vous pouvez mobiliser à n'importe quel moment :

- Deux quizz sur le handicap interactif, un portant sur les [handicaps des célébrités](#) et l'autre sur [le handicap au travail](#),
- Un guide pour animer un ciné-débat autour de l'inclusion des personnes handicapées.

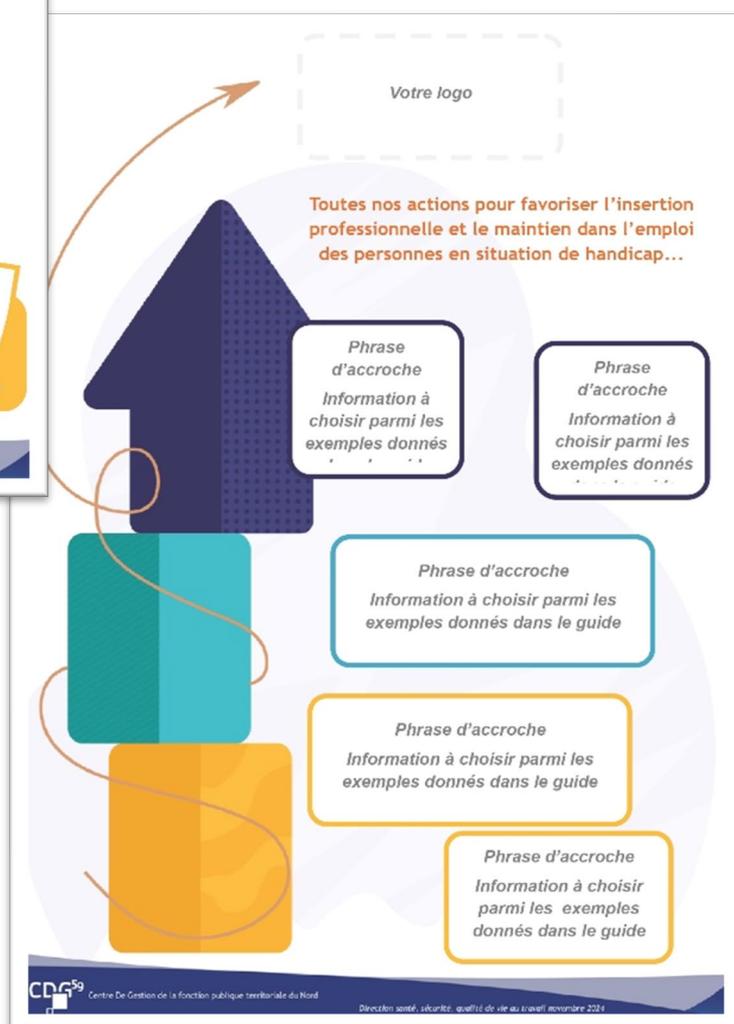
Pour vous aider à valoriser vos initiatives, nous mettons à votre disposition deux affiches personnalisables, construites dans le cadre de la SEEPH 2024 ; à compléter et à diffuser. Ces outils de communication vous permettront de :

- [Affiche 1 - Récapitulatif des actions de l'année 2024](#) : Mettez en avant votre implication en termes de recrutement, d'aménagement de postes, de sensibilisation, et bien plus encore. Valorisez l'ensemble des actions que vous avez réalisées pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap,

Synthèse des bonnes pratiques - Assises de la prévention 2024 HANDICAP ET TRAVAIL

- **Affiche 2 - Portrait de votre référent handicap** : Faites connaître le référent handicap de votre collectivité, ses missions, ses coordonnées, et les actions qu'il mène pour l'accompagnement des agents en situation de handicap.

Vous trouverez un [guide avec des exemples pour compléter les affiches](#).



4 Aménager les conditions de travail d'un agent en situation de handicap

4.1 Quels sont les aménagements possibles pour un travailleur handicapé ?

■ Aménagements matériels

Poste de travail adapté, accessibilité des outils numériques, outils spécifiques liés au handicap (prothèses).

