



Témoignages Employeurs

Paul Coiazet, Vice-président en charge des ressources humaines et de l'insertion professionnelle, Conseil Général du Doubs CCIP (colloque FIPHFP, Besançon, septembre 2009)

En 2004, le conseil général comptait 8 salariés handicapés, aujourd'hui, il en compte 58. Que s'est-il passé en cinq ans ?

« Les Conseils Généraux en tant que pilotes de l'action sociale doivent se montrer exemplaires. Au Conseil Général du Doubs, nous avons lancé un vaste projet en 2004 afin de lutter contre la discrimination et favoriser le recrutement de personnes handicapées. Notre action se décline sur deux axes : faire évoluer les mentalités et changer le regard des personnes en interne vis-à-vis des personnes handicapées, développer des partenariats avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées et Cap Emploi.

En interne, nous avons développé un volet handicap sur l'Intranet du Conseil Général. Les collaborateurs y retrouvent toute l'information sur : la législation en vigueur, les droits des personnes handicapées, des formations. Un référent handicap a été désigné au sein de la DRH pour être à l'écoute des personnes handicapées. Nous avons également mis en place une nouvelle procédure de recrutement qui instaure l'obligation de recevoir en entretien les personnes handicapées ayant envoyées une candidature dans nos services. »

Mme Paule-Dominique Coco, référent à la Mission handicap CCIP (colloque FIPHFP, Bobigny, septembre 2009)

- Claudie a-t-elle été recrutée pour son handicap, pour sa RQTH, ou pour ses compétences ?

« Nous venons de mettre en place une convention pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, nous avons souhaité montrer l'exemple et avons publié l'offre sur l'agence Handipass de Pôle Emploi.

Avec son parcours de chef d'entreprise, mais aussi de formatrice et compte tenu de nos missions, la candidature de Claudie Bontems présentait beaucoup d'intérêt. Finalement, c'est surtout par rapport à ses compétences que nous l'avons retenu pour ce poste. »

Mme Javon, Responsable du pôle sourds à la bibliothèque Fessart (colloque FIPHFP, Bobigny, septembre 2009)

- Pouvez-vous nous expliquer ce qu'est le pôle sourds à la bibliothèque Fessart ?

« Le pôle sourds est une bibliothèque spécialisée dans l'accueil du public sourd. Nous avons recruté du personnel sourd, qualifié ou en apprentissage, pour accueillir le public en langue des signes française et mettre en place des animations spécifiques. Nous avons développé un fonds thématique sur le monde des sourds.

Sophie ne rencontre pas de problèmes de communication car dans l'équipe plusieurs personnes sont déjà formées à la langue des signes. »





Témoignages Employeurs

M. Beslon. Référent surdité au sein de la DRH de la ville de Paris (colloque FIPHFP, Bobigny, septembre 2009)

- *Quel est votre rôle au sein de la mission handicap ?*

« Je suis chargé des personnels sourds et malentendants, de leur intégration et de leur maintien dans l'emploi.

La personne sourde, au quotidien, est totalement coupée des informations sonores, de tout ce qui se dit, du jargon professionnel et cela impacte lourdement la façon dont elle va se positionner vis-à-vis de ses collègues.

Il faut donc faire un effort de communication pour qu'elle comprenne la culture de l'entreprise, comment cela fonctionne, ce qu'on attend d'elle, quelles sont ses missions, pourquoi le poste évolue, qui s'occupe de quoi, comment cela s'organise.

J'essaie de compenser un peu tout cela pour une meilleure intégration de la personne sourde. »

Mme Boisseau, DRH du Musée du Louvre (colloque FIPHFP, Bobigny, septembre 2009)

« En 2005, nous partions de très loin avec un taux d'emploi relativement faible : 1,2 % pour un effectif total de plus de 2000 agents.

Nous avons signé un 1^{er} protocole handicap fin 2005 qui précisait le nombre d'actions à conduire pour favoriser le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi et leur insertion. En 2008, nous étions à 3%. »

- *Vous souhaitez répartir les 6 % sur l'ensemble des directions, qu'est-ce que cela signifie ?*

« La plupart des fonctions sont des fonctions supports, nouvelles au sein du Musée, qui requièrent des compétences poussées. Notre principale problématique, c'est de répartir l'effort sur l'ensemble des directions qui portent des métiers nouveaux et pas uniquement sur les emplois les moins qualifiés. Le diagnostic mené dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP est un point d'étape important car il nous permettra de mieux cerner nos difficultés et d'identifier nos points d'amélioration. »

Monsieur Joly, Président de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées des Hauts-de-Seine (colloque FIPHFP, Bobigny, septembre 2009)

- *Vous êtes en cours d'élaboration d'une convention avec le FIPHFP ?*

« Oui et le FIPHFP nous a aidé à fédérer nos idées, à construire une convention en rapport avec nos propres objectifs. Chaque organisme a ses spécificités, la convention de Paris ne sera pas la même, par exemple, que celle du Val-de-Marne. Dans notre convention, nous avons développé un axe de travail autour des « métiers sensibles » avec des diagnostics à la clé. Cet axe, on ne le retrouve pas dans les autres conventions. »





Témoignages Employeurs

Monsieur Petit-Roux, Directeur Général des services de la ville de Colomiers (colloque FIPHFP, Toulouse, juin 2009)

