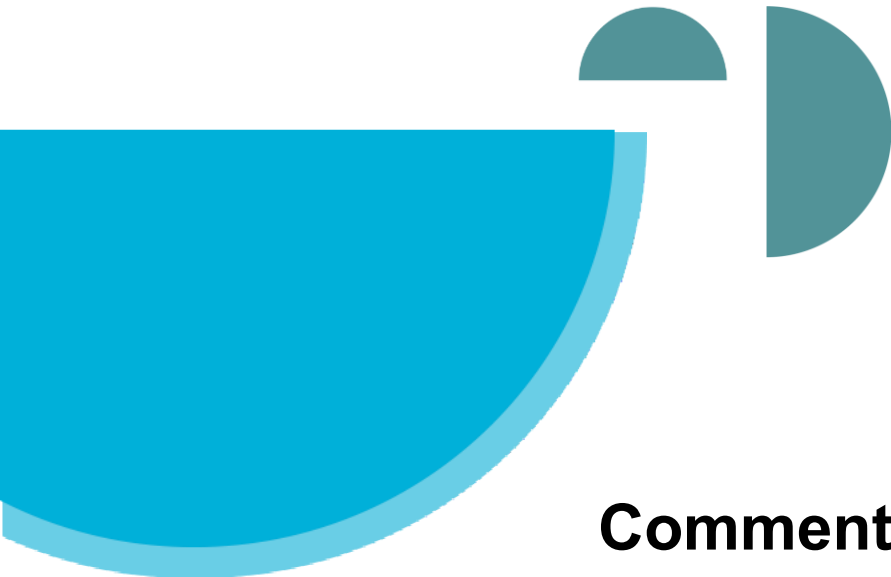




WEBINAIRE "BàBA"

Comment le référent handicap peut-il accompagner les managers pour favoriser l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ?

Le 3 juillet 2025



Avant de commencer...



Pas de
caméra



Pas de
micro



Jessy LUZOLO

Animatrice du réseau
Handipacte AURA



Catherine DUBREUIL

Référente diversité – égalité
CH Annecy Genevois



N'hésitez pas à
poser vos
questions

➔ onglet «Conversation»

Au programme

1. Le référent handicap : un acteur pivot entre les acteurs ressources et managers

- Le rôle du référent handicap
- Les obligations légales de l'employeur
- La place du manager dans l'organisation

2. Retours d'expérience de la relation référent handicap/manager

- Au recrutement d'un agent en situation de handicap
- Pour le maintien en emploi d'un agent en situation de handicap
- En cas d'inaptitude

3. Les ressources

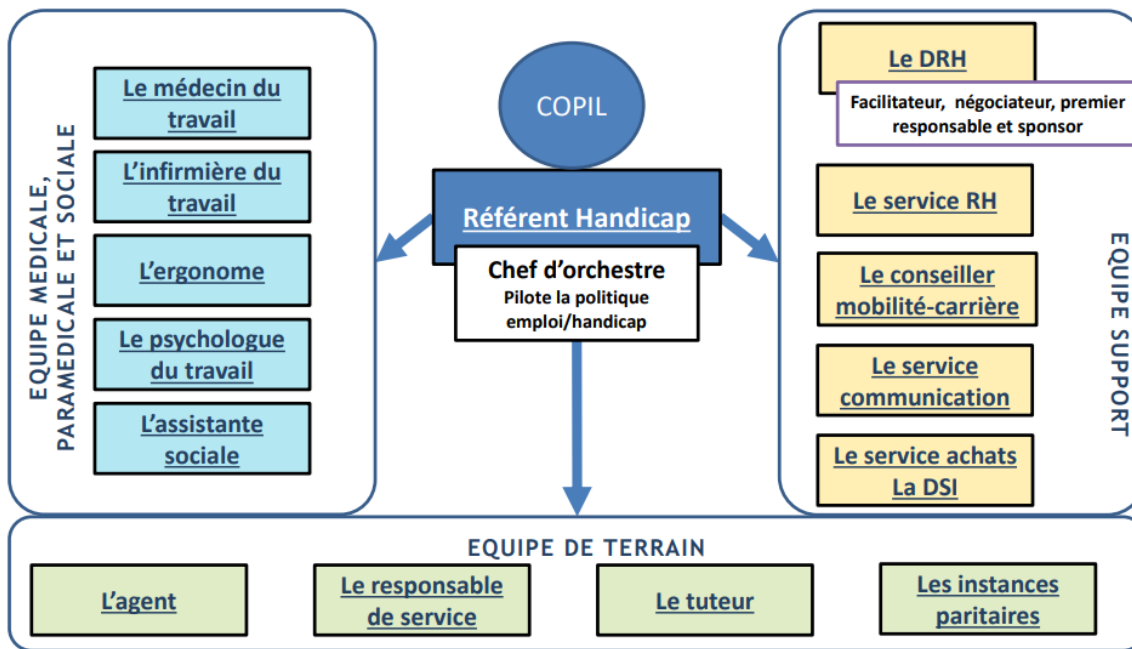
- Ressources FIPHFP et partenaires mobilisables



