

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

21- 22 septembre 2021

Programme

■ JOUR 1 :

- Définition du handicap
- Droits et obligations
- Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP)
- La maison départementale des personnes handicapées (MDPH)
- Les acteurs du handicap
- La Mission Handicap
- Les prestations ministérielles

■ JOUR 2 :

- Les acteurs du handicap (suite)
- Le recrutement
- Attitudes face au handicap et stéréotypes
- Échanges avec les référents handicap directionnels
- Questions diverses

DÉFINITION DU HANDICAP

DÉFINITIONS

Art. 1^{er} - Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif du 13 décembre 2006, ratifiée en 2010 par la France

« Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »

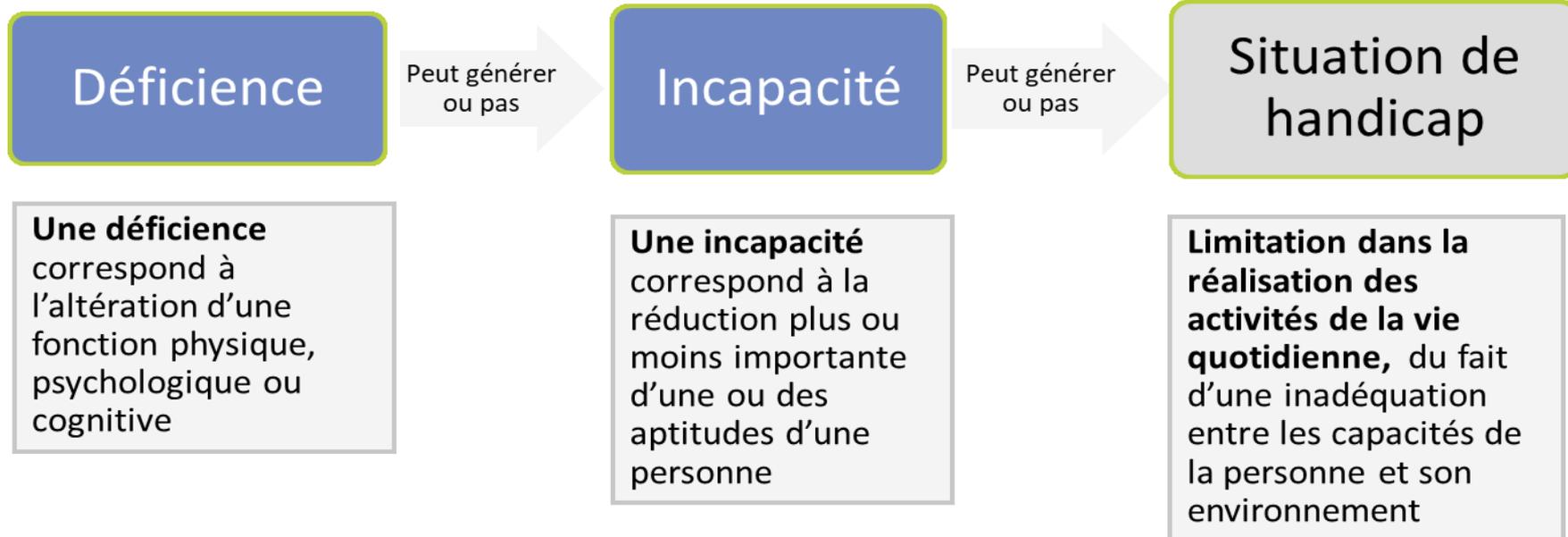
Art. L 114 de la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005

Constitue un handicap « une limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société [...] en raison d'une altération [...] d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, ... »

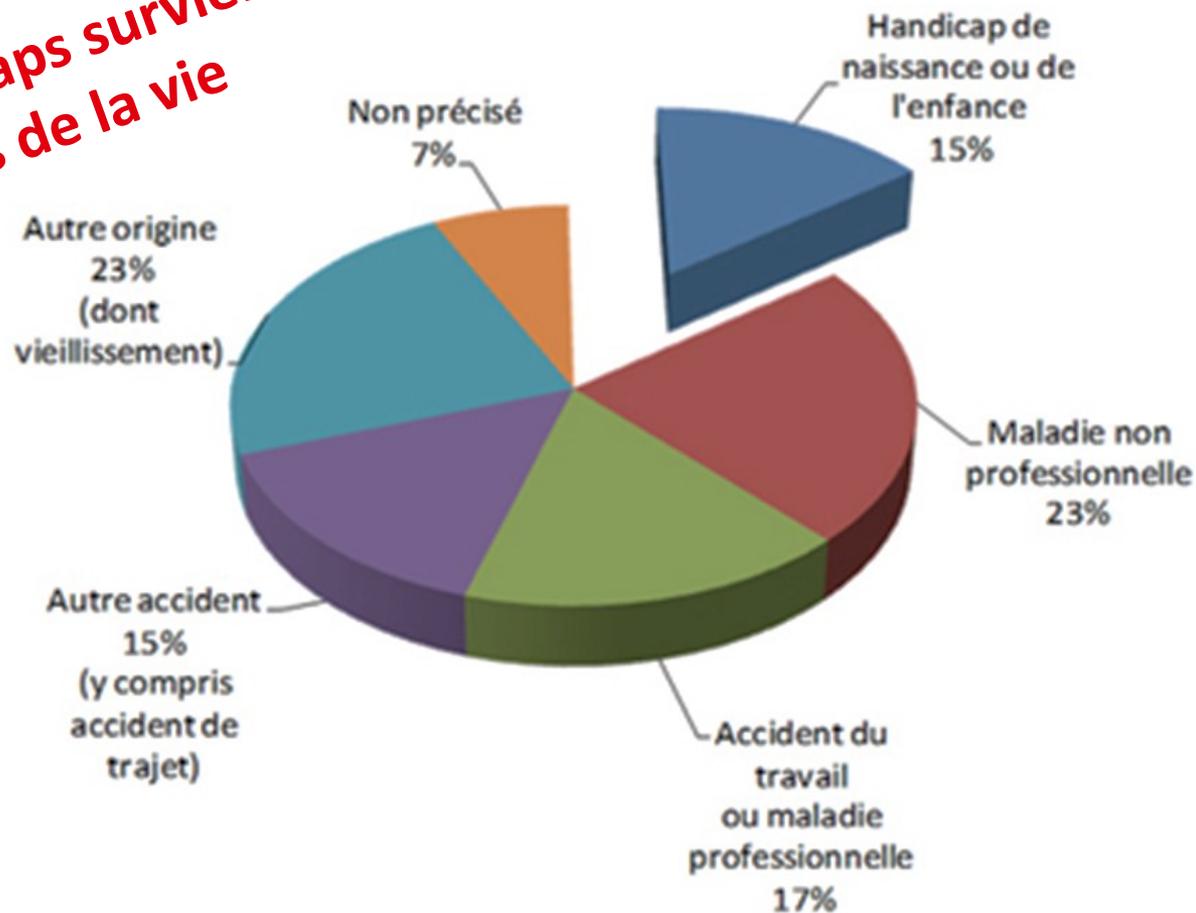


**Le handicap est invisible
dans 80% des cas**

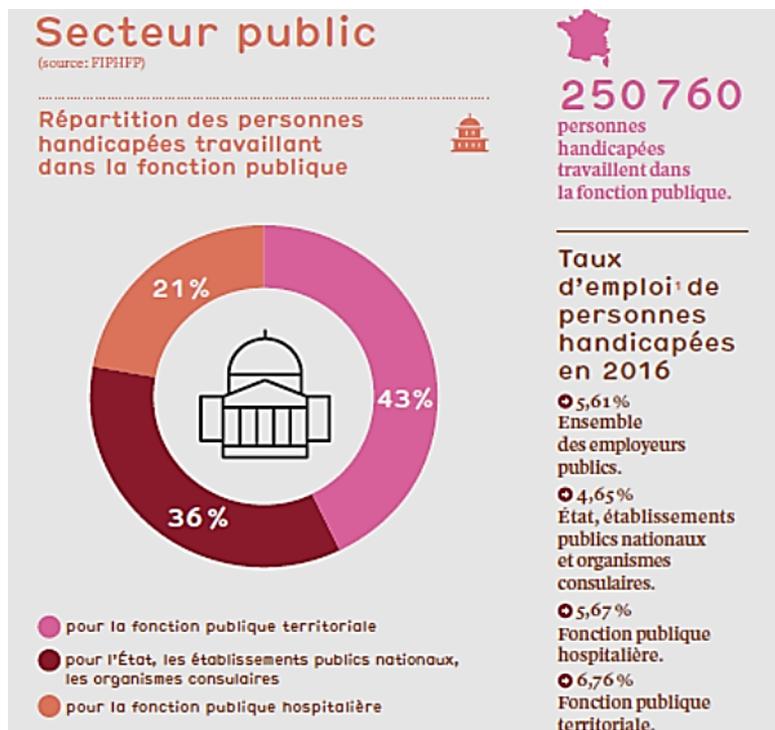
Le « handicap » ne se matérialise que dans la confrontation à certaines situations