- *Monsieur Petit-Roux, pourquoi passer une convention avec le FIPHFP ?*

«A la ville de Colomiers, ce sont 1000 agents et un taux d'emploi de personnes handicapées à 6 %. Au départ, c'étaient des contrats de sous traitance avec un ESAT pour la blanchisserie et les espaces verts. Vint ensuite la signature d'une charte pour l'emploi des personnes handicapées sur la ville. Nous nous sommes orienté vers la convention pour ne plus être spectateurs, mais acteurs de la politique en faveur des personnes handicapées. Nous souhaitons mener une réflexion plus globale sur le sujet puisque la loi nous y contraint. La convention, signée en 2008, repose sur trois axes : un axe état des lieux, un autre maintien dans l'emploi et un axe recrutement. Nous avons commencé à analyser les représentations des différents acteurs de la collectivité concernant le handicap et le reclassement pour faire évoluer les mentalités en proposant un questionnaire à tous nos agents. Nous avons identifié les secteurs d'activité générateurs d'absentéisme et de maladies invalidantes, pour pouvoir faire de la prévention et ne plus être dans le curatif. »

Mme Bauguil, Correspondante handicap au rectorat de Toulouse (colloque FIPHFP, Toulouse, juin 2009)

- *Madame Bauguil, pouvez-vous nous donner un exemple concret d'action menée dans le rectorat de Toulouse ?*

« Nous avons récemment aménagé un poste pour un enseignant déficient visuel. Il bénéficie d'une aide humaine : une personne l'assiste pour la dispense des cours et pour les corrections. Il bénéficie également d'une aide technique et matérielle avec un ordinateur doté d'une synthèse vocale et d'une plage braille. Cette aide technique lui permet d'être autonome en classe, mais aussi chez lui, grâce à un accès Internet pour la préparation de ses cours. »

Monsieur Ferrand, Responsable des Transmissions au sein de la Préfecture de Haute-Garonne (colloque FIPHFP, Toulouse, juin 2009)

« Lorsque j'ai pris mes fonctions en septembre, j'ai été surpris par le peu de moyens qui étaient mis à la disposition de Claude, notamment en matière de matériel informatique. Nous avons donc commencé à regarder ce qui était faisable avec le SAMETH, pour faire évoluer le poste de Claude. Nous ne nous limitons pas la recherche à la sphère professionnel mais veillons à ce qu'il ait accès à l'information également dans sa vie privée.

La sociabilisation ne se limite pas au monde professionnel, mais se poursuit dans le privé. »





Témoignages Employeurs

Mme Renaud, Conseil Général du Gers (colloque FIPHFP, Toulouse, juin 2009)

- *Comment s'est passé le recrutement de Joëlle ?*

« Elle nous a fait parvenir une candidature spontanée. Pour moi, le « handicap » que je voyais chez elle était davantage lié à son métier et à sa formation initiale qui ne correspondait pas aux postes que nous proposons.

Elle a insisté et je l'ai donc reçue en jury. Au cours de son entretien, elle a su démontrer sa volonté, son envie de travailler et de se reconvertir. Même si elle n'a pas été retenue pour le poste, je l'ai gardée en mémoire.

Et puis un jour, nous avons besoin d'un renfort et j'ai pensé à elle. Le renfort s'est finalement transformé en recrutement. »

Mme Maziers, ville de Colomiers (colloque FIPHFP, Toulouse, juin 2009)

- *Mme Maziers, on parle d'une moindre rentabilité des personnes handicapées, quel est votre avis là-dessus ?*

« On se pose souvent cette question au moment de l'intégration d'une personne handicapée. Cela peut être potentiellement vrai selon les handicaps notamment ceux pour lesquels des restrictions médicales sont posées qui peuvent limiter les gestes et donc les actions de la personne. Dans ce cas là, il faut utiliser les outils mis à notre disposition (achat de matériel, accompagnement par des aidants) pour arriver à la même « rentabilité » qu'une personne valide. »

Simone Aubert, Adjointe à ville de Nancy et vice-présidente de SARIA (colloque FIPHFP, Metz, juin 2009)

- *Est-ce que la ville de Nancy respecte le quota de 6 % de salariés handicapés ?*

« Nous avons une politique volontariste dans ce domaine depuis longtemps : au 1^{er} janvier 2009, nous étions à 7,74 % de taux d'emploi de personnes handicapées. Cette volonté est aussi portée par un Maire, ancien Ministre de la fonction publique et à l'origine de la création du texte permettant aux personnes handicapées d'entrer dans la fonction publique sans la voie du concours.

Nous avons mis en œuvre tous les dispositifs existants en termes de contrats aidés et créé une plateforme de gestion des ressources humaines pour aider la reconversion, la réadaptation des personnes devenues inaptes au travail ou qui présentent des soucis de santé. »

Mounir El Harradi, Chargé de mission au CHU de Nancy SARIA (colloque FIPHFP, Metz, juin 2009)

« Afin d'identifier les personnes inaptes au travail et les aider à se reclasser, nous avons créé un groupe de travail qui regroupe une quarantaine de personnes. Nous prenons en charge dans notre dispositif de reclassement toutes les personnes, agents des services hospitaliers, aides-soignantes, qui suite à une maladie professionnelle ou un accident de la vie, sont confrontées à une inaptitude à certaines fonctions. »

- *C'est difficile de changer son métier ?*

« C'est très compliqué car il faut faire le deuil de son ancienne fonction. Passer d'un poste d'aide soignant, par exemple, à un poste administratif nécessite un certain temps. Ce n'est pas le même univers, ce ne sont pas les mêmes codes. »





Témoignages Employeurs

Mr Dominique Trabucco, Conseiller Technique à la mairie de Metz en charge des personnes handicapées (colloque FIPHFP, Metz, juin 2009)

- *Dominique vous souffrez d'une amyotrophie spinale, maladie congénitale et évolutive, comment s'est passée votre intégration à la Mairie de Metz?*

« *Je venais du milieu associatif et j'entrais dans une structurée très éclatée, avec de nombreux interlocuteurs.*

J'ai du apprendre à modérer mon impatience en tant que personne handicapée et à développer ma capacité à comprendre qu'on n'avance pas toujours aussi vite qu'on le souhaite en tenant compte des personnes qui sont en place et qui n'ont pas toujours la culture de l'accessibilité.