Le référent handicap : un acteur pivot entre les acteurs ressources et les managers

Le rôle du référent handicap

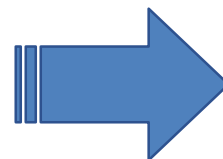
- En fonction des organisations le référent handicap est une **interface reconnue** qui fédère différents acteurs entre eux.
- C'est le **coordinateur**, le **facilitateur** et la porte d'entrée pour les sujets liés à la politique handicap.
- Le référent handicap contribue à rendre la politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés **visible et efficiente** sur le terrain par la mise en œuvre **d'actions concrètes** définies par le comité de pilotage.



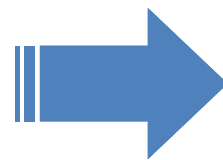
Les obligations de l'employeur

La protection de la santé
et de la sécurité des personnels

L'obligation d'emploi des personnes en
situation de handicap
L'obligation de compensation



**Obligation
de résultat**



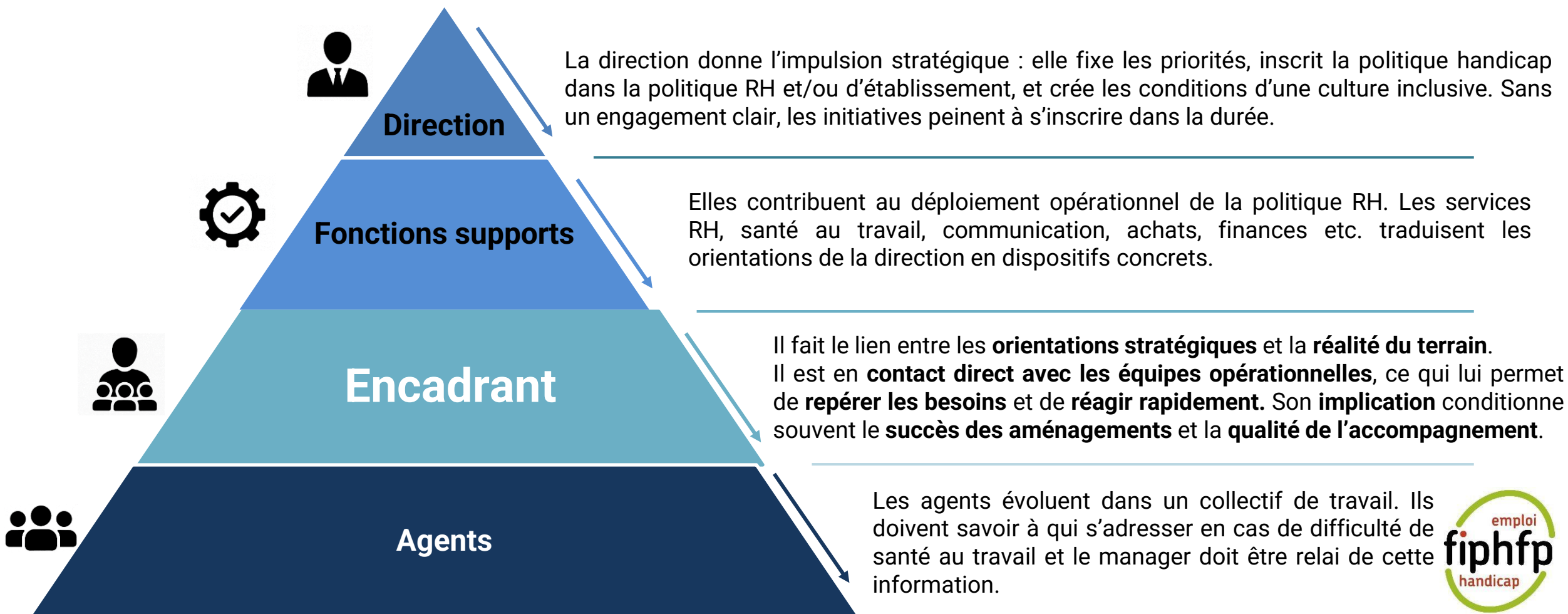
**Obligation
de moyens**

Aménagement du
poste de travail

Changement de
poste

Reclassement

La place du manager dans l'organisation





Les retours d'expérience de la relation référent handicap/manager



Au moment du recrutement

Sensibilisation/formation des managers

Accompagnement au recrutement

Clarifier le rôle de l'encadrant

Communication sur le rôle des différents acteurs

Préparer l'intégration du collaborateur dans l'équipe

- *Recruter sans discriminer/ intégrer et manager un agent en situation de handicap/les fondamentaux en matière de handicap/...*
- *Participation à la formation « recruter sans discriminer », invitation à des forums emplois dédiés, rencontres écoles, bien définir les conditions du poste, etc.*
- *Modalité d'intervention aux différentes étapes de la politique handicap*
- *Présentation des interlocuteurs internes et externes*