85 % des handicaps surviennent au cours de la vie



- **12 millions de français sont touchés par un handicap**
- **18 %* sont au chômage** (*contre 9 % en moyenne pour la population active*)
- **2,8 millions* de personnes (de 15 à 64 ans) en âge de travailler** déclarent être bénéficiaires de la reconnaissance administrative d'un handicap



* Source : « Les personnes handicapées et l'emploi » - Chiffres-clés 2018 - AGEFIPH/FIPHFP

DROITS ET OBLIGATIONS

Des textes depuis 1975

- **Loi du 30 juin 1975** d'orientation en faveur des personnes handicapées
Création des COTOREP
- **Loi n° 87- 517 du 10 Juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
Des pénalités pour les entreprises privées ; création de l'AGEFIPH
- **Protocole d'accord du 8 octobre 2001** sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique
Réseau des correspondants ; temps partiel...
- **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
Création du FIPHFP , MDPH, obligation des 6% dans la Fonction Publique, ...
- **Convention relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 ratifiée par la France en 2010**

- **Loi n° 2019-628 du 6 août 2019 « Transformation de la fonction publique »**
 - Portabilité des matériels dédiés à la compensation des handicaps
 - Adaptation aux épreuves à la compensation des handicaps
 - Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020
 - 2 dispositifs expérimentaux :
 - ✓ recrutement d'apprentis (art. 91) : possibilité de titularisation dans un corps à l'issue d'un contrat d'apprentissage
 - Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020
 - ✓ promotions des agents en situation de handicap (art. 93) : possibilité de détachement dans un corps de catégorie supérieure, avec perspective d'intégration
 - Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

Loi n° 2019-628 du 6 août 2019 « Transformation de la fonction publique »

Art 92 – LTFP : la portabilité des équipements et dérogation aux règles des concours, ...

Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

La portabilité des matériels utilisés à la compensation des handicaps

- matériel récent ou en bon état : transféré, sauf dans le cas où le coût de transfert apparaît déraisonnable par rapport au coût de remplacement à neuf de ce dernier
- matériel ancien (proche d'être renouvelé) n'est pas transféré, le ministère d'accueil se chargeant de l'acquisition du nouveau matériel

Loi n° 2019-628 du 6 août 2019 « Transformation de la fonction publique »

Art 92 – LTFP : la portabilité des équipements et dérogation aux règles des concours, ...

❑ Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

Les adaptations aux épreuves à la compensation des handicaps

- Le certificat médical qui définit les aides nécessaires, est établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves
- Le certificat est à présenter à l'administration au plus tard 15 jours après la clôture des inscriptions
- La notion « d'urgence » :
En cas d'évolution ou de déclaration du handicap, survenue après cette date, les aides peuvent être raisonnablement accordées par l'administration, eu égard des moyens et des délais possibles

Loi n° 2019-628 du 6 août 2019 « Transformation de la fonction publique »

Art 91 – LTFP : possibilité de titularisation dans un corps à l'issue d'un contrat d'apprentissage

□ Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

□ **A titre expérimental**, pour une durée de 5 ans

- L'administration informe ses apprentis reconnus en situation de handicap de la possibilité de se porter candidat à la titularisation.
- La détermination du corps d'accueil est effectuée en fonction du niveau de diplôme préparé et du niveau de diplôme requis pour le concours externe du corps concerné.
- La commission de titularisation examine les dossiers, auditionne les candidats afin d'apprécier leur aptitude à la titularisation, puis arrête la liste des candidats aptes à être titularisés.
- Dans l'année suivant la titularisation, une formation d'adaptation à l'emploi ou une formation initiale en école de service public

Loi n° 2019-628 du 6 août 2019 « Transformation de la fonction publique »

Art 93 – LTFP : promotion interne des fonctionnaires (BOETH)

❑ Décret 2020-569 du 13 mai 2020

Possibilité de détachement dans un corps de catégorie supérieure, avec perspective d'intégration

- Nombre de postes offerts pour chaque corps (de catégorie A, B ou C) concerné est fixé par arrêté ministériel annuel.
- Justification de durée de services publics équivalente à celle pour l'accès par concours interne.
- A la suite du détachement, une commission de recrutement apprécie l'aptitude à la titularisation.

Qui peut bénéficier de l'obligation d'emploi ?

La catégorie des **bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)** est définie par l'article L5212-13 du code du Travail

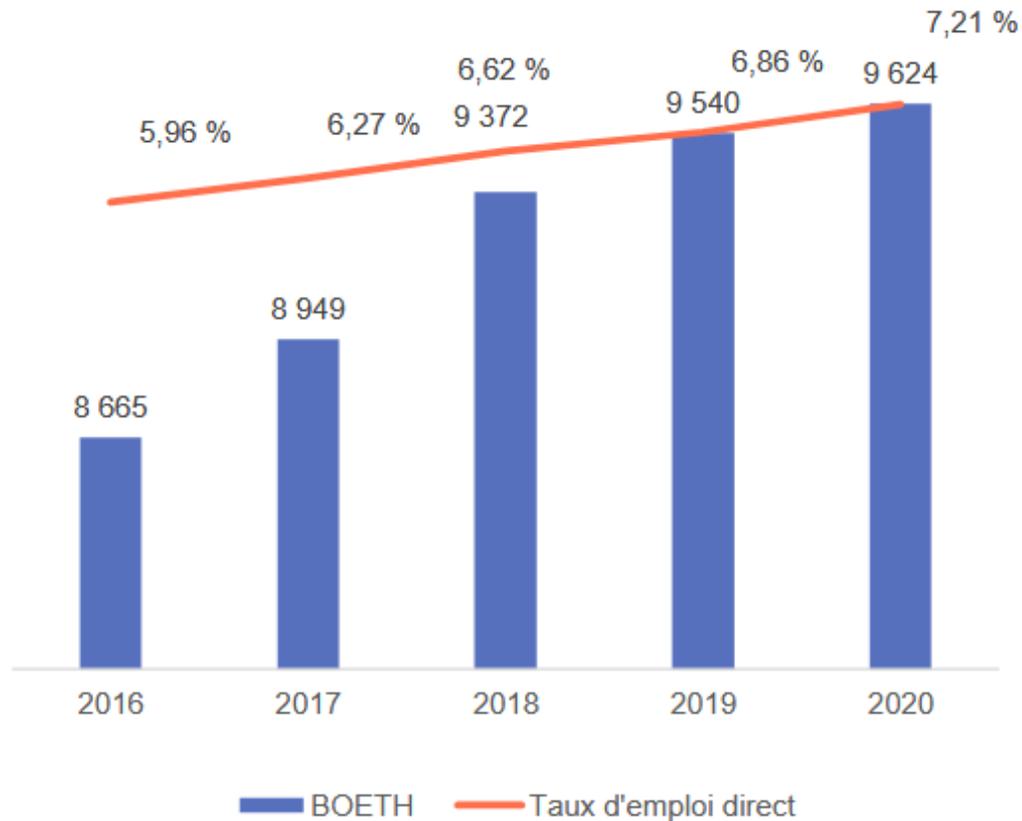
Les obligations des employeurs

Tous les employeurs **de 20 salariés et plus** :

- ont une **obligation d'emploi à hauteur de 6%** de leur effectif total
- doivent remplir une déclaration annuelle qui comporte l'ensemble des éléments permettant de calculer le taux d'emploi.

- **Au MEFR : 9 624 BOETH soit un taux d'emploi direct de 7,21 % (au 31/12/2020)**