Il ne faut surtout pas décourager ceux qui commencent à s'intéresser au sujet. »

Nathalie Prud'Homme, Conseil Général de la Moselle (colloque FIPHFP, Metz, juin 2009)

- *Comment ça se passe avec Yves au quotidien ?*

« *Je ne ressens pas son handicap, c'est quelqu'un qui va facilement vers les autres. Il lit très bien sur les lèvres si vous parlez à un débit normal. Yves utilise beaucoup la messagerie pour communiquer avec ses collègues de travail. »*

Mme L'Hommée, Responsable de l'antenne ressources humaines au sein de l'hôpital Jeanne d'Arc (colloque FIPHFP, Metz, juin 2009)

- *Le recrutement d'une personne handicapée prend-il plus de temps qu'un recrutement classique ?*

« *Le processus de recrutement de travailleurs handicapés répond à des exigences particulières : il faut connaître très précisément le poste, prendre le temps de la rencontre avec le candidat et être sûr qu'il n'y aura pas de souffrance du candidat au poste de travail. Il faut aussi préparer l'équipe avec laquelle il va travailler. »*

Sophie Granger, DRH adjointe des hospices civils de Lyon (colloque FIPHFP, Lyon, juin 2009)

« *Nous avons un exemple d'action réussie avec le recrutement d'une vingtaine de masseurs kinésithérapeutes mal voyants. Avec un personnel soignant qui représente 65 % de nos effectifs, notre problématique est plutôt celle du maintien dans l'emploi.*

C'est la raison pour laquelle, nous avons mis en place, dans chaque établissement hospitalier, des commissions de veille médico-sociale afin de détecter le plus tôt possible, les situations de personnes avec des problèmes d'aptitude au poste.

Ces commissions pluridisciplinaires sont composées de médecins de santé au travail, de DRH et d'assistantes sociales du personnel ».





Témoignages Employeurs

Mme Maguet, correspondant handicap au sein de l'École Nationale du Trésor Public de Lyon Ardèche (colloque FIPHFP, Lyon, juin 2009)

« Cette année, nous avons formés 50 agents en réponse aux besoins de formation des travailleurs handicapés.

Le contenu des formations est le même pour tous. Les stagiaires handicapés qui viennent chez nous ont un accès égal à la formation. Nous mettons à leur disposition les moyens techniques nécessaires pour qu'ils puissent suivre la formation, micros HF pour les personnes malentendantes ou agrandisseurs pour les personnes malvoyantes. »

Me Saumier, Conseil Général de Savoie (colloque FIPHFP, Lyon, juin 2009)

« Avec la vague 2 de la décentralisation, nous avons doublé nos effectifs au sein du Conseil Général de Savoie en intégrant des agents venant de l'Éducation nationale ou de l'ex-DDE. Avec l'intégration de ces agents, nous sommes entrés dans la problématique du reclassement de plain - pied.

Dans le cas de Marc, il est vrai que nous avons tâtonné, ce n'était pas facile. Depuis, nous essayons de structurer au mieux la démarche, en hiérarchisant les priorités, en anticipant sur la formation, sur l'accompagnement et les messages à faire passer. »

La Responsable de la bibliothèque de Grenoble (colloque FIPHFP, Lyon, juin 2009)

« Lors de ma prise de fonctions, Soumia était en poste depuis plusieurs années. Nous avons eu l'occasion d'échanger ensemble sur cette situation. La première question qui s'est posée très rapidement était celle de savoir s'il fallait une personne en situation de handicap pour s'occuper des publics eux-mêmes en situation de handicap ?

La réponse n'est pas si simple. Le dialogue mené avec Soumia, nous a aidé à la faire sortir de la solitude professionnelle et de faire en sorte que la prise en charge de ce public se fasse de façon plus collective. »

Madame Bernadette Abiven, Ville de Brest (colloque FIPHFP, Rennes, avril 2009)

« La particularité de la ville Brest est qu'elle n'est pas employeur. Les agents travaillant dans la ville sont des agents de la métropole Brest océane. Nous sommes en gestion unifiée du personnel et la question globale de la prise en compte des personnes en situation de handicap se pose au sein de Brest Métropole. Il n'y a plus qu'une seule collectivité avec 3500 agents et plus de 200 métiers représentés.

Le seuil des 6 % est largement dépassé, avec 300 agents identifiés personnes handicapées, nous sommes plus près de 8 ou 9 %. »





Témoignages Employeurs

Samuel Dubois, responsable de la mission évolution professionnelle de la ville de Rennes (colloque FIPHFP, Rennes, avril 2009)

« L'accessibilité des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie sociale est une tradition à la ville de Rennes. La concertation avec un collectif d'associations de personnes handicapées, portée par les élus, concerne à la fois l'éducation, la culture, les transports avec un volet particulier sur l'emploi.

La convention a donc été pour nous une opportunité de formalisation de nos actions. »

« Avec 4500 agents et des métiers très pénibles, nous avons donné priorité particulière au maintien dans l'emploi. La formation est indispensable pour l'accueil de personnes en reconversion. Nous avons donc décidé de mettre en place, dès cette année un système de tutorat. Les tuteurs qui sont formés à cet effet, accompagnent au quotidien les personnes en reconversion. Et parce que leur engagement est un investissement supplémentaire, ils perçoivent un complément de rémunération. »

Mme Aulnette, chef du projet handicap au Conseil Général d'Ille-et-Vilaine (colloque FIPHFP, Rennes, avril 2009)

" Nous avons 65 travailleurs handicapés au Conseil Général avant la signature de la convention avec le FIPHFP en 2007. Nous avons recruté depuis 52 personnes et presque doublé l'effectif de travailleurs handicapés. Même si nous sommes encore à peine à 3%, ce qui compte c'est la volonté de faire et notre démarche va dans ce sens. "

Marc Coulom, Référent Handicap à la ville de Rennes (colloque FIPHFP, Rennes, avril 2009)

« C'est ma première mission en tant que tuteur. Je me suis organisé différemment, j'ai créé un poste avec de vraies missions pour Edith. Je lui apprends peu à peu l'informatique et l'utilisation des logiciels comme Excel, Word ou les bases de données. Dès le mois prochain, elle passera du secrétariat à la comptabilité. »

Mme Bénard, Directrice du pôle personnel et relation sociale du CHU de Nantes (colloque FIPHFP, Nantes, avril 2009)

- Vous êtes en cours de convention avec le FIPHFP au CHU de Nantes, pourquoi ce choix ?