- *Mise en place d'une sensibilisation/transmission des éléments de communication/ intervention d'un expert/...*



Centre Hospitalier Annecy Genevois



Établissement intercommunal de plus de **1450 lits et places** de **4975 agents (ETP)** avec **2 sites principaux** à Annecy et St Julien en Genevois, **2 EHPADs** et **1 site** dédié à l'innovation pour personnes âgées : **ESIS** qui accueille également USLD, SSR.

Le CHANGE :

Établissement support du GHT Haute Savoie Pays de Gex (territoire du genevois français et du pays bellegardien)

1^{er} employeur / 1^{er} recruteur (1000/an) de Haute Savoie

11 pôles d'activités cliniques (sur spécialités Chirurgie cardiaque, neurochirurgie) et médico-techniques (bloc, laboratoire, imagerie, radiothérapie etc...) et **1 pôle support**, pour une soixantaine de services → **153 métiers**





Le recrutement des BOE au CHANGE

- **formation spécifique « le management du handicap »** 1 jour / Agir'H entre 2020 et 2022 (proposée à 185 CS, CSS, managers d'équipe technique, coordinatrices de secrétariats ...)
- **formation spécifique tuteur de BOE** 1 jour (une trentaine de tuteurs formés)
- mécanismes de recrutement de BOE innovants :
 - les **POE.I.M** mêlant DEBOE et agents du CHANGE en reclassement (5 POE vers les métiers du secrétariat médical et 2 POE vers les métiers d'ASH FF AS) offrent un niveau optimal **d'implication des managers** pour ce type de recrutement
 - les **apprentis BOE**, futurs titulaires ?
- **participation du Réf H lors des** de candidats BOE **entretiens (avec le manager)**, si oui intervention en amont de l'ergonome, du SST et de tous autres acteurs favorisant l'intégration
- Journée d'accueil nouveaux arrivants
- présentation de la singularité de santé aux équipes par un spécialiste extérieur au CHANGE (ex LADAPT sur le TSA) ou lors des **réunions d'encadrement** de service ou de pôle