L'évolution des agents en situation de handicap depuis 2016



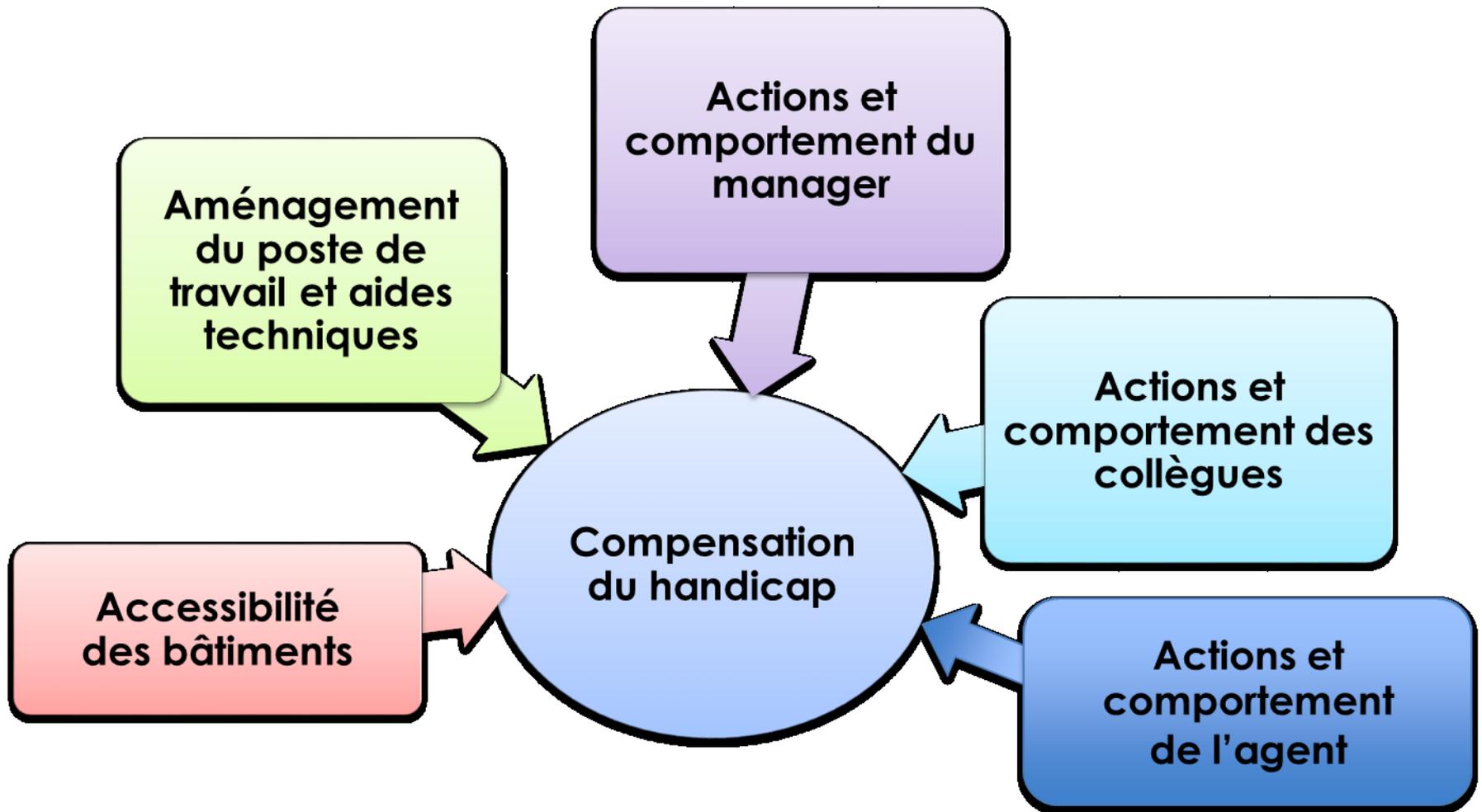
- L'obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors :

Article 6 sexies :

« Afin de garantir [...] l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs [...] prennent [...] les mesures appropriées [....] sous réserve que les charges consécutives [...] ne soient pas disproportionnées [...] »

Dans 90% des cas,
il n'y a pas besoin
d'aménagement matériel



Des aides matérielles très diverses et variées :

- Matériels spécifiques : synthèse vocale, siège, téléphone, écran adapté
- Interprétariat LSF, auxiliaires de vie...
- Aides à l'acquisition de prothèses ou de fauteuil roulant
- Aides à l'aménagement spécifique des véhicules
- Financement des opérations d'accessibilité immobilière

Des dispositifs RH adaptés :

- Temps partiel de droit
- Télétravail pour raisons de santé
- Aménagement des horaires
- Adaptation des tâches

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

- Décret 2006-501 relatif au FIPHFP modifié par le décret 2016-783
«[...] Peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions proposées par les employeurs publics [...] »
- Un financement grâce aux contributions ministérielles
- Conventions financières pluriannuelles avec les employeurs publics
Le MEFR, représenté par le Secrétariat Général, est signataire d'une 4^e convention avec le FIPHFP pour 2020-2022
- Des aides financières au cas par cas concernant :
 - l'aménagement des postes de travail
 - la formation professionnelle des agents en situation de handicap

- Contributions du MEFR :

<u>2010</u>	<u>2014</u>	<u>2020</u>
10 M€	1,8 M€		0€

HANDI-PACTE

- Handi-Pacte, le FIPHFP en région

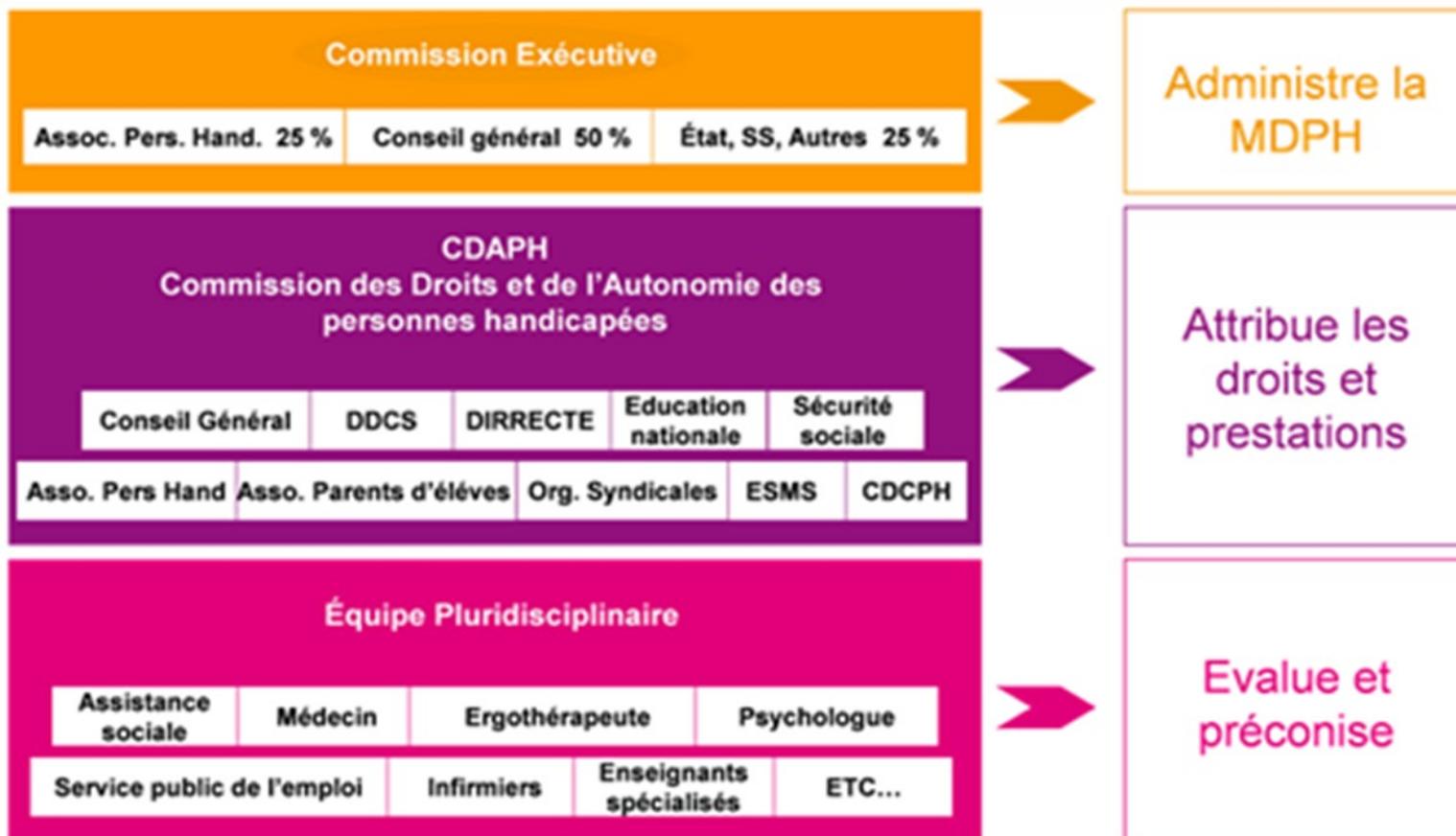
Un outil d'animation et de développement de partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics

- Mutualiser les ressources, renforcer la qualification des acteurs locaux et diffuser les bonnes pratiques y compris en ce qui concerne le recours à la sous-traitance avec les établissements spécialisés (ESAT ...)
- Favoriser l'accès à des prestations de qualité maintien dans l'emploi pour les employeurs publics
- Formuler des propositions de solutions aux employeurs publics et aux instances du FIPHFP.