« Avec près de 10000 salariés, nous sommes souvent confrontés à la problématique de maintien dans l'emploi.

Nous souhaitons dépasser le traitement ponctuel des situations individuelles pour intégrer une véritable politique de maintien dans l'emploi et de recrutement de travailleurs handicapés.

La réussite de l'intégration ou de la réinsertion du travailleur handicapé passe par une acceptation de tous les collaborateurs. Notre 1^{ère} action sera donc un travail de sensibilisation auprès de l'encadrement et des équipes.

Nous menons aussi des actions ciblées vers certains services comme la blanchisserie ou le service de gériatrie pour lesquels la problématique de la survenance du handicap est encore plus sensible car souvent pathogène. »





Témoignages Employeurs

M. Coroller, DRH de la ville de Challans (colloque FIPHFP, Nantes, avril 2009)

- *Est-ce que c'est possible dans une petite collectivité comment la vôtre de déployer une ingénierie comparable à celle de la ville d'Angers?*

« Notre démarche n'est pas aussi élaborée que celle de la ville d'Angers, mais nous avons une véritable volonté de favoriser l'intégration des personnes handicapées et c'est une question qui se pose à chaque recrutement. Nous faisons appel à Cap Emploi qui nous propose des candidatures. Ils ont une bonne connaissance du handicap des personnes concernées et peuvent donc nous orienter sur les aménagements de poste nécessaires.

Nous menons également un travail de sensibilisation dans les services. C'est ainsi qu'année après année, nous augmentons le nombre de travailleurs handicapés. »

Mme Lamour, Responsable du pôle développement et ressources humaines de la ville d'Angers (colloque FIPHFP, Nantes, avril 2009)

« La 1^{ère} question que nous nous sommes posée à la ville d'Angers, est celle du maintien dans l'emploi puisque nous avons des métiers usants et invalidants, une population de travail vieillissante et que nous allons devoir faire face à un allongement de la vie professionnelle.

Nous avons réalisé un diagnostic qui faisait ressortir trois difficultés majeures : repérer les postes compatibles avec le type de handicap, vaincre les préjugés et les réticences en interne et accompagner l'agent dans son nouveau poste. Sur ce dernier point, nous avons mis en place le système d'adaptation spécifique, le SAS qui consiste à travailler avec l'agent sur ses habiletés, son potentiel et ses points forts.

L'identification de ses habiletés, nous permet ensuite d'élaborer un projet professionnel et de rechercher les emplois cibles qu'il pourrait occuper. S'il y a un manque de qualification, nous lui permettons d'acquérir les compétences adéquates. Le sas peut durer six mois, un an, c'est une démarche très particulière. »

Mme Mercier, Conseil Général du Maine et Loire (colloque FIPHFP, Nantes, avril 2009)

« Partant du principe que si les personnes handicapées ont des difficultés dans leur travail, elles en ont aussi dans la vie quotidienne. Nous avons décidé d'aider David en le faisant bénéficiaire de CESU, pré financés par le conseil général. Ses frais de déplacement sont ainsi pris en charge et il peut prendre le taxi pour venir travailler. »

Chantal Bex, Référent handicap au Conseil Général de Loire-Atlantique (colloque FIPHFP, Nantes, avril 2009)

« L'exemple de Xavier est l'exemple de la bouteille à moitié pleine dont il faut se satisfaire pour continuer à travailler sur le paradigme de la bouteille à moitié vide.

C'est une volonté du Conseil Général et des Organisations Syndicales pour une procédure d'emploi, de maintien des personnes handicapées qui a permis la signature d'un protocole en décembre dernier. Ce protocole s'articule sur 4 axes : le recrutement des personnes handicapées, l'aménagement des postes, l'accessibilité des locaux et l'accompagnement de la politique pour les services. La création du poste de référent handicap, nous a permis d'aller rechercher des partenaires internes et externes pour pouvoir développer ces quatre axes. »





Témoignages Employeurs

Patrick Laufs, INRA (colloque FIPHFP, Bercy, avril 2009)

« Comme nous avons des difficultés pour trouver des travailleurs handicapés répondant à nos profils, nous faisons appel à un centre de réadaptation professionnelle situé à Evry. Ils accueillent des personnes dont le handicap est apparu en cours de carrière et qui les oblige à changer de métier. Ces personnes suivent une formation pendant deux ans au cours de laquelle elles sont amenées à effectuer des stages en entreprise.

En les accueillant au cours d'un stage, on peut ainsi évaluer leurs capacités et leur proposer un poste à l'issue de celui-ci, si elles conviennent. »

Catherine Andriamahenina, Ministère de l'Éducation Nationale (colloque FIPHFP, Bercy, avril 2009)

- *Comment vous êtes vous organisé à l'Éducation Nationale ?*

« Dans chaque Académie, il y a un correspondant handicap voire deux selon la taille soit 35 correspondants handicap au total.