Pour le maintien en emploi

Veiller aux signaux faibles

Suivre la mise en place des aménagements

Bien se positionner face aux longs arrêts
maladies

- *Difficultés dans l'exécution des missions, absences répétées, isolement, changement d'attitude, etc.*
- *Veiller à la mise en place suite à la prescription du médecin du travail avec les acteurs clés*
- *Effectuer des points ou intégrer le sujet à l'entretien annuel (Evoquer l'impact de l'état de santé, etc.)*
- *En amont, à l'annonce du retour et au retour (maintenir le lien, orienter l'agent si besoin, identification des restrictions, réintégration dans l'équipe, etc.)*



Le maintien dans l'emploi au CHANGE

La boîte à outils initiale :

De nombreuses mesures sont mises en place, en fonction de l'état de santé de l'agent et de l'avis rendu par la médecine du travail comme :

- Aménagement matériel du poste : matériels adaptés (ex : un chariot élévateur ASH labo), accessibilité des locaux (ex : médecin en fauteuil), aménagement d'un véhicule (ex : IDE boîte automatique), ...
- Aménagement organisationnel du poste : temps partiel de droit, adaptation des horaires, organisation des transports, ...
- Aides humaines : interprète de la langue des signes, auxiliaire de vie professionnelle (ex MK), ...
- Prise en charge de formations, bilan de compétences, ...
- L'ensemble de ces aides est financé par l'employeur et le FIPHFP dans le cadre du conventionnement triennal.

La Commission de Maintien Dans l'Emploi (CMDE)

- chaque mois une **trentaine** de situations d'agents en difficulté de santé **proposée par les managers** (CS, CSS et autres) et étudiée par la douzaine de membres de la CMDE (DRH, DS, SST, et autres)
- véritable « bourse du travail » des agents en difficulté de santé

En cas d'inaptitude

Faciliter le changement de poste

Faciliter la reconversion

- *Recomposer la fiche de poste de l'agent.*
 - *Réfléchir à une nouvelle repartition des missions dans l'équipe.*
 - *Accompagner l'équipe et l'agent en situation de handicap.*
-
- *Sécuriser l'agent reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son grade pendant la période de reclassement (PPR).*

L'inaptitude de l'agent au CHANGE



Inaptitude au poste de travail → aménagement traité via la **CMDE**

Inaptitude à la fonction → prononcée par le SST, validé par un médecin agréé, confirmé par le CMD

► situation de l'agent **vue en CMDE préalablement**, puis privilégier **l'anticipation de la vision du manager** pour aller du curatif vers le préventif et faire rebondir plus aisément l'agent

La PPR est proposée in extremis quand il n'y a pas de solution de reclassement en interne (4 en 2024 et 1 en 2025)

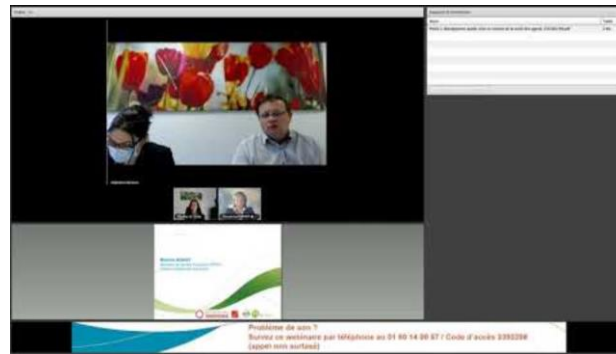


Les ressources utiles et aides du FIPHFP

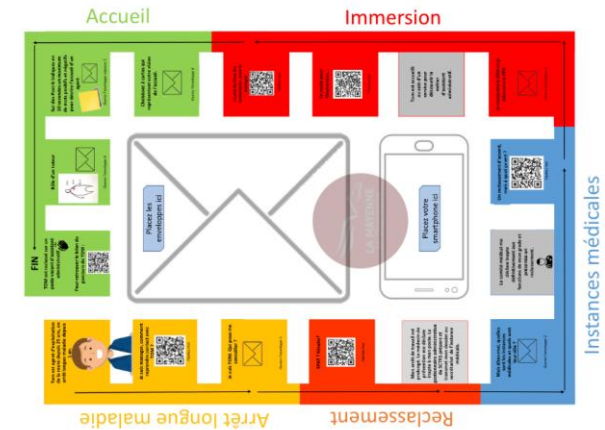
Quelques ressources ...