■ Accessibilité physique

Aménagements des locaux, signalétique adaptée, accessibilité des nouvelles technologies d'information et de la communication, accessibilité des sanitaires.

■ Aménagements organisationnels

Horaires adaptés, Répartition des tâches, Télétravail, Espaces de pause ou de repos.

■ Aide humaine

- **Assistant de vie professionnelle (AVP)** : Accompagnement dans les gestes du quotidien au travail. Accompagnement dans la réalisation de certaines tâches qui ne peuvent plus être.
- **Interprète, Tuteurs**

Financements et accompagnements

Pour réaliser ces aménagements, plusieurs aides financières et dispositifs sont disponibles, notamment via le FIPHFP. Vous trouverez un lien avec le [catalogue des interventions du FIPHFP](#). Le médecin du travail du CDG 59 est prescripteur pour solliciter des aides, avec l'appui de l'équipe pluridisciplinaire pour l'expertise et la construction des solutions d'aménagement avec l'employeur public.

4.2 Quels sont les acteurs intervenant dans un aménagement des conditions de travail

- **L'agent** : acteur premier de son aménagement, il alerte la collectivité sur ses besoins et prend part à la construction des solutions pour son maintien dans l'emploi,
- **Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire (préventeurs, infirmiers santé travail, psychologue du travail, ergonome, assistante sociale)** : ils définissent les aménagements à mettre en place, et les prestataires à mobiliser. Ils prescrivent le recours aux aides et services du FIPHFP. Certains aménagements peuvent être réalisés sans que l'agent ait une RQTH et être financés,
- **Le service RH** : gère l'aménagement de poste (reçoit la prescription du médecin du travail, interface entre la collectivité et le CDG 59),

- **Le référent handicap** : a un rôle d'interface entre les agents, la direction et les partenaires extérieurs pour favoriser l'inclusion,
- **Les services et aides du FIPHFP** : financent l'aménagement (matériel, aide humaine, sensibilisations) du poste de travail,
- **La MDPH** : est sollicitée pour la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé de l'agent. Cette démarche peut être réalisée sans la participation de la collectivité. Le médecin du travail du CDG 59 peut être sollicité pour donner un avis médical dans le dossier d'instruction de la demande, en lien avec l'assistante sociale,
- **Service achat** : pour l'achat du matériel.

4.3 Les leviers pour un aménagement réussi

4.3.1 Que faire si un agent dans ma collectivité présente des difficultés à se maintenir dans l'emploi mais n'a pas de RQTH ?

- **Présenter les arguments en faveur de la RQTH à l'agent.** Le FIPHFP et de l'AGEFIPH ont construit des outils pour aborder la RQTH avec un agent pouvant présenter des réticences à réaliser sa RQTH :
 - [Fiche pratique FIPHFP : Parler du handicap : communiquer avec un agent en situation de handicap,](#)
 - [Fiche pratique AGEFIPH : Comment aborder la RQTH ?](#)
- **Proposer à l'agent une visite médicale particulière avec le médecin du travail du CDG 59 (VMP).** Préciser lors de la demande auprès des assistants médicaux du CDG 59 vos interrogations quant au potentiel intérêt d'une RQTH. Le médecin du travail sera ainsi alerté et pourrait investiguer les problématiques avec l'agent. En outre, certains aménagements peuvent être sollicités et financés sans RQTH,
- **Préciser à l'agent qu'il sera acteur de sa démarche d'aménagement** à venir.

4.3.2 Que faire en attendant l'intervention des professionnels du maintien dans l'emploi ?

- **Echanger avec l'agent / le responsable de service / l'équipe de l'agent** pour faire émerger d'éventuelles pistes d'organisation du travail. Certaines solutions permettent une adaptation des conditions de travail (aménagement des tâches, formalisation de consignes, aménagement des horaires, télétravail) sans nécessiter de financement.

4.3.3 Comment faciliter l'intégration des aménagements au sein du collectif de travail ?

- **Associer le collectif dans la démarche d'aménagement**

- Présenter les aménagements en réunion d'équipe, discuter les idées d'aménagement avec l'équipe,
 - Discuter des besoins du collectif pour maintenir une continuité de service malgré les aménagements ou les difficultés de l'agent,
 - Certains aménagements peuvent servir à toute l'équipe (matériel commun, révision d'une procédure).
- **Sensibiliser** l'équipe au handicap au travail et à la pertinence des aménagements.

4.4 L'appui du CDG 59 dans un projet d'un aménagement

L'appui du CDG 59 dans la réalisation un aménagement pour un travailleur handicapé est multiple :

- Le CDG 59 est **prescripteur des aides financières du FIPHFP**, et du dispositif de Prestation d'Appui Spécifique,
- Le CDG 59 **analyse** via son service de santé au travail pluridisciplinaire **les besoins de vos agents en matière d'aménagement**, il **suit également la mise en place des aménagements réalisés** et reste à la disposition des employeurs territoriaux lorsque les besoins de leurs agents évoluent,
- Le CDG 59 réalise des **sensibilisations aux différents types de handicap**, ou peut solliciter le prestataire adapté selon vos besoins,
- Le CDG 59 **instruit les dossiers de RQTH**.

5 Intégrer un apprenti en situation de handicap

5.1 Quels sont les acteurs intervenant dans le recrutement et l'intégration d'un apprenti en situation de handicap ?

- **L'apprenti** : sollicite la collectivité selon son projet professionnel, et expose ses besoins pour en rapport avec sa situation de handicap. Il n'y a pas de limite d'âge pour une personne handicapée qui souhaite réaliser un apprentissage,
- **Le référent handicap** : a un rôle **d'interface** entre l'apprenti, la direction et les partenaires extérieurs pour favoriser l'inclusion,
- **CFA ou organisme de formation** : **adapte la formation** aux besoins spécifiques de l'agent BOE en apprentissage, en collaboration avec l'employeur et le référent handicap ; doit être intégré dans le processus de recrutement dans la structure,
- **CNFPT** : **accompagne la formation** des apprentis en proposant des modules adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap. **Il peut financer des actions**

de formation spécifiques et des dispositifs d'accompagnement pour favoriser leur intégration et leur progression professionnelle selon les besoins mis en avant,

- Les services et aides du FIPHFP : finance jusque 80% du traitement de l'apprenti, finance les aides humaines et techniques,
- CDG 59 : et son dispositif d'apprentissage aménagé.

5.2 L'appui du CDG 59 dans l'insertion d'un apprenti en situation de handicap

Le dispositif d'apprentissage est également adapté aux personnes en situation de handicap, on parle alors d'apprentissage aménagé.

Depuis 2009, le Cdg59 développe l'accompagnement apporté aux employeurs publics qui souhaitent accueillir, au sein de leur établissement, un apprenti en situation de handicap. Il propose à l'apprenti un accompagnement professionnel et à l'employeur un soutien administratif. Cette double assistance intègre toute une série d'actions :

- Soutenir et mobiliser la personne dans son parcours d'apprentissage (rencontres régulières avec l'apprenti au Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé - CFAS),
- Sensibiliser et conseiller l'employeur et le/la maître d'apprentissage sur les adaptations à mettre en œuvre,
- Conseiller et accompagner l'employeur territorial dans le dispositif de contrat d'apprentissage, le suivi technique et administratif concernant les aides associées (Région, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - FIPHFP).

Pour en savoir plus, consultez la section dédiée à [l'apprentissage](#) du site du CDG 59.

De plus les dispositifs d'accompagnement au maintien dans l'emploi des agents handicapés cités précédemment proposés CDG 59 sont également disponibles pour les apprentis.

6 Rédaction

- Lucile KRISTIAN, psychologue du travail ergonomiste au CDG 59
- Laurence MARTINET, responsable administrative de la direction santé sécurité qualité de vie au travail du CDG 59
- Emilie NOIRET, coordinatrice du réseau Pair-Aidance au CDG 59