Au niveau des recrutements, certains sont offerts aux personnes handicapées. En 2008, nous avons obtenu 82 % d'augmentation sur ces recrutements par rapport à 2007 mais nous avons un déficit de candidats car nous recrutons en majorité des personnels enseignants avec un niveau licence. A partir de 2011, les enseignants seront recrutés avec un niveau master, cela aggravera encore la situation.

Pour augmenter nos possibilités de recrutement, nous travaillons avec les Cap Emploi et les orientons vers nos fiches métiers car, malheureusement, nous recevons aussi beaucoup de candidatures non ciblées, qui ne correspondent pas aux postes à pourvoir.

.... Le maintien dans l'emploi est aussi un aspect très important, 70 % de nos personnels handicapés le sont devenus en cours de carrière, c'est un aspect essentiel de notre action.

Pour l'Éducation Nationale, nous avons mis en place un dispositif pour les enseignants qui ne peuvent plus exercer auprès des élèves. Ils sont invités à formuler un projet professionnel et sont pour cela accompagnés par la DRH, le médecin et l'assistant du service social. Nous pouvons leur proposer une formation en vue de préparer un reclassement.

Ce dispositif, qui date de 2007, donne de bons résultats, mais nous n'avons pas le recul suffisant pour pouvoir en mesurer les impacts.»

Aïcha Rouïssi, Délégation Handicap du Ministère de l'Économie et des Finances (colloque FIPHFP, Bercy, avril 2009)

« Faoussi a passé un examen spécial organisé par les COTOREP puis il a intégré l'école nationale des impôts de Clermont –Ferrand. Nous avons mis à sa disposition une auxiliaire de vie pour qu'il ai une vie convenable dans la résidence scolaire et aussi un transport spécialisé.

C'est grâce à lui, et à son passage à l'école, que nous avons pu rendre le site de l'école totalement accessible aux personnes en fauteuil roulant. Il nous a fait un parcours et nous a signalé toutes les difficultés qu'il rencontraient. »

Directeur d'une entreprise adaptée dans le Haut-Rhin (colloque FIPHFP, Strasbourg, avril 2009)

« Il ne faut pas opposer les entreprises adaptées ou l'emploi de personnes handicapées, ce serait intéressant que les employeurs publics viennent voir dans les entreprises adaptés ce que peuvent faire des travailleurs handicapés et peut-être le transposer dans leur secteur. »



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire



Témoignages Employeurs

Monsieur Koebel, Chef du service Mille et Handicap à la Communauté Urbaine de Strasbourg (colloque FIPHFP, Strasbourg, avril 2009)

« Aujourd'hui, nous comptons 6,2% de travailleurs handicapés à la Communauté Urbaine de Strasbourg mais 70 % de ces travailleurs ont plus de 40 ans. Nous devons mettre en place une réelle politique de l'emploi des personnes handicapées dans la décennie à venir. Nous avons déjà plusieurs outils en projet, le premier est un guide des procédures de l'accueil, de l'emploi et du suivi de la personne handicapée tout au long de sa carrière. Il rappelle les grandes règles, mais aussi le principe de non-discrimination et d'égalité des chances. Le deuxième est la mise en place d'une instance décisionnelle chargée de suivre l'application du guide et décider des interventions financières pour l'aménagement des postes. Le troisième est une ligne de crédits transversale ouverte à tous les services pour permettre d'intervenir sur l'établissement et l'aménagement de poste. »

Mme Peter, Assistante Sociale au sein de l'Académie de Strasbourg (colloque FIPHFP, Strasbourg, avril 2009)

- Que pourrait-on faire pour améliorer l'intégration des personnes handicapées au sein de l'Éducation Nationale ?

« Toute une catégorie de métiers nécessitent des diplômes, il faut donc faire le lien avec la vie étudiante. C'est difficile de trouver des candidats qui possèdent à la fois les diplômes requis mais aussi les compétences pédagogiques et professionnelles nécessaires à l'enseignement. Tout ceci nécessite un solide accompagnement. »

Françoise Anckly, du conseil général du Bas-Rhin (colloque FIPHFP, Strasbourg, avril 2009)

« Les guides ont été recrutés sur leurs compétences. Pour Michel, nous avons apprécié ses capacités d'animation, d'écoute et de dialogue.

L'opération de sensibilisation du public se poursuit par un accompagnement vers l'emploi des 19 guides animateurs vers le secteur public ou vers le secteur privé. Nous réalisons des bilans de compétences et les aidons à affiner leur projet professionnel. Nous avons également organisé un job dating avec des recruteurs potentiels afin de leur donner l'occasion de se présenter et de décrocher un entretien d'embauche. »

Michel Koebel, Chef de Service à la Communauté Urbaine de Strasbourg (colloque FIPHFP, Strasbourg, avril 2009)

- Pourquoi avoir choisi André comme adjoint ?

« Je l'ai choisi essentiellement pour ses compétences. Notre jury a vu une dizaine de candidats et André, de par son expérience de l'administration et de la DRH, a fait pencher la balance. Il nous permet d'avoir un regard averti, un regard autre que le nôtre et ainsi compléter notre vision du handicap. »



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire



Témoignages Employeurs

M. Rey, Directeur d'une entreprise adaptée, APF industrie (colloque FIPHFP, Montpellier, mars 2009)

- *Comment un travailleur handicapé est orienté vers le secteur ordinaire ou le secteur protégé ?*

« C'est d'abord la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée) qui oriente la personne handicapée soit vers le marché du travail, soit vers le secteur médico-social et les ESAT.