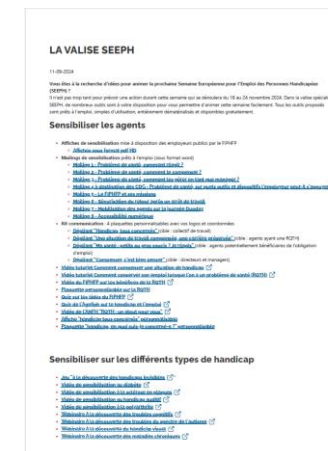
<https://youtu.be/7LBQyqQOP4g>



[MANAGEMENT] La prise en compte de la santé des agents (partie 1) - YouTube



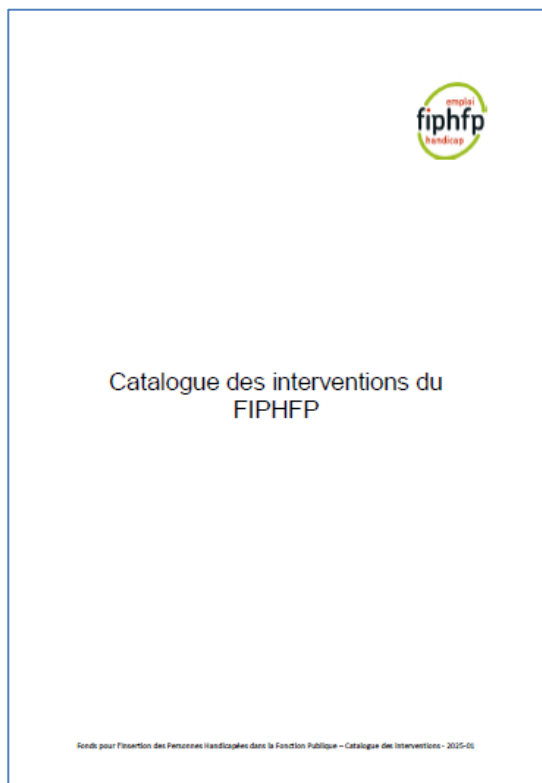
Un jeu de l'Oie pour sensibiliser les managers et les agents au handicap | FIPHP



Les aides mobilisables



Les aides du FIPHFP



Les partenaires du FIPHFP

Les AS (Les Appuis Spécifiques)

- Mobilisation d'un prestataire qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard d'un projet professionnel
- Réaliser des actions de sensibilisation au handicap de l'agent auprès de son collectif de travail

Les EG (Etudes Ergonomiques)

- Intervention d'un expert qui va analyser la situation de travail d'une personne en situation de handicap pour identifier les adaptations utiles

La prestation Inclu'Pro Formation

- Offre de formation de l'Agefiph qui a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi ou de se maintenir dans l'emploi.

L'emploi accompagné

- Accompagnement personnalisé et durable de la personne, de l'employeur et des collègues, assuré par un job coach intervenant selon les besoins sur les volets professionnels et extra-professionnels.





**CE WEBINAIRE VOUS A-T-IL
ÉTÉ UTILE ?**



MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

Nos prochains rendez-vous :

- **16 septembre** - Journée d'accueil des nouveaux référents handicap (Lyon)
- **21 septembre** - E-réseau des employeurs conventionnés
- **9 octobre** - Instance d'échange de pratiques référents handicap de l'Etat
- **4 novembre** - Webinaire "BàBA" : La plateforme PEP's en pratico-pratique
- **25 novembre** - Rencontre à thème : La prévention des risques professionnels (Lyon)
- **28 novembre** - Webinaire national : Présentation du guide sur la compensation du handicap en CFA