<http://www.fiphfp.fr/Handi-Pacte>

LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

ORGANISATION DES MDPH



Guichet unique pour l'accès aux droits et prestations en faveur des personnes en situation de handicap

- Une mission généraliste d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap
- Une mission spécifique : l'accès à un ensemble de droits à compensation du handicap, de l'orientation scolaire au soutien à l'insertion professionnelle en passant par des aides financières
- Une équipe pluridisciplinaire pour évaluer et élaborer un plan de compensation
- Une commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) qui prend les décisions sur la base des préconisations de l'équipe pluridisciplinaire

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Sphère professionnelle : elle permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver :

- obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- accéder à la fonction publique (concours aménagé, voie dérogatoire)
- aménagement de poste ou du temps de travail
- temps partiel de droit (fonction publique)

Sphère privée : exemple MEFR

- dispositifs spécifiques relevant de l'action sociale ministérielle et interministérielle (chèques vacances, SRIAS)
- Prêt spécifique ALPAF

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

■ **Décret du 5 octobre 2018 - Simplification de la procédure**

Délivrance automatique d'une attestation pour plusieurs catégories de personnes handicapées BOETH

- Victimes d'accidents de travail ou maladies professionnelles
 - Titulaires pension invalidité
 - Certains bénéficiaires d'emplois réservés
 - Titulaires d'une allocation ou rente invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires
 - Carte mobilité inclusion portant mention Invalidité
 - Allocation aux adultes handicapés
- Renouvellement : effets prorogés du bénéfice RQTH jusqu'à la nouvelle décision

LA PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP (PCH)

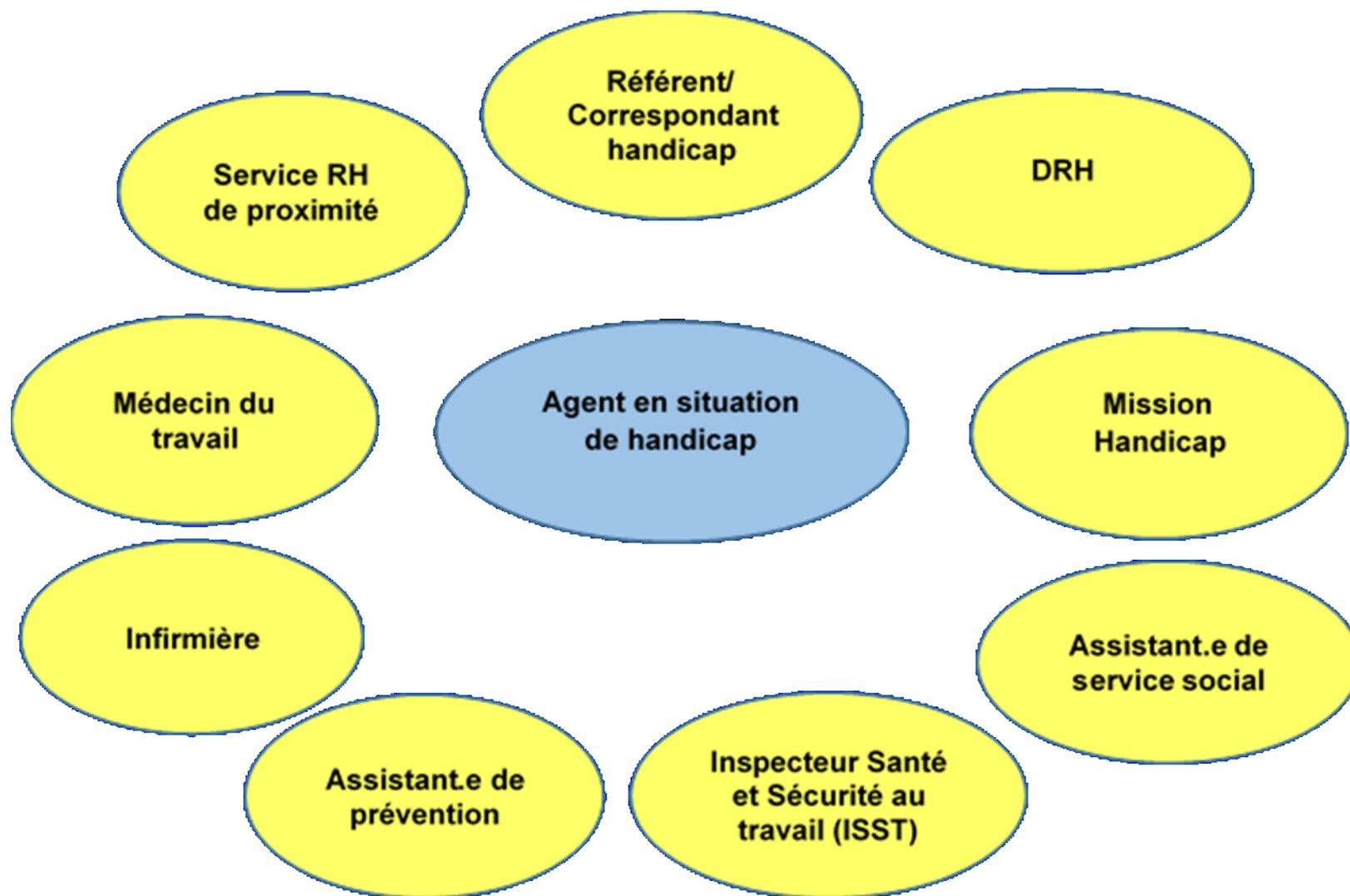
Aide financière versée par le département, destinée à rembourser partiellement ou totalement les dépenses liées à la perte d'autonomie. Son attribution dépend du degré d'autonomie, de l'âge, des ressources et de la résidence

- Aide humaine (recours à tierce personne, service prestataire agréé, aidant familial)
- Aide technique (prothèses auditives, fauteuil, etc.)
- Aide au transport (aménagement du véhicule, surcoûts liés aux trajets)
- Aide animalière : acquisition et entretien d'un animal participant à l'autonomie de la personne. Dans ce cas, le chien doit avoir été éduqué par des éducateurs qualifiés.
- Aménagement du logement
- Aides spécifiques ou exceptionnelles : dépenses ponctuelles (frais de réparation d'un lit médicalisé) ou permanentes et prévisibles liées au handicap et non prises en compte par un des autres éléments de la PCH (frais d'entretien d'un fauteuil roulant)

LA CARTE MOBILITÉ INCLUSION (CMI)

CMI Invalidité	CMI Priorité	CMI Stationnement
Taux d'incapacité ≥ 80 % ou personne ayant invalidité de 3e catégorie	Incapacité ≤ 79 %, rendant la station debout pénible.	Toute personne atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied ou qui impose qu'elle soit accompagnée par une tierce personne dans ses déplacements
La mention « invalidité » peut être complétée par les sous-mentions : <ul style="list-style-type: none"> « besoin d'accompagnement » « besoin d'accompagnement cécité » 	Priorité d'accès aux places assises : <ul style="list-style-type: none"> dans les transports en commun dans les espaces et salles d'attente dans les établissements et les manifestations accueillant du public 	Cette carte permet d'utiliser gratuitement et sans limitation de durée, toutes les places de stationnement ouvertes au public. Elle concerne également la tierce personne qui accompagne la personne handicapée dans le même véhicule.
Sous certaines conditions, permet de bénéficier de divers avantages : <ul style="list-style-type: none"> fiscaux (par ex une demi-part supplémentaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu) commerciaux par ex. dans les transports (RATP, SNCF, Air France) 		
Attribution à titre définitif ou à durée déterminée (1 à 20 ans) CMI Invalidité attribuée sans limitation de durée si taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % et si limitations d'activités ou restriction de participation sociale ne sont pas susceptibles d'évoluer favorablement à long terme.		
Seules les mentions « invalidité » et « priorité pour personnes handicapées » ne sont pas cumulables. Une même personne peut donc bénéficier des mentions : <ul style="list-style-type: none"> - « invalidité » et « stationnement pour personnes handicapées » - « priorité » et « stationnement pour personnes handicapées » Elle recevra alors 2 cartes.		

LES ACTEURS DU HANDICAP



▪ Au niveau national :

– La Mission Handicap :

- Créée en 1991, la Mission Handicap (ex CRIPH) est rattachée à la S/D RH du Secrétariat Général
- Assure le pilotage de la politique du handicap du MEFR

– Les référents handicap nationaux (directions à réseaux)

- 1 référent handicap national par direction
- Relais entre le niveau national et local
- Donne l'accord de financement sur les aménagements de poste

▪ **Au niveau local :**

- Le médecin du travail: acteur incontournable, il doit intervenir dès le recrutement ou la survenue d'une situation de handicap
 - Il est le conseiller de l'administration, des agents pour l'adaptation des postes de travail et des rythmes de travail
 - Sur certains sites, un(e) infirmier(e) peut être sollicité(e)
- Le référent/correspondant handicap local : interlocuteur privilégié, il a un rôle de facilitateur entre les différents intervenants (nationaux et locaux)
- L'assistant(e) de service social : intervient sur le plan professionnel et personnel en informant les agents sur leurs droits et prestations existantes
- L'inspecteur santé et sécurité au travail :
 - Rôle indispensable dans le cadre des règles d'accessibilité
 - Avis obligatoire en cas de demande de prestations immobilières à la Mission Handicap

LA MISSION HANDICAP

En 2018, la Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées (CRIPH) est devenue la Mission Handicap :

- **Arrêté du 19 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 30 avril 2016 portant organisation du secrétariat général des ministères économiques et financiers :**

« Le bureau des transformations RH.....du travail et de l'emploi. Il s'appuie sur la mission handicap pour animer, en lien avec le haut fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion et le comité interministériel du handicap, la politique ministérielle visant à promouvoir le recrutement et l'insertion des personnes handicapées ainsi que la réinsertion d'agents devenus handicapés ».

- 5 personnes

- Missions :
 - Gestion des prestations financières, adaptations de postes de travail
 - Représentation du MEFR aux salons pour l'emploi dédiés aux TH + gestion d'un « vivier » de candidatures (recrutement par la voie contractuelle)
 - Animation du réseau des référents handicap
 - Formation des acteurs du handicap
 - Questions juridiques et conseils

LA MISSION HANDICAP SUR ALIZÉ

<https://monalize.alize/sites/Alize/accueil/rh-mode-demploi/handicap.html>



L'INTRANET
DU MEF

-  J'arrive aux ministères
-  J'accède au portail de l'action sociale
-  J'accède au portail RH
-  Je souhaite me former
-  Je prépare un concours
-  Je veux changer de poste

LES MINISTÈRES ▼ RH MODE D'EMPLOI ▼ VIE QUOTIDIENNE ▼ RESSOURCES ▼

RH MODE D'EMPLOI

▶ HANDICAP



M@ RH

Une situation de handicap :

TOUS LES FORMULAIRES RH

- peut intervenir à tout moment de la vie (1 personne sur 2 sera concernée),
- est temporaire ou définitive,
- est stable ou évolutive,
- est visible ou invisible.

LES CHARTES, GUIDES ET FICHES RÉFLEXE

RESSOURCES RH

80 % des handicaps sont invisibles. Difficile de déceler à première vue la déficience auditive, le diabète, le cancer, la sclérose en plaques, l'insuffisance cardiaque, le handicap psychique...

STATUTS

Le handicap : en parler c'est pouvoir être accompagné, connaître ses droits et s'informer sur les [solutions existantes](#).

RÉMUNÉRATION

PARCOURS

Contactez la Mission Handicap : mission.handicap@finances.gouv.fr

FORMATION

SUIVRE CETTE RUBRIQUE

DANS CETTE RUBRIQUE

Evènements >

Demander un aménagement de poste ou une prestation de la Mission Handicap >

Vos interlocuteurs - Liens utiles >

Cadre juridique >

LES PRESTATIONS MINISTÉRIELLES

Les aides proposées au MEFR :

- aménagements de poste**
- prestations individuelles**

▪ Les aménagements de poste

Les aides (matériels spécifiques, logiciels, synthèse vocale, interprétariat LSF, etc.) relèvent :

- de la direction pour les agents de la DGFIP, de la DGDDI et de l'INSEE,
- de la Mission Handicap pour les agents d'une direction d'administration centrale et de la DGCCRF

■ Aménagements de poste

Le FIPHFP prend en charge le montant de l'aménagement de poste dans les **limites** suivantes :

- plancher de 200 € (pas de financement des dépenses inférieures)
- plafond de 10 000 € par agent pour 3 ans (sauf en cas d'évolution du handicap à préciser par le médecin du travail)
- renouvellement d'un même matériel fixé à 3 ans pour un même agent
- financement d'un seul matériel de même type par agent :
exception à cette règle : l'aménagement du poste de télétravail au domicile de l'agent pourra être financé dans les mêmes conditions que celui de son poste de travail au bureau

■ Aménagements de poste (suite)

- Interprétariat en langue des signes (LSF) : plafond de 80 € par heure par agent (un seul interprète)
- codeurs en langue parlée complétée (LPC) : plafond de 80 €/h
- interfaces de communication et transcripteurs : plafond de 29 € /h
- fin de l'accord cadre Helen Keller / Acces'solutions (14/10/2019) portant sur l'acquisition de solutions matérielles, logicielles et prestations associées pour les agents présentant une déficience visuelle dans le cadre de l'utilisation de l'outil informatique
- Désormais marché UGAP : un portail dédié
https://www.ugap.fr/catalogue-marche-public/boutique-handicap_8_90740.html
Si produit non référencé sur UGAP : devis concurrentiels de 2 prestataires distincts

- **Les prestations individuelles proposées par la Mission Handicap**
 - Aide à l'acquisition de prothèses auditives, orthopédiques ou de fauteuil roulant
 - Aide à l'aménagement spécifique des véhicules
 - Transports adaptés domicile/travail pour les personnes en situation de handicap, dont la gravité du handicap ne permet pas la conduite de véhicules aménagés **et** en l'absence de transports en commun accessibles
 - Rémunération des auxiliaires de vie sur le lieu de travail, type nursing
 - Bilan de maintien dans l'emploi
 - Financement des opérations d'accessibilité immobilière de faible importance (**maximum 10 000 € TTC**). Depuis le 01/01/2020, le **FIPHFP ne prend plus en charge cette aide mais elle est maintenue et financée par la Mission Handicap**
 - ☞ **Renouvellement : tous les 4 ans sauf évolution du handicap, à préciser par le médecin du travail**

Focus sur les transports adaptés

La mise en place de transport adapté fait l'objet d'une analyse des besoins de l'agent et n'est envisagée qu'après étude de l'ensemble des solutions alternatives de transport lui permettant de maintenir ses déplacements de manière autonome

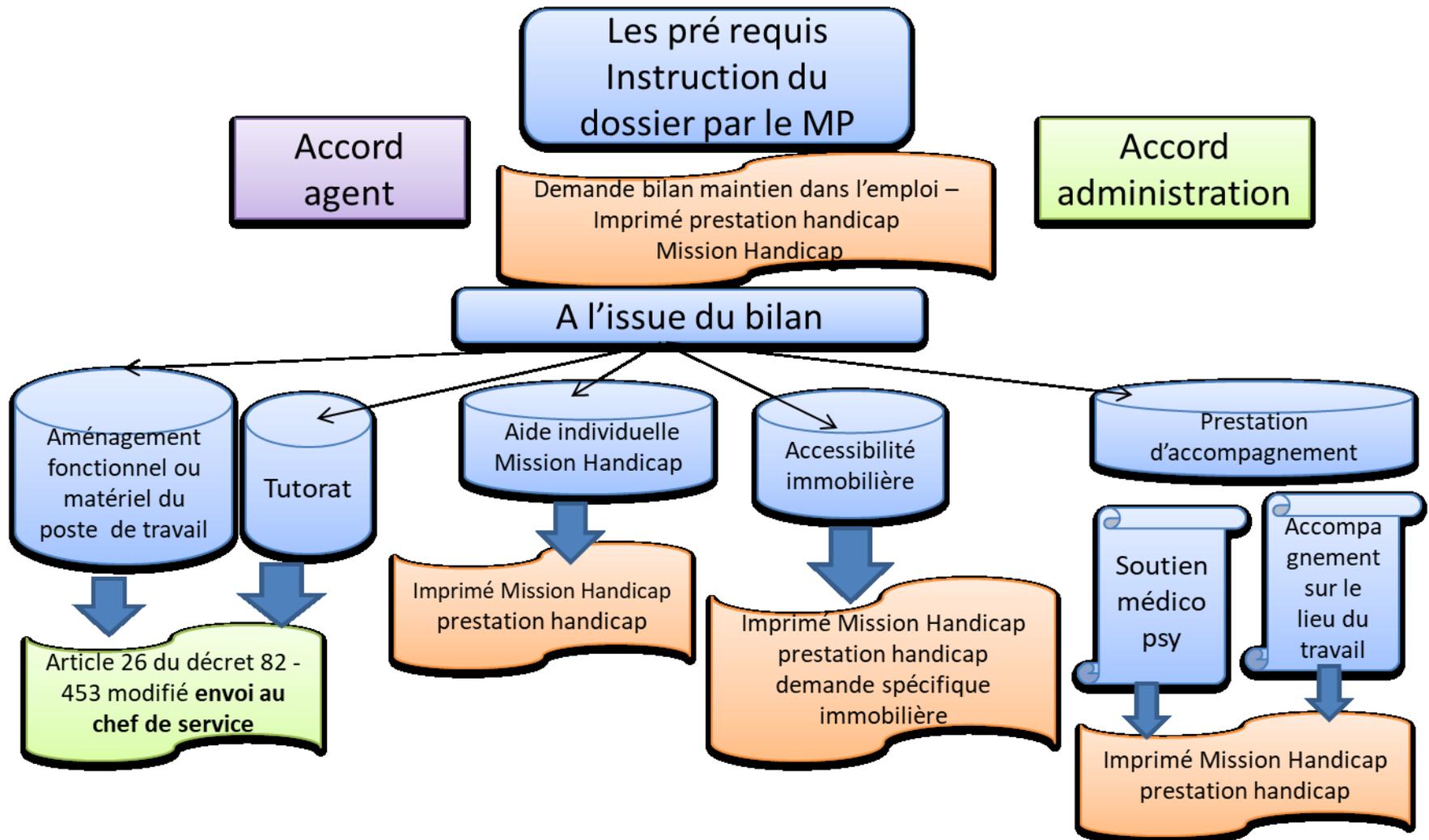
- Prise en charge financière dans la limite d'un plafond de 140 € pour un aller-retour/jour (domicile-travail).
- **A compter du 1er janvier 2022, cette aide est remplacée par l'Aide aux déplacements en compensation du handicap et plafonnée à 50 € / jour**
- Justificatifs obligatoires : RQTH et Carte d'invalidité ou CMI-Invalidité
- Particularités :
 - * **Transports permanents** continus (1 à 5 j/semaine) ou discontinus (l'état de santé ne nécessite pas un transport adapté au quotidien mais en phase de crise)
 - L'agent doit demander la PCH Transports

Focus sur les transports adaptés (suite)

*** Transports temporaires :**

- Immobilisation temporaire du véhicule aménagé (réparation ou remplacement)
- Agent non voyant : uniquement si travaux sur son cheminement régulier ou transports en commun non accessibles de manière autonome ou durant la formation aux cours de locomotion ou lors de formation éloignées
- Participation à un événement d'ordre professionnel (réunion de travail, convocation médicale, formation) ou exercice de la décharge syndicale
- Stagiaires en formation initiale : 2 déplacements aller-retour/mois de scolarité (domicile-gare de départ puis gare d'arrivée-école ou logement temporaire)

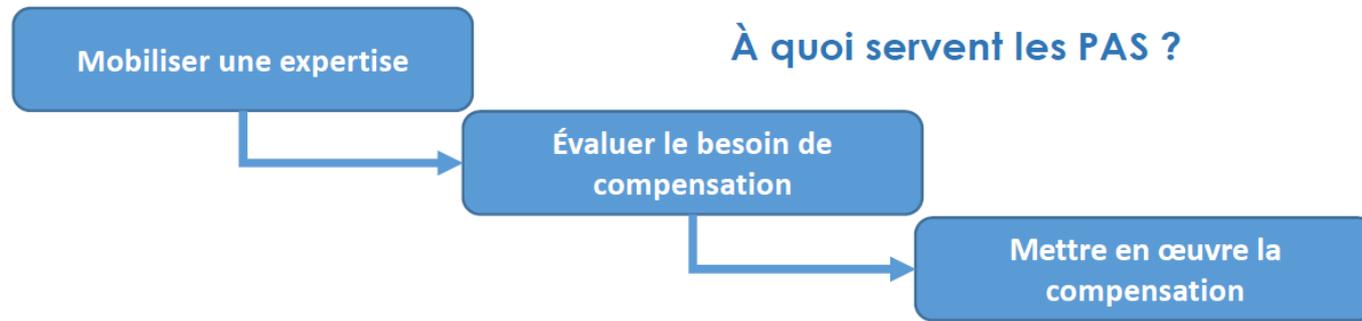
Focus sur le bilan de maintien dans l'emploi



Focus sur le bilan de maintien dans l'emploi

- Formulaire dûment complété (le médecin du travail précisera l'accord de l'agent)
- Argumentaire de la hiérarchie mentionnant l'accord de l'agent
- Devis

PRESTATIONS D'APPUI SPÉCIFIQUE (PAS)



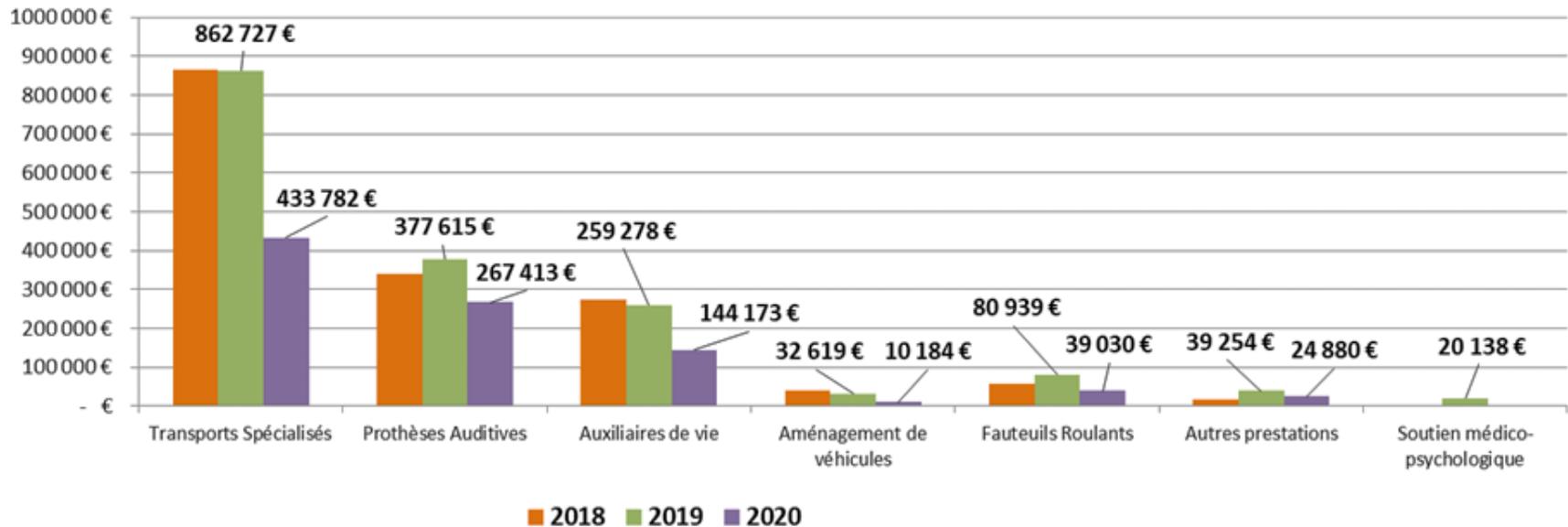
- Prestation **gratuite** pour l'employeur conventionné FIPHFP - Limitée dans le temps - Rapidement mobilisable en cas d'urgence

AGENT	EMPLOYEUR
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une vision de ses compétences, potentialités pour appréhender son parcours professionnel • Identifier les compensations à mettre en œuvre pour développer son autonomie • Disposer d'accompagnements lors d'une prise de poste, un maintien ou un retour à l'emploi, une formation 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de l'adhésion de la personne à la démarche engagée avec elle • Disposer d'éléments sur les capacités de la personne et ses difficultés • Disposer d'un éclairage spécialisé, de conseils et de recommandations permettant de mieux appréhender les points de vigilance de connaître les stratégies à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement de la personne

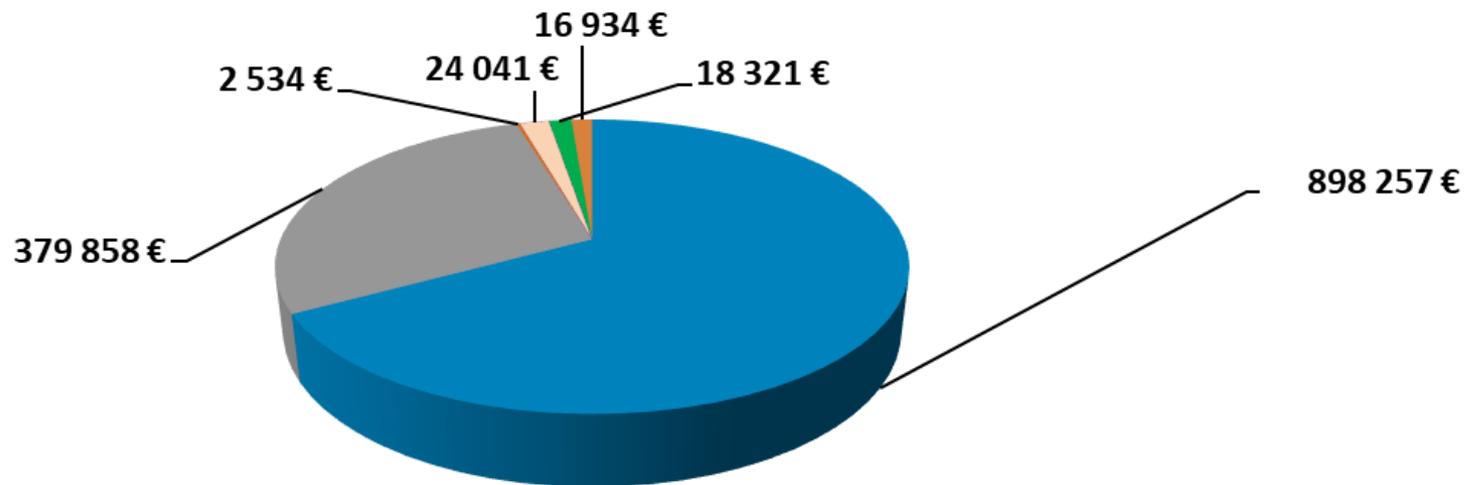
PRESTATION D'APPUI SPÉCIFIQUE (PAS)

- **5 étapes :**
 - Pré diagnostic : détermination du handicap prégnant
 - Bilan complémentaire : premier éclairage sur la personne et sa situation
 - Appui expert sur le projet professionnel : diagnostic approfondi, identification et développement des modes de compensation, appui à l'élaboration / validation du projet professionnel
 - Appui expert à la réalisation du projet professionnel : appui à l'accompagnement vers l'emploi ; appui à l'intégration dans l'emploi ; formation ; veille
 - Appui expert pour prévenir / résoudre les situations de rupture : appui à l'employeur et/ou à l'organisme de formation ; accompagnement de la personne ; veille
- **Qui la prescrit ?** L'employeur public conventionné FIPHFP
- **Coordonnées des prestataires :** à demander au directeur territorial FIPHFP ou à la Mission Handicap

MONTANT DES AIDES VERSÉES AUX AGENTS DU MEFR PAR LA MISSION HANDICAP 2018-2020



DÉPENSES 2020 COUVERTES PAR LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP



- Aides individuelles (prothèses, fauteuils roulants, transports, auxiliaires de vie, soutien médico psy,...)
- Aménagement des postes de travail
- Aménagements immobiliers (< 15 000€)
- Formation, information, communication
- Interprètes en langue des signes

DEMANDER UNE PRESTATION AUPRES DE LA MISSION HANDICAP

<https://alize.monportail.alize/sites/Alize/accueil/rh-mode-demploi/handicap/demander-un-amenagement-de-poste.html>

Alizé | L'INTRANET DU MEF

[J'arrive aux messages](#)
[J'accède au portail de l'action sociale](#)
[J'accède au portail RH](#)
[Je souhaite me former](#)
[Je prépare un concours](#)
[Je veux changer de poste](#)

LES MINISTÈRES | **RH MODE D'EMPLOI** | **VIE QUOTIDIENNE** | **RESSOURCES**

RH MODE D'EMPLOI | **HANDICAP**

MDP RH
TOUS LES FORMULAIRES RH
LES COMITES, GUIDES ET FICHES RÉFLEXE
RESSOURCES RH
STATUTS
RÉMUNÉRATION
PARCOURS
FORMATION

Une situation de handicap :

- peut intervenir à tout moment de la vie (1 personne sur 2 sera concernée),
- est temporaire ou définitive,
- est stable ou évolutive,
- est visible ou invisible.

SUIVRE CETTE RUBRIQUE
 DANS CETTE RUBRIQUE :

- Evénements >
- [Demander un aménagement de poste ou une prestation de la Mission Handicap](#) >
- Vos interlocuteurs - Liens utiles >
- Cadre juridique >

80 % des handicaps sont invisibles. Difficile de détecter à première vue la déficience auditive, le diabète, le cancer, la sclérose en plaques, l'insuffisance cardiaque, le handicap psychique...
 Le handicap : en parler c'est possible être accompagné, connaître ses droits et s'informer sur les solutions existantes.
 Contacter la Mission Handicap : mission.handicap@finances.gouv.fr

▶ DEMANDER UN AMÉNAGEMENT DE POSTE OU UNE PRESTATION DE LA MISSION HANDICAP



Vous rencontrez un problème de santé ayant une incidence sur la réalisation de certaines activités et nécessitant des moyens de compensation.

A qui vous adresser ? Consultez votre médecin du travail, seul interlocuteur habilité à préconiser les aménagements du poste de travail.
Des solutions d'aménagement technique (matériel adapté), humain (auxiliaire de vie...) et organisationnel pourront être mises en place.

Les aides financées par la Mission Handicap sont :

- destinées aux titulaires ou contractuels en activité, à l'exclusion :

- des agents en congés de longue maladie ou longue durée sauf date de reprise certaine ;
- des agents à moins de 6 mois du départ à la retraite ;

- soumises à la présentation d'un justificatif administratif de reconnaissance du handicap (RQTH, carte d'invalidité, CMI-Invalidité, allocation adulte handicapé...)
- conditionnées à l'avis du médecin du travail.

Les aides proposées aux agents en situation de handicap

Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?

- La RQTH : cela peut vous concerner
- [Formulaire pour demander une RQTH](#)

DEMANDER UN AMÉNAGEMENT DE POSTE	↓
DEMANDER UNE PRESTATION INDIVIDUELLE AUPRES DE LA MISSION HANDICAP	↓
FINANCER LA MISE EN ACCESSIBILITÉ IMMOBILIÈRE (≤ 10 000 €)	↓

LIENS UTILES

- MDPH >
- APAH Finances >
- Intranet de la DGFIP >
- Intranet de la DGDDI >
- Intranet de l'INSEE >

J'AI UNE QUESTION

- **Formulaire dûment complété**
- **Copie du justificatif administratif de reconnaissance du handicap (RQTH, AAH, Carte d'invalidité, CMI-Invalidité,....)**
- **Demande de transports adaptés : joindre également copie de la carte d'invalidité ou de la CMI (quelle que soit la mention)**
- **2 devis**

LIENS UTILES

- Guide du Défenseur des droits : emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_dd_d_guide_aménagement_num_accessible.pdf
- Liste des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149>
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>
- Prestation de compensation du handicap (PCH) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>
- Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) :
<http://www.mdph.fr/>
- Association pour l'aide au handicap au sein des ministères financiers – APAHF : <https://www.apahf.org/fr-FR/>

LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- **Satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique**

(Art. 5 du titre 1er du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales)

- conditions de nationalité
- jouissance des droits civiques
- diplôme
- conditions d'aptitude physique à l'emploi
- reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L.323-3 du code du travail

- **Le concours** constitue la voie traditionnelle d'accès à la fonction publique

Possibilités d'aménagements des épreuves :

- Fractionnement des épreuves
- Tiers temps supplémentaire
- Aides humaines et techniques (secrétaires, etc.)

- **Le recrutement par voie dérogatoire : le contrat**

- Sélection sur dossier
- Entretien avec un jury

Les candidats ont vocation à devenir fonctionnaire au terme du contrat

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes déjà fonctionnaires

- **L'apprentissage** : loi sur la transformation de la fonction publique - expérimentation, pour une durée de 5 ans à compter de 2020, de la titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage

- Plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution »
- Engagement du MEFR à diversifier ses recrutements, à développer l'apprentissage et les offres de stages
- Recruter au moins 6% d'apprentis en situation de handicap

Objectifs :

2021 : 45 apprentis TH

2022 : 50 apprentis TH

2023 : 50 apprentis TH

- Signature de partenariats : ARPEJEH et la fédération Handinamique
- Participation aux salons de l'emploi, handicapés, etc.

Textes de références

- Circulaire PM n° 5265-SG du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires article 6 sexies
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Textes de références (suite)

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : chapitre III - Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (articles 90 à 93)
- Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et **aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap**
- Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- Décret 2020-569 du 13 mai 2020 - Possibilité de détachement dans un corps de catégorie supérieure, avec perspective d'intégration

ACCUEILLIR UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DANS VOTRE ÉQUIPE - GUIDE DES BONNES PRATIQUES

- Un guide à destination des agents
(<https://monalize.alize/sites/Alize/accueil/rh-mode-demploi/handicap/en-savoir-plus.html>)

- Deux modules e-formation« Et si on parlait handicap au travail », pour les agents et les managers (catalogue IGPDE)

	Admin. centrale	Services déconcentrés
Module Agent	http://alize.alize/brehat/catalogue/2021/CataloguewebAC/co/8904.html	http://alize.alize/brehat/catalogue/2021/CataloguewebSD/co/8904.html
Module Manager	http://alize.alize/brehat/catalogue/2021/CataloguewebAC/co/8905.html	http://alize.alize/brehat/catalogue/2021/CataloguewebSD/co/8905.html

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente visuelle



□ De quoi parle-t-on ?

- Le handicap visuel recouvre des réalités variées, s'échelonnant d'un trouble visuel à une cécité complète
- La déficience visuelle d'une personne peut évoluer dans la journée, en fonction de sa fatigue, de la lumière du jour
- La compensation passera souvent par l'utilisation d'une aide technique, (loupe, téléagrandisseur, logiciel de grossissement de caractères, synthèse vocale, ...)
- La mise en place, par la personne handicapée, de stratégies de compensation faisant appel aux autres perceptions sensorielles (audition, toucher...)

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente visuelle



☐ Conseils pratiques

- Lors d'une rencontre, proposer votre aide. Ne pas se vexer si la personne décline la proposition
- Si elle veut s'asseoir, guider sa main vers le dos du siège. Une fois qu'elle connaît la position du siège, la personne peut s'asseoir seule
- Pour marcher ensemble, lui proposer de prendre votre bras (ne pas prendre le sien). Si le trottoir est étroit ou jonché d'obstacles, se placer devant elle, sa main sur votre épaule. Il est toujours plus facile de suivre que d'être poussé !
- Expliquer clairement et précisément («devant vous, à votre gauche») et décrire les personnes nouvelles et les lieux nouveaux. J'annonce les changements de direction ou de relief, ainsi que les obstacles à éviter (zones de travaux, panneaux de circulation trop bas...)

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente visuelle



❑ Conseils pratiques :

- Devant un escalier, guider sa main vers la rampe et se placer à ses côtés ; monter l'escalier à son rythme en annonçant la première et la dernière marche
- En présence d'un chien guide, considérer que le chien travaille et qu'il ne doit pas être diverti, éviter de le caresser ou de le saluer avant son maître !
- Pour aborder la personne et le chien guide, je me présente du côté opposé au chien
- En entrant dans son bureau : annoncer votre présence verbalement. La personne ne reconnaîtra pas toujours votre voix dès les premières secondes. Donner votre prénom ou votre nom avant d'engager la conversation

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente visuelle



☐ Conseils pratiques :

- Dans son bureau, ne pas déplacer les objets et lui signaler les éventuelles modifications de son espace. Ne pas laisser de porte à demi ouverte. En quittant le bureau, prévenir la personne : cela lui évitera de parler dans le vide !
- Prendre en compte le facteur temps : fatigabilité, organisation des réunions...
- Dans une réunion, veiller à ce que chacun se présente et répète son nom au moment de toute prise de parole.
- Opter pour la rédaction de comptes rendus afin de fixer les propos d'un échange ou d'une réunion
- En cas d'évacuation, proposer votre aide

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente auditive



De quoi parle-t-on ?

- Le handicap auditif n'est pas apparent

PERTE DE 20 À 70 DÉCIBELS :

il s'agit de personnes **malentendantes**

LA SURDITÉ LÉGÈRE :

de -25 à -40 décibels

LA SURDITÉ MOYENNE :

de -40 à -70 décibels

PERTE SUPÉRIEURE À 70 DÉCIBELS :

il s'agit de personnes **sourdes**

LA SURDITÉ SÉVÈRE :

de -70 à -90 décibels

LA SURDITÉ PROFONDE :

à partir de -90 décibels

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente auditive



❑ De quoi parle-t-on ?

- 2 types de surdités :

La surdité de transmission

Elle affecte la transmission des ondes sonores à l'oreille interne par l'oreille externe et moyenne. Les sons graves comme aigus sont affectés. Dans ce cas, la surdité n'est jamais totale et la personne entend correctement sa propre voix.

La surdité de perception

Elle a son origine dans l'oreille interne. On parle alors de presbyacousie.
Elle est due à des lésions et provoque toujours des **surdités sévères ou profondes qui entravent le développement du langage oral ; la personne atteinte éprouve des difficultés à contrôler l'intensité et le timbre de sa voix.**

- Pour communiquer, la personne sourde utilise la langue des signes et/ou la lecture labiale
- Les personnes malentendantes équipées de prothèses auditives sont gênées par le brouhaha et les bruits de fond

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente auditive



☐ Conseils pratiques :

- S'identifier auprès de la personne, si besoin par écrit
- Se tenir face à la personne (pour permettre la lecture labiale), lui parler à un rythme modéré, sans élever la voix et en veillant à articuler distinctement mais sans exagération
- Si la personne sourde est accompagnée, s'adresser prioritairement à elle et non à son interprète
- Faire des phrases courtes avec des mots simples, reformuler plutôt que répéter une phrase non comprise
- Ne pas parler en même temps qu'une autre personne
- Dans une conversation de groupe, faire en sorte que la personne sourde soit prévenue chaque fois que les interlocuteurs changent de sujet afin qu'elle se réapproprie la conversation

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne déficiente auditive



❑ Conseils pratiques :

- Privilégier des formats de réunions courts (une heure, le matin de préférence et dans un endroit calme)
- Veiller à remettre un ordre du jour et un compte rendu pour assurer la transmission des informations
- Lors de passage de consignes, privilégier la communication écrite et prévoir l'installation d'un support adapté (tableau blanc effaçable, paperboard, ...)
- En cas d'évacuation, proposer votre aide et guider la personne jusqu'aux issues de secours.

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne handicapée moteur 

□ De quoi parle-t-on ?

- Les termes « personne handicapée moteur » ou « personne à mobilité réduite (PMR) » recouvrent plusieurs formes de handicap (infirmité motrice cérébrale, malformations des membres, paralysie, amputation...)
- Les troubles de la motricité peuvent entraîner des difficultés à conserver ou changer de position (debout ou assise), à se déplacer, à effectuer des gestes de manipulation ou encore à parler et écrire
- Les personnes à mobilité réduite peuvent utiliser un fauteuil roulant (manuel ou électrique) ou se déplacer avec une canne ou des béquilles
- L'accessibilité conditionne la dépendance ou l'autonomie des personnes à mobilité réduite (pas de marches, ascenseur, circulation facile, largeur de portes suffisante)

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne handicapée moteur



❑ Conseils pratiques :

- S'assurer que la personne peut accéder au lieu de rendez-vous (plan d'accès), lui indiquer en amont les zones de stationnement aménagé, les ascenseurs...Prévenir le personnel d'accueil si besoin
- S'assurer de l'absence d'obstacles dans les zones de circulation
- Marcher à son rythme et lui indiquer les changements de directions, lui laisser l'usage des rampes ou des plans inclinés
- Patienter debout peut être très pénible : proposer un siège
- Si la personne se déplace en fauteuil roulant, éviter de s'appuyer dessus, au risque de la déstabiliser
- Si la personne est de petite taille ou en fauteuil, se mettre à sa hauteur pour faciliter la conversation

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne handicapée moteur 

☐ Conseils pratiques :

- Placer les dossiers à hauteur accessible
- Certaines personnes peuvent avoir une élocution difficile (trauma crânien ou autre atteinte cérébrale), pour autant leur intelligence n'est pas altérée : leur parler normalement et leur laisser le temps de répondre
- Si la personne handicapée est accompagnée, s'adresser à elle et à son accompagnateur en alternant l'attention sur les deux interlocuteurs pour favoriser l'échange



LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne atteinte de troubles psychiques



□ De quoi parle-t-on ?

- Le handicap psychique peut apparaître à tout âge
- Il est la conséquence d'une maladie psychique (phobies, anxiété généralisée, trouble obsessionnel compulsif (TOC), schizophrénie...)
- Il se manifeste par des troubles affectifs et émotionnels exagérés, conduisant à des états d'anxiété, d'obsession ou de compulsion
- Il est difficile d'aider une personne en crise

LES BONS RÉFLEXES...

... avec une personne atteinte de troubles psychiques



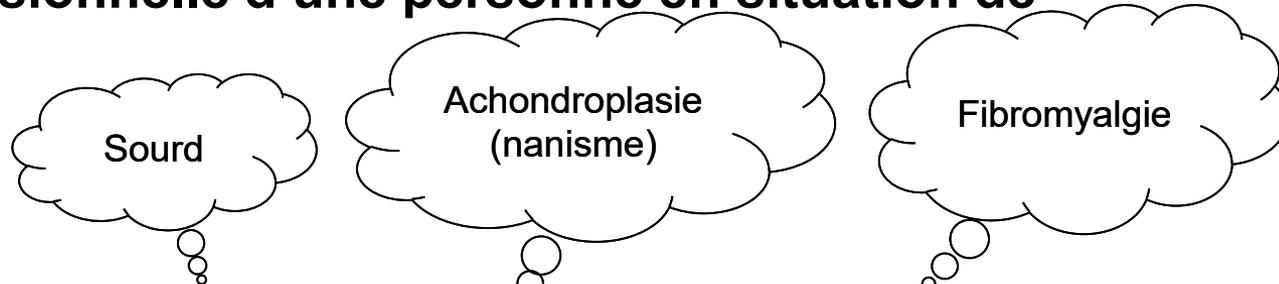
☐ Conseils pratiques :

- Il est nécessaire d'être à l'écoute de la personne en adoptant une attitude aussi calme que possible, sans agressivité ni impatience
- S'exprimer clairement et simplement
- Être attentif aux signaux non verbaux qui peuvent indiquer un état d'anxiété : respiration qui s'accélère, déplacements nerveux, transpiration...
- Garder du recul, ne pas se formaliser face à certaines réactions

LES BONS RÉFLEXES

Conclusion

❑ L'insertion professionnelle d'une personne en situation de handicap, c'est :



- Échapper aux a priori (Beethoven, Peter Dinklage, Lady Gaga,..)
- Anticiper puis mettre en place l'accompagnement nécessaire
- Se référer à des compétences, non à un handicap
- Dialoguer pour comprendre les besoins
- Mobiliser les acteurs (hiérarchie, collègues, référent handicap, Mission Handicap, médecin...)



QUELQUES RÉFÉRENCES DE VIDÉOS SUR LE HANDICAP

- **Handicap invisible :**

<https://www.youtube.com/watch?v=WZJCIAtYDk8>

- **Handicap visuel :**

https://www.youtube.com/watch?v=r_AApPnS_tY

- **Handicap auditif :**

<https://www.youtube.com/watch?v=uDa4kVvmqUk>

- **Handicap moteur :**

https://www.youtube.com/watch?v=i9uA_OWcXSI

- **Handicap psychique :**

<https://www.youtube.com/watch?v=W4SiVI5htc>