Viennent ensuite les Cap Emploi et Pôle Emploi qui, en fonction de la lourdeur du handicap, préconisent un emploi dans une entreprise classique ou dans une entreprise adaptée. »

Dans l'entreprise adaptée, les travailleurs ont le statut de salariés et c'est le droit du travail qui s'applique. A la différence des ESAT où c'est un contrat d'accueil régi par le Code d'action sociale. »

M. Boré, vice-président du conseil régional de Languedoc-Roussillon (colloque FIPHFP, Montpellier, mars 2009)

« Nous utilisons les compétences obligatoires du conseil régional, notamment en matière de formation. Par exemple, pour la trisomie 21, nous soutenons un projet de formation en collaboration avec la CCI, pour des personnes atteintes de cette maladie afin qu'elles puissent intégrer le milieu ordinaire.

Les collectivités locales emploient depuis longtemps des personnes en situation de handicap sur des postes de standardistes ou de gardiens. D'autres emplois vont s'ouvrir par rapport à la démographie, il est donc nécessaire d'anticiper la gestion de ces ressources humaines et de se poser la question de la formation des personnes handicapées. »

M. Claude Baland, Préfet de région (colloque FIPHFP, Montpellier, mars 2009)

« A la préfecture de l'Hérault, nous sommes à 7,74 % d'emplois de personnes handicapées, c'est le minimum puisqu'on se doit de montrer l'exemple. »

Madame Dominique Sauvaire, DRH à l'hôpital de Carcassonne (colloque FIPHFP, Montpellier, mars 2009)

« La pathologie de Catherine est apparue au cours de sa carrière, elle a dû être reclassée sur un poste administratif, ce qui n'est pas toujours facile pour des personnels soignants. Elle a aujourd'hui 3 casquettes : elle est en charge des frais de mission, du plan de formation des médecins pour une autre direction et elle participe au plan de formation des personnels non médicaux. »





Témoignages Employeurs

Mme Crespo, Déléguée RH Languedoc Roussillon à la Poste (colloque FIPHFP, Montpellier, mars 2009)

« Nous menons une politique active et volontariste de diversité : en terme de recrutement, avec 200 recrutements par an de personnes handicapées, mais aussi en terme de maintien dans l'emploi avec des équipes pluridisciplinaires qui travaillent sur la prise en charge des personnes. Près de 1800 personnes ont vu leur position de travail aménagée suite à la déclaration de leur handicap. Nous tenons compte aussi des inaptitudes qui pourraient surgir tout au long du parcours professionnel, comme le port de charges lourdes pour les facteurs, par exemple.

Nous essayons d'assurer notre rôle de responsabilité sociale en faisant connaître la différence. En interne, nous diffusons un guide intitulé: « Le guide de présentation du handicap pour les personnes ordinaires » afin d'expliquer aux collaborateurs comment travailler avec tel ou tel type de handicap. Nous avons également mis en place un programme de formation à l'accueil des personnes différentes comme les personnes handicapées. »

Monsieur Gautier, adjoint à la DRH de l'APHM (colloque FIPHFP, Marseille, mars 2009)

« Sur les 15 000 agents que comptent l'APHM, nous avons 500 à 600 personnes en situation de handicap. Ce sont, soit des personnes qui ont été recrutées en situation de handicap, soit des personnes qui ont acquis une inaptitude en service et qui ont nécessité un reclassement par rapport à leur emploi initial.

Notre démarche actuelle est d'aller sur un schéma construit d'emploi pour les personnes en situation de handicap afin de répondre à notre obligation d'emploi. L'autre raison qui nous a conduit à aller dans ce sens tient au fait que nous avons un turn-over relativement important. Notre pyramide des âges va vers un renouvellement important à l'horizon 2012-2015, c'est donc une opportunité de construire une véritable politique autour de cette thématique et de la placer parmi nos objectifs prioritaires. »

M. Say de la ville de Nice (colloque FIPHFP, Marseille, mars 2009)

- Quelle est la mission de la cellule handicap à la ville de Nice ?

« La cellule handicap, mise en place le 1^{er} septembre 2008, a pour principal objectif de mettre en oeuvre les actions favorisant le maintien dans l'emploi et l'intégration des agents handicapés.

Au quotidien, ce sont des démarches d'accompagnement et d'assistance comme l'accessibilité informatique de tous les documents, par exemple, ou la mise en place de permanences en langue des signes. Pour l'accompagnement, nous travaillons aussi avec des partenaires externes tels que des ergonomes ou des spécialistes dans la compensation de certains handicaps (URAPEDA, ORUS, etc.). »



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire



Témoignages Employeurs

M. Bologna, Services fiscaux de la Corse du Sud (colloque FIPHFP, Ajaccio, mars 2009)

- *M. Bologna, pouvez-vous nous expliquer comment vous avez aménagé le poste d'un salarié unijambiste aux services fiscaux ?*

« Son handicap est survenu en cours de carrière, nous devons trouver une solution pour lui permettre de continuer à travailler.

Nous avons signé un protocole qui permette à cet agent de travailler à son domicile et avons aménagé son poste afin qu'il est un accès à distance aux applications informatiques. Nous avons également acheté deux fauteuils ergonomique s: un pour le domicile et un pour le bureau car il fait trois jours de télétravail à domicile et deux jours au bureau.

Il s'agit d'une expérimentation mais qui pour nous est plutôt concluante.

Actuellement l'administration centrale est en train de recenser ce types d'expériences afin d'élaborer un bilan national. »

Mme Foucher, DRH de la préfecture (colloque FIPHFP, Ajaccio, mars 2009)

- *Comment s'est passée l'organisation du recrutement de Mme Borel ?*

Nous avons fait appel à Cap Emploi car nous voulions proposer ce poste à une personne handicapée. Cap emploi nous a aidé pour le recrutement car ils connaissent bien cette population et les candidats potentiels. Ils ont fait une première sélection par rapport aux exigences du poste.

Nous avons besoin d'une personne qui accepte de travailler en 3X8, c'est-à-dire avec un travail de nuit et cela pouvait poser éventuellement un problème par rapport au handicap.

Nous avons rencontré Stéphanie Borel. Elle présentait les bonnes compétences et le bon profil.

Stéphanie n'avait pas besoin d'aménagement particulier, si ce n'est un écran adapté, une loupe et un pupitre. Ces aménagements ont été financés grace aux aides du FIPHFP.

Mme Feytout, DRH adjointe au Conseil Général de la Gironde (colloque FIPHFP, Bordeaux, février 2009)

- *Les personnes handicapées au Conseil Général, qu'est-ce que cela représente ?*

« Face à l'allongement de la durée de travail, à la DRH, nous avons créé le pôle « vie au travail » avec cette volonté de prendre en compte les problématiques de la vie au travail dont le handicap et le maintien dans l'emploi. Nous avons y avons rattaché plus récemment un service de prévention, composé de médecins du travail.

Afin de donner plus de perspective et d'ambition à notre démarche, nous avons lancé le projet GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) qui intègre les problématiques du vieillissement, de la professionnalisation, de la diversité, du maintien dans l'emploi et du handicap. La prochaine étape est un projet de conventionnement avec le Fiphfp.





Témoignages Employeurs

Pascale Limoges, DRH aux centres hospitaliers de Langon et de La Réole (colloque FIPHFP, Bordeaux, février 2009)

- *Pascale Limoges, vous étiez à Cholet, auparavant où vous avez mené une expérience remarquable, pouvez-vous nous en parler ?*

« A Cholet, nous avons commencé à travailler avec les partenaires sociaux sur la problématique de la prévention des risques professionnels avant la loi du 11 février 2005. La pénibilité de nos métiers, ajouté au vieillissement démographique génèrent des situations de handicap.

Nous avons conclu un protocole d'accord avec les trois Organisations Syndicales de l'établissement, qui portait d'une part sur la prévention des risques professionnels, d'autre part, sur la fiabilisation des données du nombre de travailleurs handicapés employés. Nous avons mené une réflexion sur le maintien dans l'emploi et abordé les thématiques: du métier d'aide-soignant, de l'environnement de travail, des conditions de travail, des formations de reconversion qui pouvaient être financées en cas d'inaptitude.

Par la suite, nous avons signé une convention avec le FIPHFP pour atteindre un objectif de 6 % ce qui représente un volume annuel d'environ 10 agents en recrutement ou maintien dans l'emploi. »

Mme Hourdebaigt, Chef de Service au centre d'appel à la Direction des retraites (colloque FIPHFP, Bordeaux, février 2009)

- *Vous employez actuellement 6 personnes handicapées au sein de votre centre d'appels, cela a-t-il nécessité un aménagement des lieux ?*

«Nous apportons les aménagements nécessaires pour avoir les meilleures conditions de travail. Une des 6 personnes est à mobilité réduite. Nous avons donc aménagé son poste de travail pour qu'il soit à la bonne hauteur. Nous avons aussi des tapis de souris adaptés. Il faut également s'assurer que le handicap est compatible avec les contraintes du poste ; contraintes horaires ou le port d'un casque sur la tête toute la journée. »

Hervé Léon, DRH du CHU de Limoges (colloque FIPHFP, Limoges, février 2009)

- *Monsieur Léon, vous avez affaire à beaucoup d'intervenants au sein du CHU, ou est-ce que vous avez fait le choix d'un interlocuteur Unique ?*

« Il y a le département de la santé au travail avec une déclinaison sur le terrain car le handicap ne s'appréhende pas de la même façon dans l'établissement.

C'est pour cela que nous avons décidé de nous lancer dans le conventionnement avec le FIPHFP. Ce qui est important, c'est l'information et la communication vers les personnes handicapées, mais aussi vers les autres acteurs. Cela passe par la désignation de référents de terrain qui sont des relais d'information également opérationnels sur le terrain. »





Témoignages Employeurs

Hervé Léon, DRH du CHU de Limoges (colloque FIPHFP, Limoges, février 2009)

- Si je déclare mon handicap à mon employeur, quelles sont les conséquences ?

« Je dirais plutôt : quelles sont les conséquences à ne pas le dire ? Ne pas le dire, c'est se mettre soi-même en difficulté vis-à-vis de ses collègues. Se déclarer ou, en tout cas se faire connaître, présente un double avantage : pour l'employeur, il peut mettre en place des actions correctrices ; et pour la personne elle-même car elle est reconnue avec ses problèmes ou sa problématique. »

Mme Barbier, DRH à la mairie d'Amiens (colloque FIPHFP, Amiens, décembre 2008)

« J'e m'occupe du reclassement des personnes reconnues inaptes ou qui nécessitent un aménagement de leur poste. Il y a un réel travail d'accompagnement et une sensibilisation des équipes au moment du reclassement d'un agent. Nous devons expliquer que cela peut arriver à tout le monde et que le reclassement est un droit. Nous les associons pour trouver des solutions et améliorer la situation de l'agent dans son poste. »

Alain Denis, Attaché au CHU d'Amiens (colloque FIPHFP, Amiens, décembre 2008)

« La grande difficulté, dans les établissements de soin, c'est d'avoir connaissance qu'une personne est handicapée et quel est le type de handicap. Il y a encore trop de réticence de la part des employés handicapés pour déclarer le handicap, notamment quand celui-ci devient trop aigu. Ces personnes ont peur d'être désignées du doigt par leurs collègues ou d'avoir des tâches limitées. Plus fondamentalement : un soignant qui ne soigne plus, c'est un autre métier à acquérir, une autre vision de la vie à avoir. Il faut du temps pour accompagner personnes. C'est une approche progressive que nous menons en lien avec la médecine du travail. »

Marion Beetschen, Directrice adjointe aux ressources humaines CHU d'Amiens (colloque FIPHFP, Amiens, décembre 2008)

« Au CHU, si nous avons déjà atteint 275 emplois sur les 300 imposés par l'obligation d'emploi, c'est que nous avons une approche dite situationnelle du handicap. Ce qui pour nous, définit le handicap, c'est l'altération d'un état de santé dans un environnement donné et dans une situation de travail pour l'employeur.

Dans le milieu hospitalier, le recrutement direct pose davantage de difficultés, notamment sur les métiers de soignants. La principale problématique est celle du maintien et des aménagements de postes car un certain nombre de personnes ne sont plus en mesure d'accomplir les tâches de leur métier d'origine. Nous sommes de plus en plus souvent confrontés à une situation de handicap dans l'environnement de travail. »





Témoignages Employeurs

Laurent Darras, RH à la Poste (colloque FIPHFP, Amiens, décembre 2008)

« Lors de son recrutement M. Leclerc a démontré une rare motivation. Etant passé par une période difficile, il souhaitait absolument retrouver une activité. Il souffre d'une apnée du sommeil qui entraîne des difficultés de concentration surtout en matinée. Nous lui avons donc proposé un poste qui tiennent compte de ces difficultés : il est en charge de la collecte du courrier dans les entreprises le soir avec un timing et un circuit déterminé. Ses collègues lui ont même créé une petite matrice qui l'a aidé, au début, à effectuer son circuit.

Lui qui auparavant restait chez lui à attendre le facteur, il a maintenant retrouvé le sourire. C'est un bel exemple d'une intégration réussie. »

Dominique, Directeur du foyer de vie de Saint-Venant (colloque FIPHFP, Lille, novembre 2008)

« Avant de recruter des personnes handicapées, il nous fallait déjà solutionner la problématique du transport. En effet, comment faire venir des personnes handicapées, en milieu rural lorsqu'il n'y a ni bus, ni train à moins de 5 km du lieu de travail ? Aussi, dans notre politique de recrutement, nous avons décidé de mettre un chauffeur à disposition pour aller chercher les personnes handicapées à la gare et les raccompagner. »

Jean-Luc Chagnon, vice-président du conseil général du Nord (colloque FIPHFP, Lille, novembre 2008)

« Nous avons 1,5 % de travailleurs handicapés dans l'effectif du Département. Pour atteindre les 6 %, cela suppose de recruter 60 à 80 personnes handicapées chaque année, ce qui nous est impossible. Nous avons donc établi une convention avec le FIPHFP non pas pour ne pas payer la contribution mais parce que nous souhaitons mener une politique qui s'inscrit dans la durée. Nous visons un objectif de 3% d'ici 3 ans. »





Témoignages Employeurs

Maryvonne Girard, première adjointe au maire de Villeneuve-d'Ascq (colloque FIPHFP, Lille, novembre 2008)

- A la mairie de Villeneuve-d'Ascq, vous êtes à 6,58 %. Pourquoi vous avez réussi là où d'autres sortent encore les avions ?

« Il y a beaucoup de critères qui entrent en jeu : une volonté politique depuis plus de vingt ans pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap et nous avons la chance d'avoir un personnel qui s'adapte. Nous avons un directeur des ressources humaines et un chef de projet au handicap qui font tout pour que les personnes en situation de handicap ne soient pas embauchées sur le critère du handicap, mais sur le critère des compétences. Et ensuite on adapte les postes de travail, on adapte ce qu'il faut pour qu'elles soient complètement intégrées. »

- Comment faites-vous pour gérer cette acceptation, cette évolution des mentalités ?

« Nous la gérons au jour le jour. Nous discutons beaucoup. Nous avons une assistante sociale, c'est un travail collectif... A la mairie de Villeneuve-d'Ascq, tout le monde est partant et intègre les personnes en situation de handicap quel que soit le handicap. Une autre collectivité est venue nous voir car ils avaient beaucoup de problèmes d'adaptation. Ils avaient embauché une personne sourde, malentendante, qui avait du mal à s'intégrer. Mais ce n'est pas elle qui avait du mal à s'intégrer, c'est les autres qui avaient du mal à l'intégrer dans l'équipe. Le bien vivre ensemble, c'est une culture. »

Quelles sont les difficultés qu'il faut savoir lever quand on évoque le travail d'un travailleur handicapé dans un service ?

Brigitte GIOVANNETTI, Secrétaire générale de la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), Région Centre (colloque FIPHFP, Orléans, septembre 2008)

« Quand Géraud Tardif a postulé à ce poste, je me suis bien entendu demandé comment cela allait être possible. J'ai néanmoins accepté sa candidature. Je l'ai interrogé sur ses besoins en équipements et nous avons déposé une demande d'aide auprès FIPHFP. Géraud Tardif est très autonome, il parvient à faire oublier son handicap. Il ne peut pas faire certaines choses, mais nous avons chacun nos particularités. Je calcule très mal les pourcentages, c'est donc lui qui s'en occupe.

Le problème de l'adaptation réside dans la crainte de la différence, mais aussi dans la façon de gérer les conflits. Il est parfois difficile d'exprimer son désaccord avec un collègue handicapé. Or, il faut savoir se dire les choses pour travailler dans de bonnes conditions. Sur ce point, je pense que nous aurions dû faire appel à un professionnel, qui serait venu poser des mots sur cette différence. Je pense que chacun a sa place. Il faut ensuite se poser la question de la fiche de poste et de l'adaptation des compétences. Aujourd'hui, si nous mettons en place un ensemble de matériels permettant à Géraud Tardif de se déplacer, lire, comprendre et communiquer, nous savons qu'avant sa prise de fonction nous aurions dû discuter de son arrivée avec lui et l'équipe.

Il s'agit d'un véritable paradoxe, rendu difficile par la notion d'affectif. Ce sont des personnes comme les autres, mais ce sont aussi des personnes handicapées, qui ont besoin d'actions spécifiques. »



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire