

Construire une politique handicap

Anne Brisswalter, Pierre Crescenzo

▶ **To cite this version:**

Anne Brisswalter, Pierre Crescenzo. Construire une politique handicap. Master. France. 2021. hal-03120539

HAL Id: hal-03120539
https://hal.science/hal-03120539

Submitted on 25 Jan 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le Handicap à Université Côte d'Azur

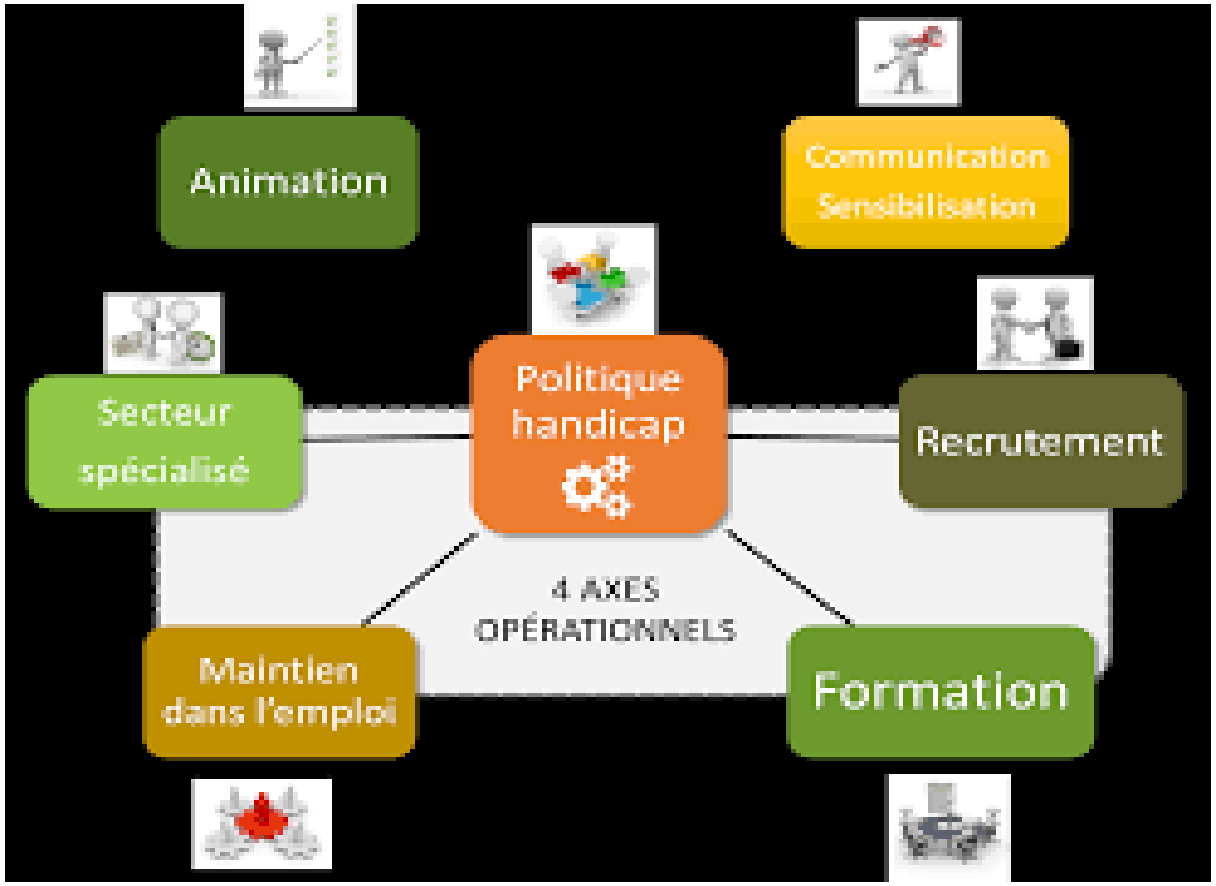
Une Politique innovante et inclusive, une Mission transverse

https://univ-cotedazur.fr/handicap

#activateur de progrès emploi&handicap

Pierre Crescenzo – Vice-Président Politique Handicap
Anne Brisswalter – Responsable Mission Handicap

6 AXES STRUCTURANTS de la MISSION HANDICAP



Le Handicap à Université Côte d'Azur, une histoire d'humains et d'innovations

Mieux prendre en compte le handicap nous invite à revoir nos méthodes de travail, d'organisation et de processus de travail, imaginer les choses autrement pour le bénéfice de tous.

POLITIQUE HANDICAP – 1/3

Par ses dimensions transversales et ubiquitaires, le handicap représente un axe fortement structurant de l'organisation universitaire. Au travers de sa Mission Handicap, Université Côte d'Azur développe et organise l'ensemble de ses services vers les personnels et les étudiants

La Mission Handicap initie des partenariats avec les acteurs de la recherche dont voici quelques exemples :

- **FRIS – 1ères Journées « Santé au Travail » - EUR Healthy ;**
- **Projet Clubhouse France Région Sud - Santé mentale / Quelle posture managériale ? ;**
- **Projet Uniway - Fondation UCA et Invent@UCA ;**
- **IFMK Kinésithérapie et santé mentale ;**
- **Projet Artefact - IDEX UCAJEDI, LEAT, MSHS, GREDEG, I3S, LJAD, LAPCOS et Université de Tokyo.**

Notre mission de service public, nos volontés de placer l'usager au cœur de notre action, de faire preuve d'audace, d'exemplarité, de responsabilité sociétale et d'inclusion, comme notre volonté d'innover nous mènent, naturellement vers une meilleure prise en compte du handicap, dans toutes les composantes d'Université Côte d'Azur.

POLITIQUE HANDICAP – 2/3

Nous nous sommes donné les moyens d'agir en signant une **convention avec le FIPHFP**, mais nous souhaitons aller plus loin, au quotidien, pour répondre aux besoins spécifiques de nos agents et de nos étudiants en situation de handicap car c'est un **levier de bien-être au travail, d'innovation et d'efficacité** pour eux et pour l'ensemble de la communauté.

Nous mettons en œuvre la volonté ambitieuse de l'Université Côte d'Azur de mener une politique handicap ubiquitaire, innovante, d'excellence sur l'inclusion, bien au-delà des obligations, visant la formation, la recherche, l'insertion professionnelle et citoyenne, la santé, les nouvelles technologies et systèmes d'information, etc. au sein de tous les sites de notre université très répartie et inscrite sur son territoire, dans toutes ses composantes.

OUTILS SPÉCIFIQUES FIPHFP et MISSION HANDICAP

- Le dispositif d'accompagnement P.A.S (Prestations d'Appuis Spécifiques)pour l'emploi des personnes en situation de handicap : Handicap psychique, mental ou cognitif
  - Evaluation des capacités professionnelle au regard du handicap
  - Soutien médico-psychologique
  - Accompagnement sur le lieu de travail par un service spécialisé externe
- Le financement des aménagements de poste, sur site et en télétravail, de transport adapté…
- Le financement des bilans de compétences, de projet professionnel, de formations, des contrats d'apprentissage…
- Des actions de communication, information, sensibilisation des collaborateurs tout au long de l'année

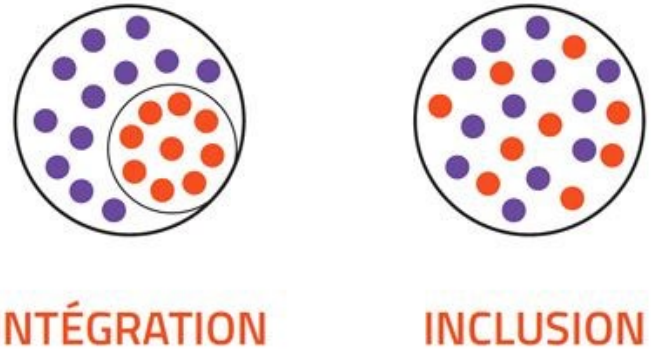
UNE SOCIÉTÉ EST VRAIMENT INCLUSIVE

Quand la personne handicapée se sent attendue dans et par l'entreprise, quand elle est considérée et valorisée pour ses compétences, sa richesse, sa culture, ses savoirs- faire et qu'elle est intégrée dans les processus

Et quand l'entreprise s'adapte à la personne handicapée, répond à ses besoins en créant un environnement capacitant, en développant le pouvoir d'agir et le sentiment de bien être personnel et professionnel, en lui permettant une mobilité et évolution de carrière

POLITIQUE HANDICAP – 3/3

Les actions menées sont plurielles



- **Ouvrir** tous les recrutements aux personnes en situation de handicap
- **Favoriser** l'accueil, l'intégration et le suivi du nouvel arrivant
- **Accompagner** les agents et aménager leurs postes de travail
- **Sensibiliser** les personnels (directeurs, encadrants, managers)
- **Coordonner** l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Placer davantage le handicap comme sujet de recherche et d'innovation.

*La constitution **d'équipes pluridisciplinaires** (notamment la Commission Pluridisciplinaire d'Accompagnement au Projet Professionnel) nous a permis de nous structurer pour mieux accompagner nos agents, qu'ils soient nouvellement intégrés ou concernés par une situation de maintien dans l'emploi.*

POLITIQUE HANDICAP AU SEIN DE LA GOUVERNANCE

- Création de la fonction Vice-Président Politique Handicap en relation étroite avec VP RH, Formation, Santé, Recherche…
- Mise en place d'un suivi et évaluation de la Politique Handicap.
- Amélioration de notre politique d'achat responsable.
- Implication du Président de l'Université et du VP CA dans la politique Handicap
- Implication du Correspondant Handicap au sein de la DRH
- Déploiement des Référents Handicap sur chaque campus
- Création d'un réseau « Ambassadeurs Handicap »

LE RÔLE DES POLITIQUES HANDICAP



- Avoir une **approche transversale du handicap c'est impacter la politique globale de l'Université**.
- **Recruter une personne en situation de handicap** est un **investissement, un levier de croissance** car un travailleur handicapé est avant tout un **potentiel et un talent**, source créatrice de **valeur supplémentaire pour l'Université** .
- C'est l'occasion de **repenser ses process**, **l'aménagement de l'espace, l'organisation de ses équipes, la gestion du temps de travail**.
- **Le Handicap génère des externalités positives** qui vont au-delà d'une obligation d'emploi légale (6 % de la masse salariale).
- *En entreprise, une étude a montré que **la présence d'un TH diminuait quasi mécaniquement le nombre d'arrêts maladies des autres salariés**. (Source Karine Gros – Le Référent Handicap au cœur des RH – Éditions Législatives)*

DES AXES D'INNOVATION

- ✓ **Recrutement** : enseignants et/ou chercheurs
- ✓ **Numérique** : travail collaboratif avec les étudiants et laboratoires de recherche sur l'**accessibilité numérique** et refonte du site web Handicap de l'Université
- ✓ **Recherche** : Fléchage d'une **thèse *Handicap et Numérique***
  - Impulsion de la **formation à la recherche** dans le domaine du handicap (masters) sur les domaines de la motricité-psycho, ingénierie de la santé, handicap et société, etc.
  - Amélioration de l'**accès à la recherche** aux PSH (écoles doctorales)
- ✓ **Communication** : Diffusion de la culture scientifique Handicap
- ✓ **Formation** : Refonte du **DU Référent Handicap** (en alternance)

Handicap et Qualité de Vie au Travail

- ✓La politique Handicap est un **levier pour l'amélioration continue de la QVT**, et pas seulement pour les PSH !
- ✓La survenue d'une situation de handicap peut être une chance : l'**occasion de réfléchir** à l'organisation, au management, aux pratiques, aux moyens matériels...
- ✓La QVT est un **sujet central** pour l'Université en tant qu'**employeur** et occupe une place essentielle dans le débat social.
- ✓Handicap et QVT partagent une question essentielle :

les relations humaines au travail

Une stratégie Handicap innovante

PERSONNELS

Convention FIPHFP ambitieuse

- ✓ Gouvernance et Organisation
- ✓ Recrutement
- ✓ Maintien dans l'emploi
- ✓ Communication
- ✓ Sensibilisation
- ✓ Innovation

Composantes, Sites, Services

RH, Santé, Formation, VU, Finances, Communication, SI, Patrimoine...

+ partenaires externes

Mission Handicap

transverse et *ubiquitaire*

Responsabilité Sociétale d'Établissement

+

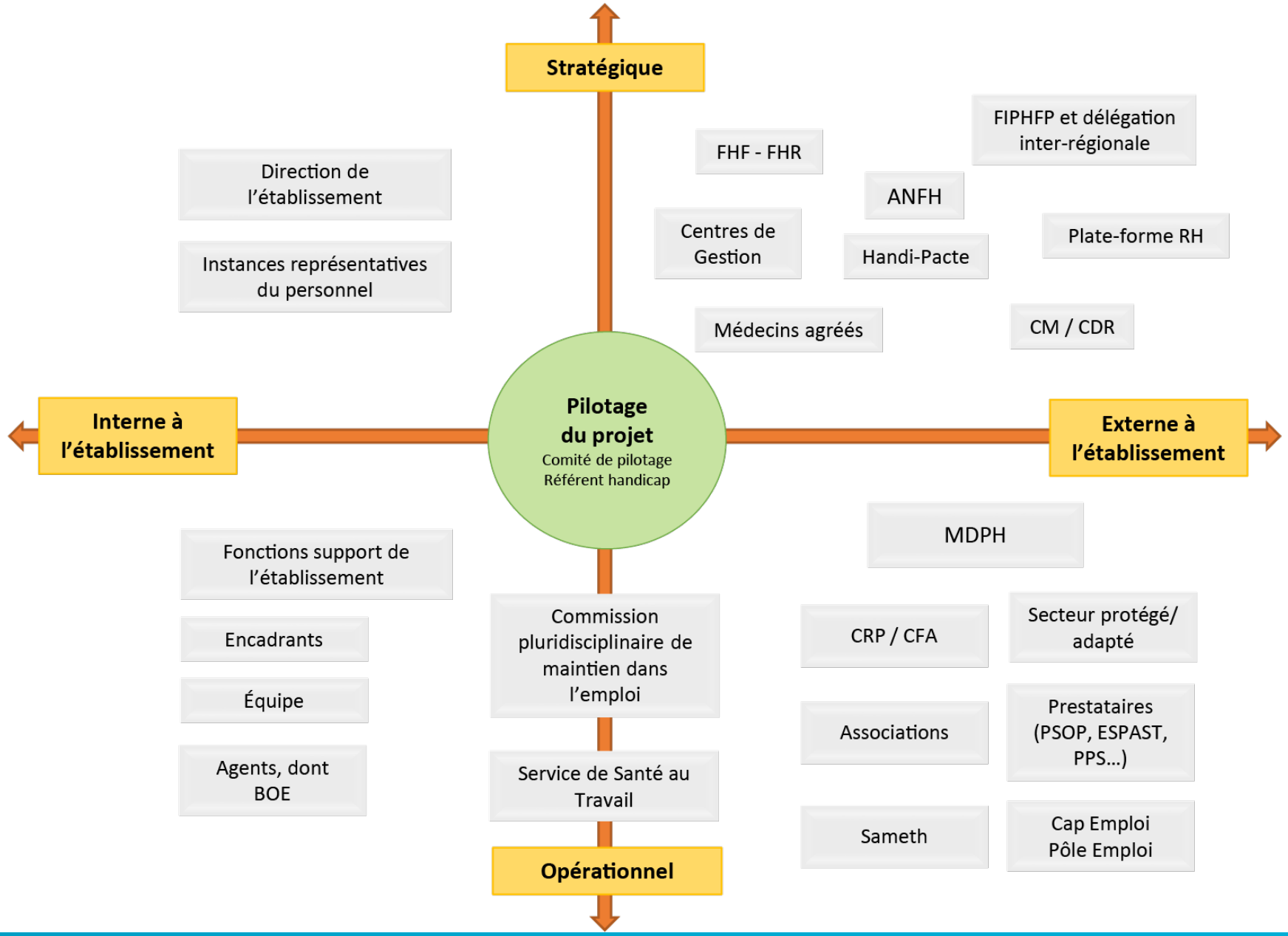
Université Inclusive et Responsable

+

Égalité des Chances et Autonomie

Étudiants

- ✓ Chargé(e)s d'Accompagnement
- ✓ Aménagements d'études et d'examens
- ✓ Coordination et actions de terrain
- ✓ en liens directs avec médecine, pédagogie, sites et composantes
- ✓ Accompagnement vers l'insertion professionnelle



Le Référent handicap/ Le Référent handicap, DRH, médecin du travail, représentant CHSCT…

MISSION HANDICAP INTÉGRÉE À LA DRH

Notre Réseau Interne pour les Personnels BOE

La Mission Handicap handicap@univ-cotedazur.fr formée par :

- Vice-Président Politique Handicap : Pierre Crescenzo pierre.crescenzo@univ-cotedazur.fr
- Responsable Mission Handicap, Correspondante Handicap (DRH), Référente Handicap (DEF) : Anne Brisswalter anne.brisswalter@univ-cotedazur.fr
- en totale interaction avec les services de la DRH Direction des Ressources Humaines, dirigée par Sylvain Di Giorgio sylvain.di-giorgio@univ-cotedazur.fr
- Responsable des aménagements : Muriel Etienney muriel.etienney@univ-cotedazur.fr
- Chargée de gestion administrative et financière : Émilie Garcia emilie.garcia@univ-cotedazur.fr
- les services de la DEF Direction des Études et de la Formation, dirigée par Pascal Crémoux pascal.cremoux@univ-cotedazur.fr

RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP, C'EST AVANT TOUT RECRUTER DE NOUVELLES COMPÉTENCES AU SERVICE DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

GPEC, Réaliser une cartographie des métiers et compétences, anticiper les départs à la retraite

Intégrer par la voie de l'Apprentissage en mobilisant les aides du FIPHFP

Développer la culture de l'accueil du handicap et proposer des solutions de reconversion professionnelle aux BOE

Accompagner les agents dans la construction de leur parcours de formation

Atteindre, voire dépasser les 6% de personnels BOE *

Poursuivre la sensibilisation au handicap (SEEPH, campagnes de communication…

Intensifier la création des équipes plurielles et pluridisciplinaires (DRH, Santé, CH, RRH, Direction service, Responsable formation)

Diversifier nos viviers de recrutement en nouant des partenariats avec Pôle emploi, le CRP…

Favoriser l'autonomie professionnelle et sociale future de l'Étudiant

*** Notre taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap pour 2019 est de 4,46 %, l'évolution en est positive depuis 2015 avec 2,43 % cette année, 2,58 % en 2016, 3,58% en 2017 et 3,63 % en 2018 (données issues de MESRI : Note de service annuelle relative au handicap du 18 juin 2020).**

ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANTS EN LIEN AVEC LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

+ de 500
Étudiants Accompagnés

Construire une Université ASPIE-FRIENDLYen lien avec notre partenariat (Stratégie Nationale pour l'Autisme)

Créer un vivier d'Étudiants pour offres de stages, d'apprentissages, de contrats doctoraux

Animer le Réseau des Ambassadeurs Handicap

Animer une politique de recrutement des accompagnants (vacataire, emploi étudiant, bénévole …)

Établir un lien avec les enseignants référents handicap du secondaire (ERH) afin d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants dans le supérieur

Mettre en place pour certains aménagements, des réunions plurielles (CAAH – Scolarité – Enseignant – Direction administrative et pédagogique de Composante - SUMPPS)

Accompagner les Étudiants sur la relation Entreprise

Favoriser l'autonomie professionnelle et sociale future de l'Étudiant

CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ ASPIE-FRIENDLY

Aspie·Friendly
CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

https://aspie-friendly.fr/

En 2019, Université Côte d'Azur a rejoint le dispositif ASPIE-FRIENDLY

Inscrit dans la **Stratégie nationale pour l'autisme** (2018-2028) et sélectionné et financé par le Programme Investissements d'Avenir (**PIA**) en 2018, le projet **« Construire une Université Aspie-Friendly »** engage des **universités dans l'inclusion globale des étudiants autistes sans déficience intellectuelle**, présentant un **Trouble du Spectre de l'Autisme**. L'objectif est **d'améliorer leur inclusion dans l'enseignement supérieur** et les accompagner vers une insertion sociale et professionnelle.
Ce projet est porté par l'Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées et Bertrand Monthubert (coordinateur national) et associe **plus d'une vingtaine d'établissements partenaires.**

Le projet a débuté en 2018 **pour une durée de 10 ans**. Il essaie d'aborder toutes les questions depuis le travail avec les partenaires de l'éducation nationale, en amont de l'entrée à l'université, jusqu'à l'insertion sociale et professionnelle en passant par l'adaptation pédagogique, les outils numériques, l'accompagnement social et la formation.

Aspie·Friendly
CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

CONSTAT

« Nous avions fait le constat que le nombre d'étudiants aspies (présentant un trouble du spectre de l'autisme sans déficience intellectuelle) à l'université est beaucoup plus faible que ce que nous devrions avoir. Il semblait donc nécessaire de construire un projet global pour améliorer l'accessibilité des études supérieur pour ces étudiants ».

- **1% de la population présente un TSA**, les personnes autistes et sans déficience intellectuelle, appelées ASPIE, sont capables de s'investir profondément dans certains sujets et bénéficient d'une rigueur et d'un sens logique importants.
- Les Aspies ont des **difficultés sensorielles** qui réduisent souvent leur concentration, ils connaissent également des **complications dans leurs interactions sociales**, l'organisation, la gestion des imprévus et l'interprétation des consignes.
- L'environnement universitaire, peu adapté aux particularités des ASPIES, les empêche d'exprimer leurs connaissances et les soumet à un stress permanent ; ils peuvent se retrouver en échec et dans les pires des cas, être mis de côté.

Aspie-Friendly
CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

SOLUTION

Pour leur permettre de développer au mieux leurs capacités, il est possible de **mettre en place certains aménagements**, par exemple :

- Limiter les distractions visuelles et auditives
- Adapter les exercices en donnant des consignes claires et précises

Il y a deux principes majeurs :

- le besoin d'une grande **individualisation des parcours et des aménagements**
- le besoin de **formation sur l'autisme** pour ceux qui sont en lien avec ces étudiants particuliers : enseignants, secrétaires pédagogiques, autres étudiants...

Aspie-Friendly
CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

Le programme ASPIE-FRIENDLY a pour but de **faciliter ce processus d'insertion** en **favorisant la connaissance de l'autisme et son impact en situation universitaire**, en **mutualisant** les efforts pour créer des ressources accessibles à chacun, en mettant en place un **accompagnement pour les étudiants ASPIE et pour le personnel** :

Les **adaptations** sont **individualisées** grâce à un entretien approfondi. L'équipe de spécialistes de l'autisme peut répondre aux questions complexes dans l'objectif de construire une **Université inclusive.**

Aspie-Friendly
CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

DES ACTIONS CONCRÈTES

mises en place progressivement entre 2018 et 2028

- **Création d'une plateforme nationale de ressources et d'accompagnement**
- **Innovation pédagogique et numérique** (adaptation des parcours, utilisation d'outils numériques pour faciliter l'apprentissage)
- **Environnement de l'étudiant** (formation et sensibilisation des enseignants, personnels et étudiants, logement…)
- **Préparation à l'entrée dans l'enseignement supérieur** (repérage des personnes potentiellement concernées, plan de transition individuel)
- **Partenariat avec des entreprises pour construire un parcours progressif d'insertion professionnelle**
- **Evaluation de l'impact par des équipes de recherche**

Ce qui est mis en place pour les ASPIE a des répercussions positives pour tous les étudiants

Aspie-Friendly
CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

LE HANDICAP – DÉFINITION ET TYPOLOGIES



Millions de Français sont touchés par un handicap



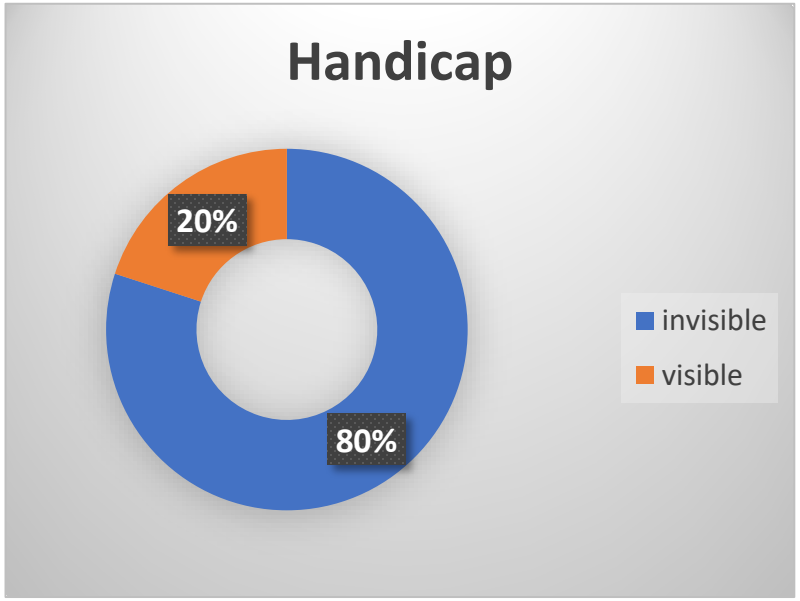
Des handicaps sont invisibles



Apparaissent au cours de la vie

LE HANDICAP INVISIBLE, UN ÉCUEIL 1/2

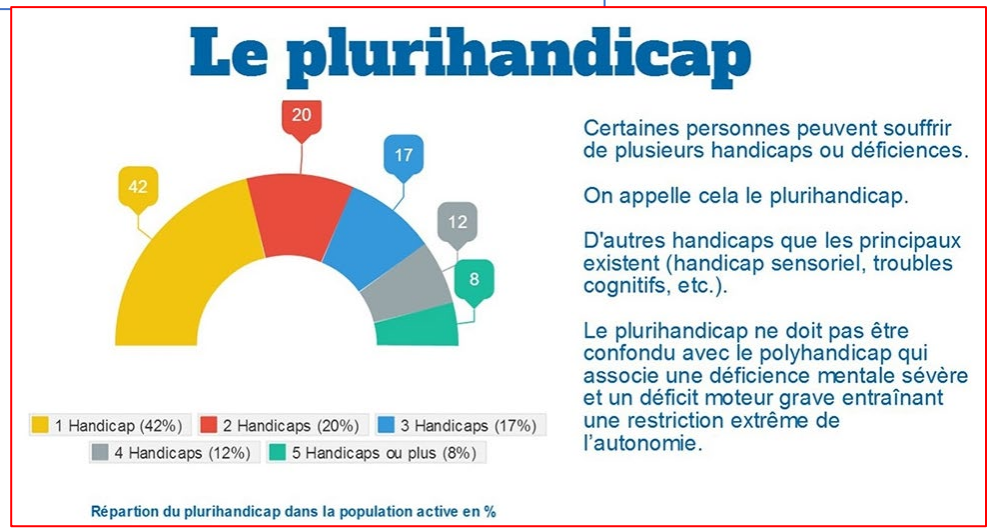
- ✓ handicap invisible ne se détecte pas de manière évidente par les autres individus
- ✓ des exemples : troubles auditifs, visuels, psychiques, mentaux, dys..., maladies chroniques, etc.
- ✓ **écueil : difficulté à se faire accepter par les autres comme personne en situation de handicap**

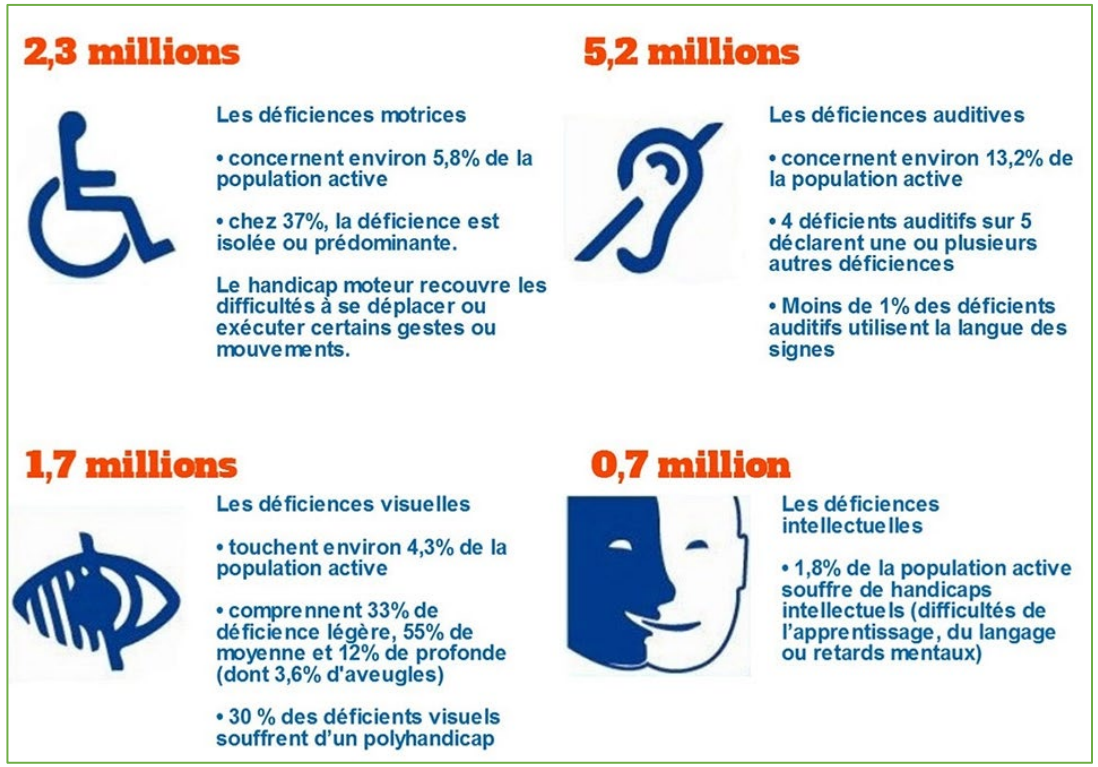


TYPOLOGIES DE HANDICAP
Le Handicap invisible, un écueil 2/2

Handicap = **limitation**, permanente ou non, des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement







DÉFINITION et RÉALITÉ DU HANDICAP



Étymologie

Le substantif masculin handicap, a été emprunté à l'anglais « handicap », probable contraction de « **hand in cap** », signifiant littéralement « **main dans le chapeau** ». Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait **rétablir une égalité de valeur entre ce qui était donné et ce qui était reçu** : ainsi celui qui recevait un objet d'une valeur supérieure devait mettre dans un chapeau une somme d'argent pour rétablir l'équité.

Définition légale du handicap en France

La France a adopté la **loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.**
Celle-ci a pour objectif d'apporter des **améliorations** significatives en matière **d'intégration scolaire ou professionnelle, d'accessibilité des lieux publics et de simplification des formalités administratives liées au handicap**.
Cette loi définit le handicap comme « **toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant** ».

DÉFINITION DU HANDICAP DE L'OMS

L'Organisation Mondiale de la Santé associe au mot handicap le mot « incapacité ». Elle le définit comme « un problème dans une fonction ou une structure de l'organisme ; une limitation de l'activité rencontrée par un sujet pour exécuter une tâche ou une action ; une restriction à la participation empêchant le sujet de s'engager dans les situations de la vie courante ».

En 1980, l'OMS a adopté une **classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps appelée en France : Classification Internationale des Handicaps (CIH).** La CIH s'appuie sur les **conséquences dues à une incapacité provoquée par un accident de la vie ou une maladie.** Elle fait apparaître les termes :

- déficience : une anomalie structurelle ou fonctionnelle du corps,
- incapacité : restriction des activités due aux déficiences,
- handicap : limitations en termes de réalisation d'un rôle social.

« Est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

En 2002, l'OMS remplace la CIH par la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Cette dernière apporte une dimension plus sociale au handicap et retient trois éléments :
le corps, les activités, la participation.
Pendant très longtemps, la définition du handicap reposait sur la notion de déficience sans prendre en compte le contexte social, ce qui renforçait l'approche négative de la personne handicapée.

LA RÉALITÉ DU HANDICAP



Qu’est-ce qu’une situation de handicap ?

De plus en plus utilisé dans le langage courant, le concept de « ***situation de handicap*** » n’est **pas défini juridiquement**. Pour l’appréhender, il est possible de se référer à des travaux internationaux notamment la **classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé** (CIF), conçue par l’OMS (Organisation mondiale de la Santé) et publiée en mai 2001. Cette classification se présente sous la forme d’un manuel de classification des conséquences des maladies.

DÉFICIENCE → INCAPACITÉ → HANDICAP

Dimension organique (niveau lésionel)

Une maladie, un accident, une carence psychoaffective peuvent engendrer une déficience.

Dimension fonctionnelle

L'impossibilité d'exécuter une activité donnée dans des conditions considérées comme normales pour être humain définit l'incapacité.

Dimension sociale

Cette gène ou cette limitation du sujet à accomplir ce qui est attendu de lui par lui-même ou par le groupe dont il est le membre définit le handicap.

LES TYPES DE HANDICAP



80 %
des handicaps sont invisibles

85 %
des déficiences sont acquises après 15 ans

80 %
des handicaps ne nécessitent aucun aménagement de poste de travail ou de compensation du handicap

LE HANDICAP MOTEUR
45% des Handicaps

8 Millions de personnes

Seules 370 000 en fauteuil

Techniques de Compensation
- Aménagement de poste ergonomique
- Aménagement lieu de travail et véhicule

Troubles entrainant une atteinte partielle ou totale de la motricité, des **membres supérieurs et/ou inférieurs**

Affections ostéo-articulaires, cérébrales, médullaires ou neuromusculaires et autres affections motrices

Capacité limitée de se déplacer, de réaliser des gestes, ou de bouger certains membres

L'atteinte à la motricité peut être partielle ou totale, temporaire ou incurable, selon son origine.

LE HANDICAP VISUEL

1 500 000 personnes malvoyantes

60 000 personnes aveugles

Concerne les personnes malvoyantes en majorité et non voyantes

Perte de vision de loin, de près, des couleurs, altération du champ visuel…

Techniques de Compensation
- Logiciels d'agrandissement
- Synthèse vocale
- Tablette braille

Dans le cadre du travail, difficultés à :
- Se déplacer
- Prendre connaissance d'informations écrites

LE HANDICAP AUDITIF

La perte auditive totale est rare. La plupart des déficients auditifs possèdent des « restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification

6 Millions de personnes Sourdes et mal entendantes

Seules 100 000 utilisent langage gestuel

Utilisation de la Langue des signes ou Lecture sur les lèvres

Difficulté de communication

TECHNIQUES DE COMPENSATION

- Prothèses auditives, Aides à la communication (Interprète LSF – LPC)

- Systèmes lumineux vibrants, Téléphone amplifié, SMS

LE HANDICAP PSYCHIQUE

Il se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles

4 Millions de personnes

Techniques de Compensation
- Répartition horaires et temps de travail
- Organisation en équipe, autonomie, télétravail…

Troubles entrainant des comportements déroutants car éloignés des conduites convenues et habituelles

Bipolarité – Névrose – Psychose – Schizophrénie – Troubles obsessionnels compulsifs

Difficultés à :
- **Concentration**
- **Endurance**
- **Pression, Stress**
- **Accomplissement des tâches**
- **Organisation travail …**

S'adapter au changement
Interpréter les règles sociales
Respecter les horaires, les échéances…

LE HANDICAP MENTAL ou Déficience intellectuelle

La déficience intellectuelle prive d'une partie des facultés intellectuelles.
C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales

700 000 Personnes

Techniques de Compensation
- Répétition des instructions
- Décomposition des consignes
- Encadrement intensifié

Difficultés à acquérir des connaissances, nouer des relations, être autonome …

La déficience intellectuelle ne peut pas être guérie
Un retard mental peut être amélioré via un soutien adapté

Affecte la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle

L'environnement de l'entreprise, riche en stimulations, améliore le développement des capacités

MALADIES INVALIDANTES

Ce sont des maladies qui, de par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap, évoluer dans le temps et provoquer une gêne conséquente pour les activités de la vie quotidienne ou professionnelle

15 Millions de personnes

1 Personne sur 5 en France

Troubles pouvant être momentanés, permanents ou évolutifs

Restriction d'activité, en termes de mobilité ou de quantité de travail

Techniques de Compensation

- Allègement d'horaires, phases de repos
- Réorganisation et allègement des tâches
- Auxiliaires professionnels

VIH, asthmes, allergies, rhumatismes, maladies cardiovasculaires, maladies infectieuses ou auto immunes, épilepsie, diabète, mucoviscidose, sclérose en plaque, le cancer, les troubles musculo-squelettiques…

La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, c'est faire reconnaître son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap



- **La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de **bénéficier d'aides spécifiques**.

- Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH (**Allocation aux Adultes Handicapés**).

- L'ouverture de droits à la **prestation de compensation du handicap** (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé

Est considéré comme travailleur handicapé « 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 »

- Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

- Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle (CRP).

- Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) constituées dans chaque département

- L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée au regard du PPC. La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans ; et de façon définitive pour les « handicaps irréversibles »)

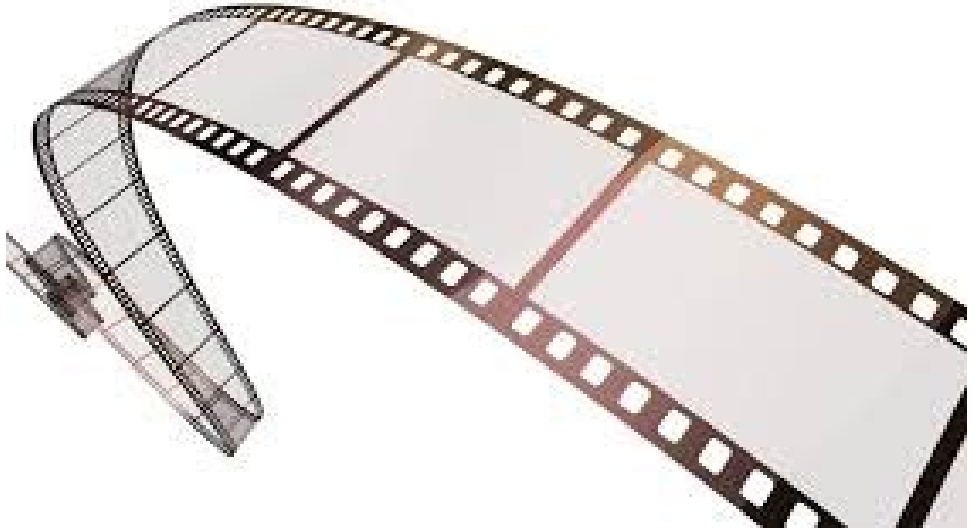
La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé

PERMET DE BÉNÉFICIER DES MESURES SUIVANTES

- L'orientation, par la CDAPH, vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle,
- Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi,
- Un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les Sameth (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés),
- L'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique,
- Les aides de l'Agefiph et du FIPHFP.
- La RQTH donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, etc.).
- En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

NOTRE FILM « IMAGINE »

Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé



LE RECRUTEMENT DES BOE
Intégration – Maintien – Obligation d'emploi



LES BOETH : BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Reconnu travailleur handicapé par la commission des Droits et de l'Autonomie en date du……..
Ou
□ Victime d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entrainé une incapacité permanente
au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
Ou
□ Titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale,
de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics
à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
Ou
□ Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi
n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
Ou
□ titulaire de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles
Ou
□ Titulaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : **les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.**
Articles l.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien articleL.323-5 du code du travail

L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés et vous **aujourd'hui**

Vous salariez **des personnes handicapées en CDD, CDI**, vous faites appel à des personnes handicapées **pour des missions d'intérim** ?



Vous avez recours à l'**emploi indirect** en signant des contrats de sous-traitance avec des **Entreprises adaptées (EA), des Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT) et/ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH)** ?



Vous êtes engagé dans un **accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche** ?



Vous contribuez financièrement car vous n'atteignez pas le taux d'emploi de 6% ?



Ce qui changera **en 2020**

Tout travailleur handicapé, quel que soit son **contrat de travail** (CDI, CDD, intérimaire, stage, période de mise en situation en milieu professionnel) sera **comptabilisé au prorata** de son temps de travail.

Ces contrats ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi de 6 %. Ils donneront droit, en revanche, à des **déductions** sur votre contribution financière.

Les accords agréés auront **une durée maximale de 6 ans** (3 ans renouvelables une fois).

La nouvelle loi a pour objectif d'inciter au recrutement de personnes handicapées. Profitez-en pour intégrer le handicap à vos process de ressources humaines.

Ce qui vous concerne **tous !**

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront **déclarer leur nombre de salariés handicapés**. La déclaration se fera simplement via la Déclaration sociale nominative (DSN).

L'unité d'assujettissement ne sera plus l'établissement mais l'entreprise. Cela signifie que si une entreprise possède plusieurs établissements, **l'obligation d'emploi ne s'applique plus à chaque établissement individuellement mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise*.**

Si vous êtes dans cette situation, des aménagements seront proposés pour accompagner cette transition jusqu'à fin 2024.

* Exemple : jusqu'en 2020, une entreprise constituée de 20 établissements comptant chacun 5 salariés n'est pas concernée par l'obligation d'emploi. Avec la nouvelle loi, l'effectif pris en compte sera la somme des effectifs de ces établissements, soit 100 personnes et son obligation d'emploi de travailleur handicapé sera fixé à 6.

Les entreprises de 250 salariés et plus devront **désigner un référent handicap**. Dès 2019, l'Agefiph les accompagne en leur proposant de rejoindre le Réseau des référents handicap (RRH) pour partager des bonnes pratiques, co-construire des solutions, etc.

100 % DE NOS OFFRES D'EMPLOI SONT OUVERTES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'Université met en œuvre un **accueil et un suivi personnalisés** lors de ses **différents modes de recrutement** pour les personnes en situation de handicap, y compris pour les contrats à durée déterminée.

Nous tenons compte dans toutes nos fiches de poste des contraintes cognitives et physiques qui sont associées au poste proposé.

L'intégration à l'arrivée dans notre université

Les médecins agréés et de prévention sont compétents pour proposer les aménagements de poste nécessaires à la compensation du handicap ou d'une restriction d'aptitude. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite médicale d'embauche préalable à la prise de poste.
Pour autant, la concertation et la coordination entre les acteurs ressources est primordiale sur les propositions d'aménagements, leur mise en œuvre et leur suivi.

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap à Université Côte d'Azur

Université Côte d'Azur a choisi de favoriser et faciliter l'embauche des personnels reconnus travailleurs handicapés.

Mise en place d'une **politique d'intégration qui valorise la formation, les compétences et l'expérience professionnelle**.

Modalités de recrutement

Trois voies d'accès sont ouvertes aux travailleurs handicapés

- **Le concours** constitue la voie normale d'accès aux postes de fonctionnaires. Pour les personnes en situation de handicap, des aménagements d'épreuves peuvent être organisés à leur demande et en fonction de leur handicap. Exemple : temps de composition majoré d'un tiers du temps, utilisation d'un ordinateur, d'une secrétaire, d'un interprète ;
- **La voie contractuelle à vocation de titularisation** : cette procédure dérogatoire, prévue par le décret 095-979 du 25 août 1995, permet aux personnes handicapées d'accéder à la fonction publique sans concours. Après une année de contrat à durée déterminée, éventuellement renouvelable une fois, l'agent peut être titularisé après avis d'un jury professionnel.
- **La voie contractuelle** : l'Université propose également des contrats à durée déterminée dans des fonctions diverses, en CDD, Parcours emploi compétences (PEC), services civiques, contrats d'apprentissage, contrats doctoraux, etc.

L'Université met en œuvre un accueil et un suivi personnalisés lors de ces différents modes de recrutement pour les personnes en situation de handicap, y compris pour les contrats à durée déterminée.

Un Processus de Recrutement en plusieurs phases

PHASE 1
Analyse du besoin en Recrutement avec les acteurs concernés

- Recueil des éléments nécessaires à la tenue du poste
- Identification des compétences et environnement de travail
- Recueil des contraintes du poste, conditions de travail, capacités, diplômes…

PHASE 2
Rédaction de l'offre et Diffusion

- Rédaction de l'offre avec la RRH et la direction de la composante concernée
- Diffusion de l'offre auprès de nos partenaires (Pôle emploi, Cap emploi, Salons de recrutement en ligne, Réseaux sociaux, Cooptation, Bourses interministérielles de l'emploi public…)

PHASE 3
Pré sélection des candidatures

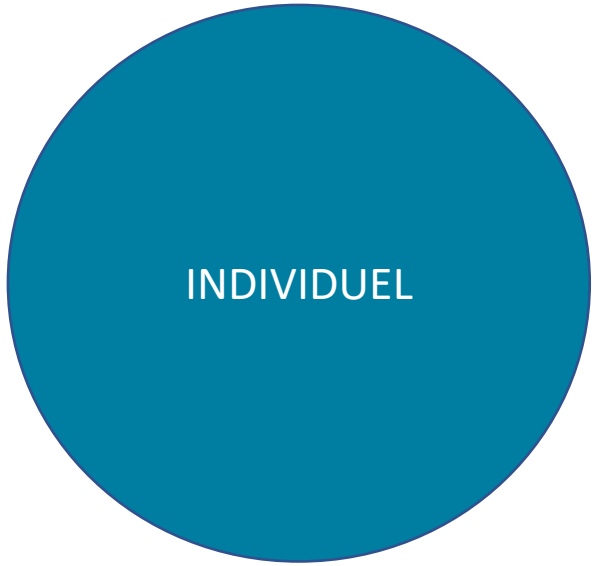
Présélection sur CV, préqualification téléphonique et réception du candidat à un ou plusieurs entretiens pour apprécier ses compétences, son savoir être et sa compatibilité avec la culture de l'entreprise

PHASE 4
Étude adéquation Poste/Handicap

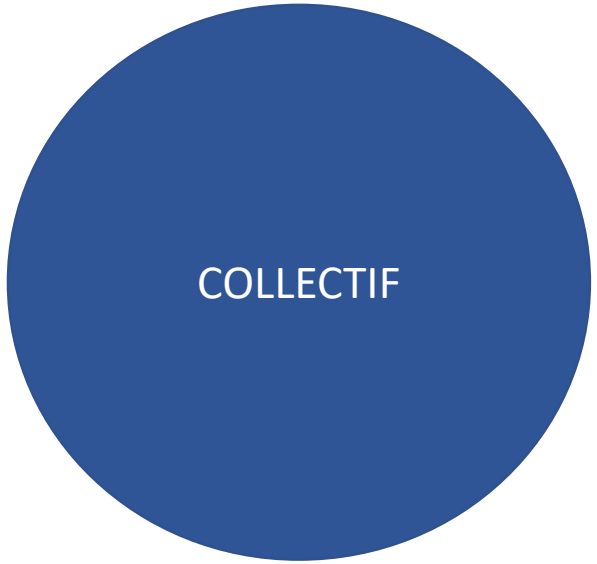
- Prise en compte des éventuels aménagements de poste nécessaires au candidat pour occuper sa fonction, d'ordres matériels ou organisationnels
- Mobilisation du SMPP pour vérification aptitude médicale

L'INTEGRATION DU NOUVEL ARRIVANT BOE

L'intégration passe par l'accueil et le suivi du collaborateur, il s'agit donc d'informer les instances disponibles : la formation, la gestion de carrières, le comité social…



- Contrat de travail
- Lien avec la Mission Handicap
- Aménagement du poste (si besoins)
- Stratégie et fonctionnement d'UCA
- Dispositifs (télétravail, congés…)



- Présentation du service et de l'organisation
- Compréhension du périmètre du poste
- Identification des besoins en formation
- Création du lien avec l'équipe
- Transmission valeurs UCA



- Doit veiller au bon déroulement de l'accueil et l'intégration (individuel et collectif) du nouvel arrivant
- Sensibilise le collectif de travail au handicap et à l'existence des prestations d'accompagnement spécifiques

LE CORRESPONDANT HANDICAP : UN RÔLE STRATÉGIQUE AUPRÈS DES RH



La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », adoptée en août 2018, renforce **l'obligation d'emploi direct de travailleurs handicapés** par les employeurs.

Rendu obligatoire depuis septembre 2018 dans les entreprises privées et publiques de plus de 250 salariés, le **Correspondant/Référent handicap** est un acteur-clé de la politique de l'entreprise.

LES PRINCIPES D'ACTIONS DU CORRESPONDANT HANDICAP EN TANT QUE MEMBRE DES RESSOURCES HUMAINES

- Inscrire le handicap dans la stratégie globale de l'Université au titre de sa responsabilité sociétale
- Inscrire le handicap dans la politique RH afin d'améliorer la performance globale et les conditions de vie au travail
- Communiquer vers les managers et tous les acteurs
- Démystifier le sujet du handicap au travail
- Favoriser la circulation de l'information entre tous les acteurs
- Intégrer les spécificités du handicap dans la gestion RH au quotidien
- Rechercher les solutions techniques et organisationnelles
- Formaliser les procédures pour recruter, innover, maintenir dans l'emploi
- Superviser l'intégration des salariés handicapés
- Sensibiliser l'équipe en restant à son écoute
- Aménager les postes de travail, les rendre accessibles

Missions du Correspondant Handicap dans la Fonction Publique

- Favoriser l'insertion des personnes RQTH et piloter les actions de recrutement
- Participer à l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels BOE
- Développer des partenariats avec les prescripteurs locaux et nationaux (Pôle Emploi – CRP – Cap Emploi – APEC…)
- Mettre en œuvre et organiser la campagne annuelle de recrutement BOE selon les consignes du MESRI (sélectionner les candidatures, mener les entretiens)
- Procéder avec la DRH à l'identification des besoins en postes sur sites
- Favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement
- Rédiger les offres d'emploi avec indication des contraintes (cognitives, physiques, environnement de travail…)
- Accompagner les agents en situation de handicap sur le maintien dans l'emploi (aménagements, mobilisation du SAMETH), l'évolution de carrière, la mobilité interne, la formation, la réorientation professionnelle
- Mobiliser l'offre d'intervention du catalogue du FIPHFP
- Mobiliser les Prestations d'Appui Spécifiques (P.A.S) avec les partenaires Urapeda, Isatis pour l'accompagnement des agents en situation de handicap
- Assurer le suivi individuel des agents en situation de handicap en lien avec les services concernés

Missions du Correspondant Handicap dans la Fonction Publique

- Participer aux groupes de travail concernant les personnels en situation de handicap et d'inaptitude
- Intégrer la dimension Handicap lors de la Journée d'Accueil des nouveaux personnels et les séminaires des encadrants.
- Former spécifiquement les managers, tuteurs et collègues des nouveaux personnels en situation de handicap au Handicap
- Favoriser et accompagner les demandes de RQTH
- Participer aux commissions pluridisciplinaires d'accompagnement au projet professionnel et mettre en œuvre des solutions d'accompagnement spécifique (bilans de projet professionnel, mobilité, reconversion…)
- Participer aux commissions de recrutement et titularisation des BOE (en tant que membre du jury)
- Sensibiliser les Directeurs, Responsables et Personnels de composantes, services au handicap
- Construire des campagnes de sensibilisation au handicap, tables rondes, conférences, animations en lien avec les partenaires et professionnels internes et externes
- Assurer le suivi financier des dépenses relatives au handicap
- Participer aux déclarations annuelles des BOE (enquêtes MESRI et bilans FIPHFP)
- Gérer un travail en réseau, partenarial, interministériel et avec les collectivités territoriales
- Impulser et coordonner toutes les actions avec les parties prenantes y compris les partenaires extérieurs
- Elaborer et mettre en place un plan de communication interne et externe
- Traiter de problématiques en lien avec les politiques sociales (QVT, RPS)
- Mettre en place une politique de sous-traitance (achats responsables) avec les ESAT et Entreprises adaptées du Département (Avencod, Adapei, Esatittude…)

LE GUIDE DU RÉFÉRENT HANDICAP DE LA FONCTION PUBLIQUE HANDI-PACTES PACA



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Il consiste en un ensemble d'actions pour qu'une personne continue à exercer de manière durable une activité professionnelle adaptée à son état de santé, grâce à des aménagements ou un reclassement.

- Il ne s'agit pas seulement de conserver une personne sur son poste actuel mais de lui **ouvrir également les champs du possible par une mobilité interne.**
- Pour cela, le **suivi est primordial par la** gestion prévisionnelle des emplois et compétences (**GPEC**), **le manager, la médecine du travail ou de prévention et la mission handicap.**
- Le maintien en emploi élargit le champs au **reclassement dans un autre service, un repositionnement externe ou à la réorientation professionnelle** dans une logique de sécurisation du parcours professionnel**.**
- **Les acteurs internes du maintien en emploi** sont l'équipe des Ressources Humaines, le Correspondant handicap, le médecin de prévention et l'assistant de service social.
- **Les acteurs externes** sont la MDPH 06, la CDAPH et le SAMETH 06(Service du Maintien dans l'Emploi).

- **Les acteurs ressources externes** sont le réseau des Cap emploi et Pôle emploi au moment de l'intégration, pour l'accompagnement des salariés/agents en poste, l'Agefiph, le FIPHFP, les MDPH, les associations et les prestataires et cabinets spécialisés.

- L'important est de favoriser le signalement le plus précoce possible, d'intervenir le plus en amont des difficultés, de favoriser la prise en charge pluriprofessionnelle.
- **Les prestations mobilisables** dans une situation de maintien sont des prestations spécifiques d'orientation professionnelle (PSOP), une étude ergonomique soit une étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST ou PAS).

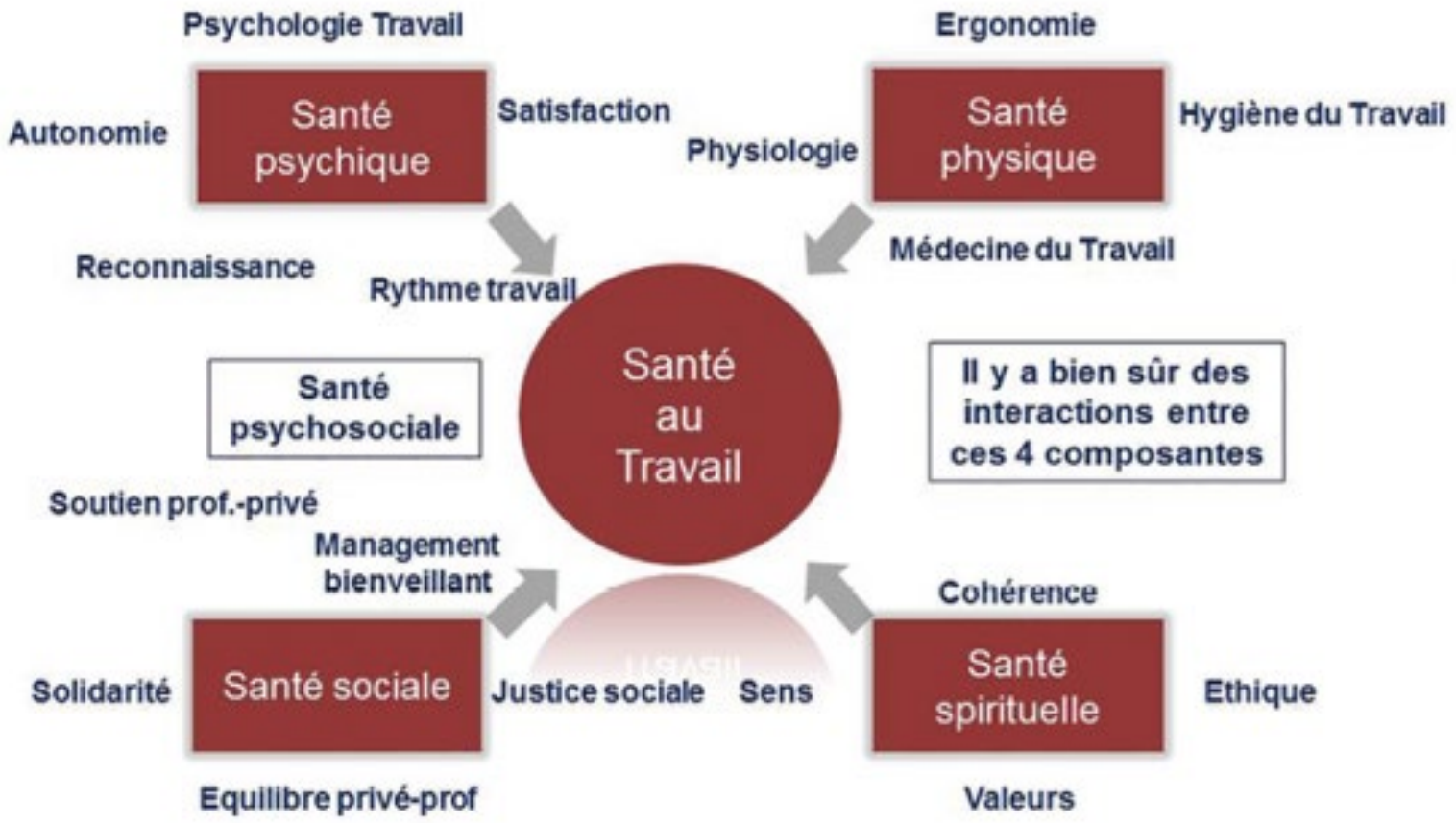
MISSION HANDICAP – RH – SANTÉ

vers une politique innovante et inclusive

- ***La santé au travail, c'est avant toute chose la compatibilité du poste de travail avec la santé du travailleur***

- **La Mission Handicap**, une dynamique **pluridisciplinaire**, une politique **transversale** au sein de tous les sites, services et composantes de l'Université.
- Une **Correspondante Handicap** intégrée à la **Direction des Ressources Humaines** *(et une Référente Handicap pour les étudiants à la Direction des Études et de la Formation)*.
- Une équipe dédiée à l'étude et la mise en œuvre des **aménagements** de poste, en lien avec les préconisations du **Médecin du SMPP**.
- Une **Commission Pluridisciplinaire d'Accompagnement au Projet Professionnel d'appui RH** (DRH, CH, médecin, AS…) chargée d'étudier les situations individuelles complexes.

LA SANTE AU TRAVAIL
DANS SON CONCEPT GLOBAL



LES RELAIS INTERNES & LES PARTENAIRES EXTERNES en soutien de la Santé et Santé mentale au travail

- **RELAIS INTERNES**
- La Mission Handicap
- Le SMPP (Service de Médecine et de Prévention des Personnels) – La Psychologue
- La Correspondante Handicap – Les acteurs RH
- **UN CONVENTIONNEMENT AVEC LE FIPHFP POUR LE FINANCEMENT DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)**
- **Accompagnement dans l'emploi** sur le champ des troubles psychiques => **ISATIS**
  des troubles cognitifs et auditifs => **URAPEDA** (Prestations d'Appui Spécifique)
- **PARTENAIRES EXTERNES**
- Le **SAMETH** (Service du Maintien dans l'Emploi – loi 2005) **accompagne l'Université et l'agent,** confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi (risque d'inaptitude), dans la **recherche et la mise en œuvre de solutions** permettant à la personne de rester dans l'emploi.
- Le réseau **HANDI-PACTE PACA** – PÔLE EMPLOI – CAP EMPLOI – La **MDPH 06** – **Le CRP Le CÔTEAU** (Centre de Réorientation Professionnelle) – **CLUBHOUSE FRANCE**

PARTENAIRE EXTERNE DU MAINTIEN - LE SAMETH

Le SAMETH (Service d'Aide pour le Maintien dans l'Emploi de Travailleurs Handicapés)

- Le rôle du SAMETH est de **faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées** dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public. Il est un de nos grands **partenaires-services en lien avec le FIPHFP**.
- Il **accompagne l'employeur et l'agent**, confrontés à une **problématique de maintien dans l'emploi** (risque d'inaptitude), dans la **recherche et la mise en œuvre de solutions** permettant à la personne de rester dans l'emploi. Il apporte également **conseil et expertise sur les mesures et les prestataires** spécialisés à mobiliser pour réussir à **identifier les situations invalidantes** et ainsi trouver les moyens **de compensation.**

Les points clés mis en avant par le SAMETH

➢ Le handicap dans le travail, il faut en étudier les conséquences

➢ Impliquer le collectif de travail

➢ Étapes d'une adaptation de poste par la mise en œuvre de :

- Solutions techniques – formatives – organisationnelles
- Accompagnements spécifiques

PARTENAIRES EXTERNES APPUIS SPÉCIFIQUES – P.A.S 1/2

Nos prestataires pour les Prestations d'Appuis Spécifiques (P.A.S)

- Les **P.A.S (Prestations d'Appuis Spécifiques)** constituent une offre harmonisée **adaptée aux handicaps psychiques, handicaps mentaux ou troubles cognitifs**. Elles sont **mobilisables en situation d'emploi** (dans et vers l'emploi) **ou de formation** (formation professionnelle continue et alternance).
- **En tant qu'établissement de droit public ayant signé une convention avec le FIPHFP, Université Côte d'Azur est éligible aux PAS, et peut donc en être un prescripteur.**

La Correspondante handicap en lien avec la DRH et le SMPP mobilise des P.A.S pour ses agents auprès de prestataires

ISATIS , spécialisé dans les **handicaps mentaux et psychiques** avec spécifiquement :

- Les troubles anxieux (affect douloureux qui va de l'inquiétude à la panique, sentiment de menace ou de danger vécu comme imminent)
- Les paranoïas (troubles graves de la personnalité : difficultés relationnelles, troubles du comportement et sentiment de persécution)
- Les schizophrénies (troubles graves de la personnalité : altération de la réalité, désorganisation de la pensée, déni de la maladie)
- Les troubles bipolaires ou la psychose maniaco-dépressive (récurrence et alternance des troubles maniaques et dépressifs avec intervalle libre)

PARTENAIRES EXTERNES APPUIS SPÉCIFIQUES – P.A.S 2/2

Nos prestataires pour les Prestations d'Appuis Spécifiques (P.A.S)

URAPEDA, spécialisé dans les troubles auditifs et cognitifs, ses principales prestations :

- Conseils pour l'accès et le maintien dans l'emploi des **personnes sourdes ou malentendantes** financés par le **FIPHFP,** l'interprétariat LSF/LPC, les formations adaptées, l'information et sensibilisation à la surdité et appui technique ;
- Conseils pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de **troubles cognitifs, financé par le FIPHFP**, avec spécifiquement :

- Les troubles dys…- les pathologies psychiatriques - l'autisme - la déficience intellectuelle - les lésions cérébrales - certaines maladies rares - les pathologies neurodégénératives

  - ***Les fonctions cognitives*** *sont différentes facettes de la cognition (**la pensée humaine**), qui ont chacune leur rôle et qui nous permettent de **réaliser toutes nos actions** : **communiquer, percevoir, mémoriser, se concentrer, exécuter** correctement une série de gestes. Si j'ai un **trouble du langage**, je **suis dysphasique/dyslexique**. Si j'ai un **trouble moteur**, du mouvement, je suis **dyspraxique**.*

  - ***Les troubles cognitifs*** *impliquent donc des **difficultés dans les tâches gérées par le cerveau**. Ils peuvent passer inaperçus au premier abord mais ont des **répercussions plus ou moins importantes dans tous les actes de la vie quotidienne**. Ce sont les **troubles du langage, de la lecture, de l'écriture, de l'organisation des gestes, de la mémoire, de l'attention, de l'organisation, du raisonnement, du respect du savoir être, etc**.*

Des accompagnements spécifiques:

Les PAS

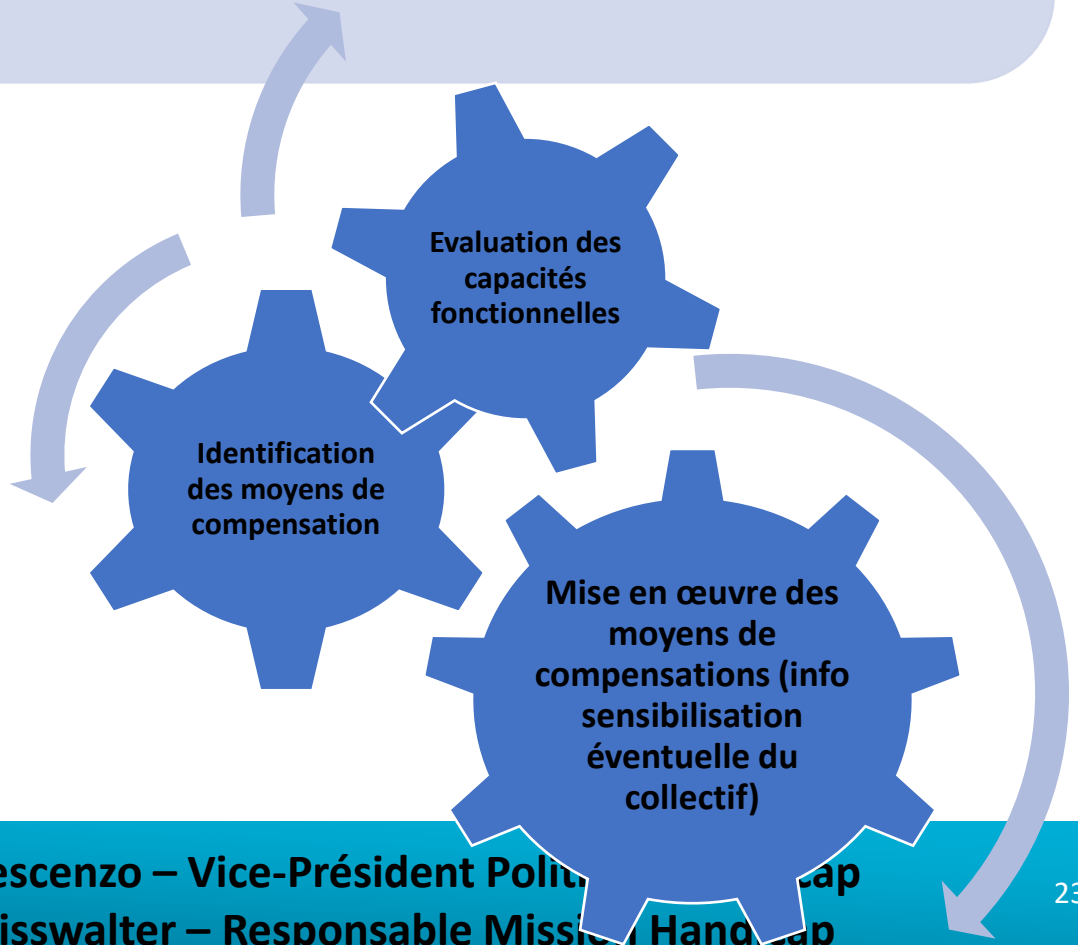
Prestations d'Appui Spécifique

avec

ISATIS

URAPEDA

en cas de troubles psychiques
en cas de troubles cognitifs
en cas de handicap mental
en cas de handicap psychique



LES ACTEURS EXTERNES DU RECRUTEMENT DES BOETH 1/2

LE MEDECIN DE PREVENTION OU DU TRAVAIL

- Médiateur entre tous les publics handicapés, partenaires du milieu social et l'entreprise.
- Missions autour de l'amélioration des conditions de travail, de la prévention et de l'accessibilité des postes de travail.
- Rôle clé dans le maintien dans l'emploi du salarié.

LE FIPHFP

- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique, créé en 2006
- Doté d'un comité national, composé de représentants des employeurs, personnels et personnes handicapées.
- Finance l'aménagement du poste de travail, aide à la formation de l'agent mais également à la formation et l'information des personnes en relation avec le personnel handicapé.
- A pour objectif de faire progresser les recrutements et les maintiens dans l'emploi dans les trois fonctions publiques, de contribuer à l'effort de formation des BOE, de faire changer le regard sur le handicap
- Propose des aides techniques et humaines pour compenser une situation de handicap et rétablir le principe d'égalité : le droit à la compensation des conséquences du handicap est inscrit dans la loi du 11 février 2005 (article 11).

http://www.fiphfp.fr/
http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/fiphfp

LES ACTEURS EXTERNES DU RECRUTEMENT DES BOETH 2/2

LA MDPH

La Maison Départementale des Personnes Handicapées, créée par la loi du 11 février 2005, est un guichet unique pour l'accès aux droits et prestations des personnes handicapées.

- Assure huit missions portées par la **Commission exécutive** (instance politique), **l'Équipe pluridisciplinaire** (niveau technique), la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH)(instance de décision).
- Son financement est assuré essentiellement par le Conseil Départemental, la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) et l'Etat.
- Missions => l'accueil, l'écoute, l'information et la formation aux usagers et partenaires, l'aide à l'élaboration du projet de vie, l'évaluation, l'élaboration du plan personnalisé de compensation (**PPC**), la prise de décisions avec la **CDAPH** concernant les prestations et les orientations, le suivi de décisions et la médiation.

LA CDAPH

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées est constituée

de membres **d'organismes gestionnaires** avec voix consultative**, d'organismes de protection sociale**, **d'organisations syndicales, du département, de l'Etat, d'associations de parents d'élèves et d'associations du handicap**.
Dans le cadre de ses missions liées à l'insertion professionnelle, **la CDAPH décide d'une orientation vers la formation professionnelle, le milieu ordinaire ou protégé.**

NOS PARTENAIRES EXTERNES POUR LE RECRUTEMENT

PÔLE EMPLOI et CAP EMPLOI

Pour inciter les demandeurs d'emploi, y compris **les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)**, **à proposer leur candidature à Université Côte d'Azur**, la DRH et la Mission Handicap ont mis en place un **partenariat co-construit** avec les équipes de Pôle Emploi, sa direction territoriale, son service dédié aux entreprises, ses chargées de mission des partenariats institutionnels et économiques et Cap Emploi.

Pour favoriser le retour à l'emploi des candidats, les prescripteurs Pôle Emploi et Cap emploi s'inscrivent dans la **démarche inclusive d'Université Côte d'Azur**, pour accompagner si nécessaire à la prise de poste en **mobilisant** de nombreux **dispositifs** comme par exemple :

- L' Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)
- La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

NOS PARTENAIRES EXTERNES HANDICAP

- ADAPEI-AM (Association Départementale des Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales des Alpes-Maritimes)
- AFPJR (Association de Formation et de Promotion pour Jeunes et adultes en Recherche d'insertion)
- AKTISEA spécialisée dans le recrutement de candidats en situation de handicap
- AVENCOD, entreprise de services numériques
- ESATITUDE, six établissements liés
- Clubhouse France
- DuoDay
- Ethik Connection
- handicap.fr
- Hello Handicap
- Lpliz, application mobile d'entraide
- Les Papillons de jour

LA SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Depuis la loi du 11 juillet 2005, on distingue les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA)

LE SECTEUR PROTÉGÉ

Un **ESAT** (**1 450 Établissements et Services d'Aide par le Travail en France**) a pour missions de :

- proposer une activité à caractère professionnel,
- développer un soutien médico-social et éducatif,
- favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale

Les personnes accueillies n'ont donc pas le statut de salarié et ne dépendent du code du travail qu'en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Elles ne perçoivent pas de salaire mais ont droit à une rémunération garantie.

LA SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Depuis la loi du 11 juillet 2005, on distingue les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA)

LE SECTEUR ADAPTÉ

Une EA (**700 Entreprises Adaptées en France**) est une unité économique relevant du marché du travail. Elle a cependant une vocation sociale puisqu'elle possède au moins 80 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs. Ses missions sont de :

- permettre à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées,
- favoriser le projet professionnel de la personne en situation de handicap,
- valoriser et promouvoir la mobilité professionnelle (grâce à la mise à disposition, par exemple)

Les EA accueillent des personnes reconnues « travailleur handicapé » et orientées par la CDAPH vers le milieu ordinaire, alors qu'une orientation spécifique est nécessaire pour l'ESAT.

LES MODALITÉS DE RECOURS AU SECTEUR ADAPTÉ/PROTÉGÉ

- **Sous-traitance et prestation de services dans les ateliers**, l'activité sous-traitée se réalise au sein des locaux de l'ESAT/EA.

- **Prestation de services en extérieur,** l'activité sous traitée se réalise chez l'employeur avec le matériel de l'ESAT/EA et encadrée sur place par des éducateurs spécialisés.

- **Prestation de services sur site**, une partie de l'activité propre à l'employeur est réalisée avec son matériel par une équipe avec son encadrement qui est détachée par l'ESAT/EA.

- **Mise à disposition de personnel**, la personne mise à disposition reste rattachée à son ESAT/EA mais exerce une activité sur le site et sous le contrôle de l'employeur. Cette activité est réglementée et vise à favoriser l'intégration en milieu de travail ordinaire. Elle est limitée dans le temps (1 à 2 ans). Le tutorat peut être utilisé pour faciliter l'intégration de la personne.

Recruter par la voie de l'Apprentissage

emploi fiphfp handicap



Handi-Pactes
Fonctions publiques PACA-Corse

INTRODUCTION

L'apprentissage dans la fonction publique, une volonté réaffirmée des pouvoirs publics



Le Contrat d'Apprentissage

Quelles sont les conditions et caractéristiques du contrat d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap ?

- Être titulaire d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

- Être âgé d'au moins 16 ans et sans limite d'âge

- La durée maximale de 3 ans peut être reportée à 4 ans

- Aménagements pédagogiques possibles

- Possibilité de mise en place de cours par correspondance

- Aménagement du temps de formation en fonction des prescriptions médicales

L'Apprentissage : quels enjeux ?

POUR LE RECRUTEUR	POUR L'APPRENTI
Former aux compétences et valeurs de l'établissement	**70% des apprentis** trouvent un emploi à l'issue d'une formation en apprentissage
Un investissement sur l'avenir pour **anticiper les départs à la retraite**	Se former tout en ayant un revenu
Recruter et former une personne à **coût réduit**	Une **formation concrète** au sein du monde du travail
Répondre à l'**obligation d'emploi**	Possibilité de compenser un déficit de formation initiale
Valeurs portées par l'établissement, d'inclusion et d'engagement en faveur de la diversité	La possibilité d'être **titularisé** sans être obligé de passer le concours d'entrée



Rôle clef de la Correspondante Handicap

RÉUNIR

Prévoir un temps d'échange sur le thème du recrutement / apprentissage entre les acteurs clefs

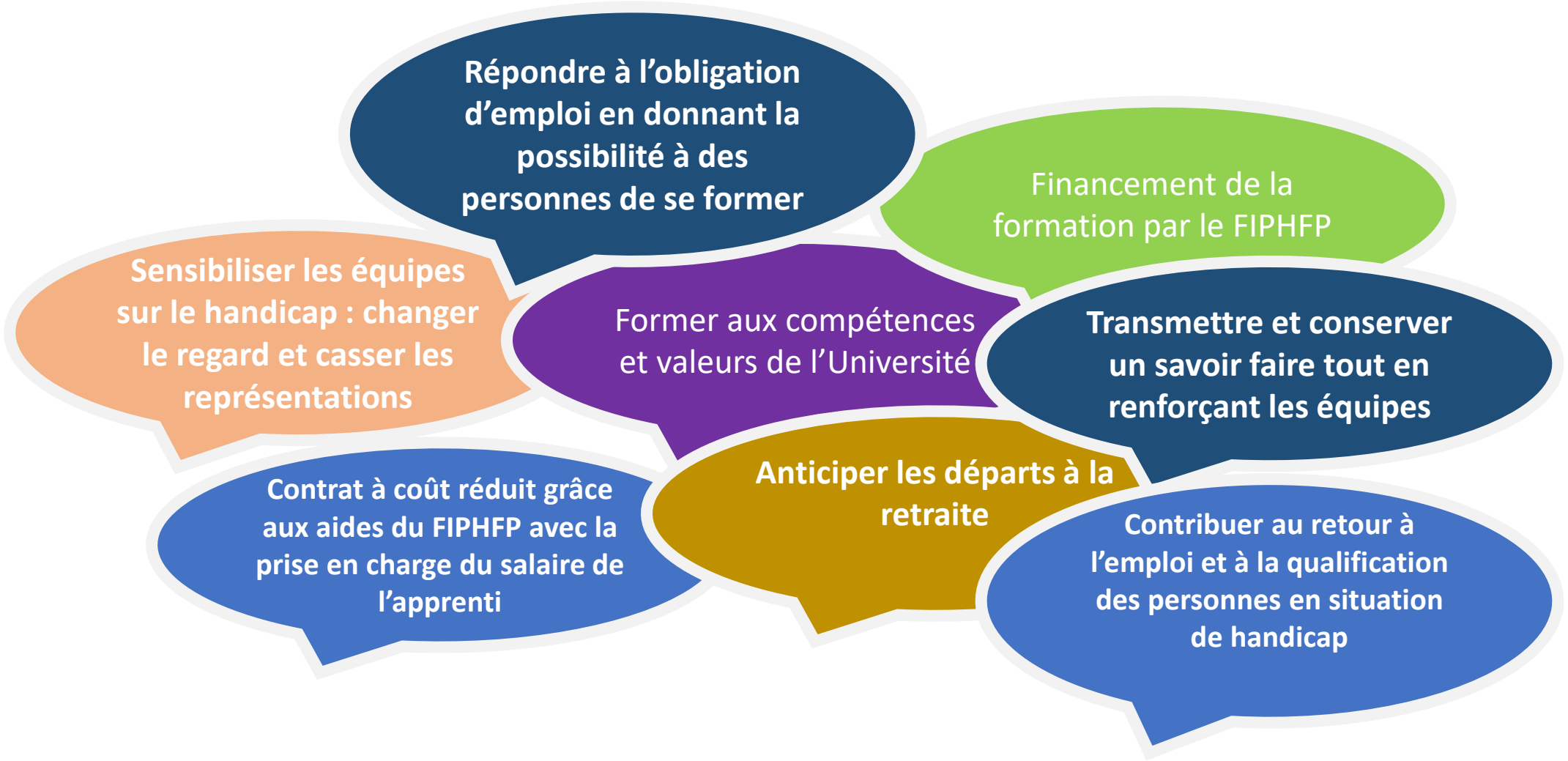
SENSIBILISER

La gouvernance, les acteurs RH, les managers avec des exemples concrets de contrats d'apprentissage réalisés afin de favoriser le partage d'informations et le retour d'expérience

ORGANISER

Des rencontres et réunions en amont des besoins en recrutement avec les acteurs clefs en interne, les prescripteurs et CFA

Les bonnes raisons d'aller ver l'apprentissage



Les étapes clefs du recrutement via l'apprentissage

ÉTAPE 1
Initier le projet de recrutement

- **Informer et sensibiliser** les équipes de direction et les acteurs RH sur le dispositif apprentissage et le handicap au travail

ÉTAPE 2
Identifier les besoins

- **Identifier** les offres d'apprentissage et les maîtres d'apprentissage volontaires, **échanger** avec eux pour connaître leurs besoins
- **Finaliser l'offre d'apprentissage** avec le service RH en identifiant la formation adéquate

ÉTAPE 3
Diffuser, Sélectionner, Recruter et Accompagner

- **Diffuser les offres d'apprentissage** aux différents partenaires
- **Impliquer** le tuteur dans le recrutement de l'apprenti
- **Sécuriser le recrutement** en apportant les informations nécessaires aux personnes en charge du recrutement et en anticipant les besoins de compensation

ÉTAPE 4
Sécuriser et Accompagner l'intégration

- **Anticiper l'accueil de l'apprenti**
- Accompagner le tuteur et l'équipe de travail pour mettre en place les solutions de compensation si nécessaire avant l'arrivée de l'apprenti
- **Sensibiliser le collectif** avant l'arrivée de l'apprenti
- Initier des co-constructions d'actions avec le tuteur et l'apprenti
- Faire appel aux partenaires spécifiques si besoin

ZOOM SUR L'OFFRE D'APPRENTISSAGE

Comment construire une offre d'apprentissage ?

- Faire un point sur les **besoins exprimés** dans les services / recensement des départs à la retraite etc…
- Identifier des **tuteurs volontaires**: diffusion d'un appel à candidature si nécessaire

- Vérifier si une formation en apprentissage **correspond** bien aux besoins identifiés en interne (possibilité de prendre contact avec les Écoles et CFA)
- Avant d'aller plus loin, s'assurer de la **disponibilité** et de **l'éligibilité** du maître d'apprentissage



Bonne pratique ! Avant d'aller sur l'apprentissage, possibilité de commencer par une **PMSMP** ou un stage pour initier l'embauche.

ZOOM SUR LE TUTEUR DE L'APPRENTI



LES PRÉ REQUIS POUR ÊTRE TUTEUR

- Être **majeur et volontaire**
- Être **présent** dans le service où va travailler l'apprenti
- Être **titulaire d'un diplôme** ou d'un titre relevant du domaine professionnel au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti
- Justifier d'une **expérience professionnelle de 3 ans** en relation avec la qualification visée
- Il est préférable qu'il soit **formé** à la fonction de tuteur
- Tutorat de **2 apprentis** maximum

ZOOM SUR LE TUTEUR DE L'APPRENTI



LES MISSIONS DU TUTEUR

- Accueillir, veiller à la bonne intégration de l'apprenti
- Définir les missions, former l'apprenti sur son temps de travail
- L'accompagner et se rendre disponible
- Prévoir des temps d'échange avec le CFA pour le suivi de la formation

LES RESPONSABILITÉS DU TUTEUR

- Devoir de transmission de son savoir faire et des méthodes de travail
- Assurer la formation pratique et accompagner vers le diplôme
- Il doit comprendre les conséquences potentielles du handicap sur l'activité et le travail, s'assurer de la bonne intégration de l'apprenti
- Il doit effectuer le lien avec le CFA

ZOOM SUR LA PUBLICATION DES OFFRES

Où relayer vos offres d'apprentissage pour qu'elles soient visibles et attirer de nouveaux profils ?

PASS:https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass

Il est utile aussi de faire appel aux partenaires

- Pôle Emploi
- Cap Emploi
- CFA ou établissements de formation
- Associations
- Écoles partenaires
- Formations de l'enseignement supérieur
- CRP (Centre de Réorientation Professionnelle)
- Missions locales

pôle emploi

GROUPE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR CORSE UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien



ZOOM SUR LA SÉCURISATION DU RECRUTEMENT

RÔLE CLEF DE LA MISSION HANDICAP

LA SÉLECTION

- **L'importance de la formation des personnes en charge du recrutement** et la possibilité de s'appuyer sur la correspondante handicap en cas de questionnement sur un CV
- Identification des **compétences transversales** sur un CV

L'ENTRETIEN

- Questionner le candidat sur son parcours et compétences en utilisant des **questions ouvertes** (**CV** à trous par exemple)
- **Créer un climat de confiance** et aborder la situation de handicap sous l'angle de **l'organisation / des besoins spécifiques**

L'INTÉGRATION

- Une fois le candidat retenu, il peut être nécessaire **d'anticiper sur les mesures de compensation** à mettre en place (aménagements fonctionnels, organisationnels, techniques…)
- **Co-réflexion** sur les compensations avec le médecin du SMPP (l'apprenti, le manager, la correspondante handicap et le tuteur)
- **Vérifier que l'apprenti réalise la visite médicale**

APPORTER EXPERTISE ET APPUI AUX ÉQUIPES DE RECRUTEMENT

LA COMPENSATION DES CONSÉQUENCES DU HANDICAP

LES 4 TYPES DE COMPENSATION EN FORMATION

ADAPTATION DES RYTHMES ET DES TEMPS DE FORMATION

ADAPTATION DES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES : Contenus, Supports, Outils

AMÉNAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : Transmission d'informations, disposition du bureau…

AMÉNAGEMENT DES ÉVALUATIONS ET CONDITIONS D'EXAMENS

LES 3 TYPES DE COMPENSATION CHEZ L'EMPLOYEUR

MATÉRIEL et TECHNIQUE

ORGANISATIONNEL

ACCOMPAGNEMENT

Les mesures de compensation ont pour objectif de remettre à égalité des chances des personnes en situation de handicap, elles doivent répondre à des besoins spécifiques, être justifiables et raisonnables pour l'agent, l'équipe et l'employeur.

ET APRÈS ?

- Les personnes en situation de handicap peuvent être **recrutées** à l'Université par **voie contractuelle** (en CDD ou CDI)
- Si à l'issue du contrat d'apprentissage, la personne en situation de handicap est recrutée pour une durée indéterminée par la dite voie, le FIPHFP versera à l'employeur une **prime à l'insertion** d'un montant de 1 600 €
- À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi du 6 Août 2019, les BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) peuvent être **titularisés directement à l'issue d'un contrat d'apprentissage**, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'ils occupaient



LES AIDES FINANCIÈRES DU FIPHFP

80% du salaire de l'apprenti pris en charge

Aide financière pour l'apprenti **1 525€**

Prime d'insertion apprentissage **1 600€**

Financement d'une partie de la formation de l'apprenti **10 000€/an**

Formation du tuteur **Max 2 000€/an**

Rémunération des heures de tutorat du tuteur **Max 228 heures/an**

Accompagnement socio pédagogique **520 fois le SMIC horaire brut/an**

Aides techniques et humaines

Aménagements de poste

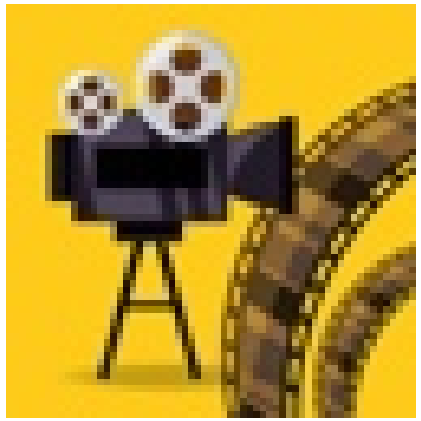
Dispositifs d'accompagnement dans la limite des plafonds

Surcout, lié au handicap des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration engagés **150 €/jour**

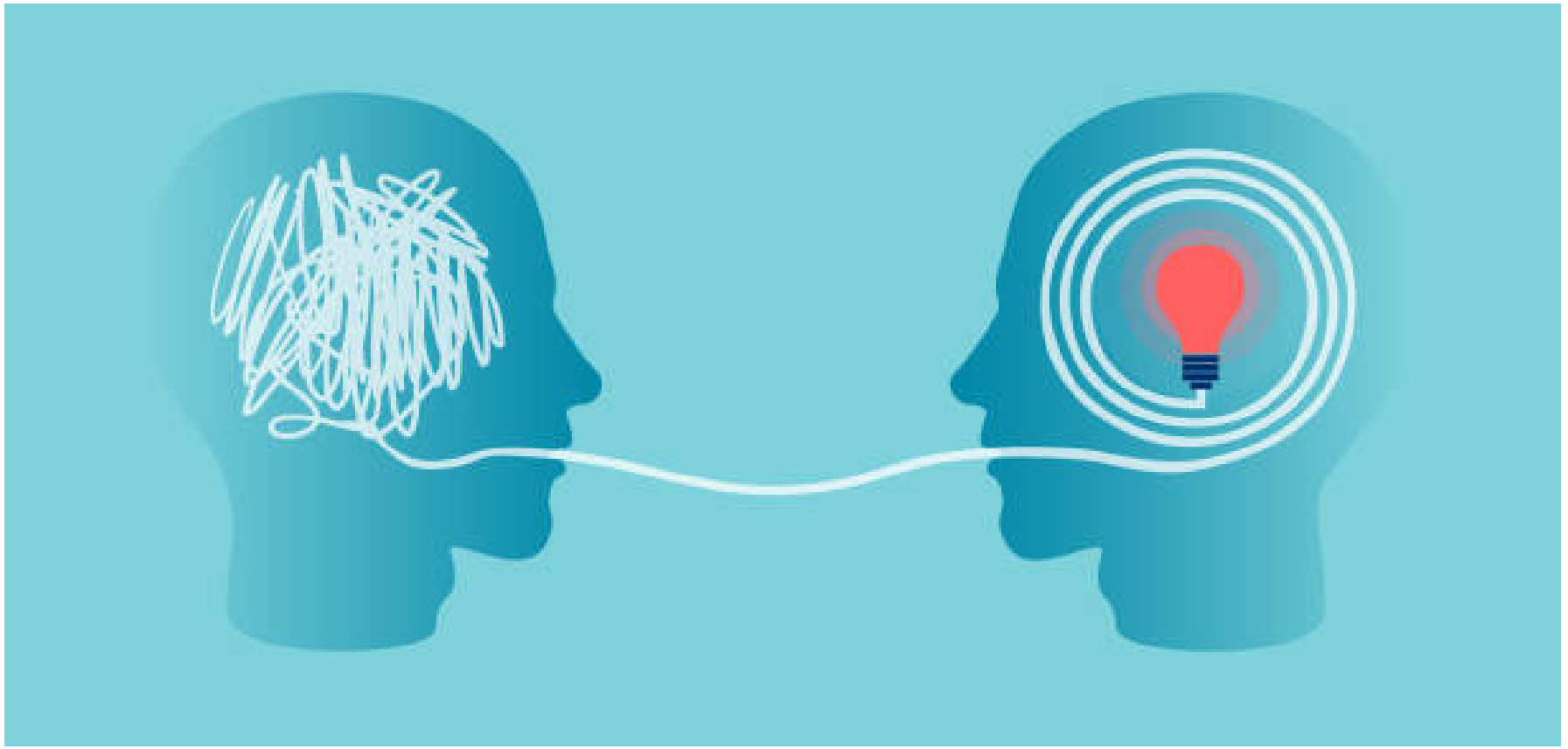
UN FILM DU FIPHFP SUR L'APPRENTISSAGE

http://www.fiphfp.fr/Mediatheque/Videos/L-apprentissage-une-voie-d-acces-a-l-emploi

Témoignage de Valentine, L3 Biologie



LA SENSIBILISATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP INVISIBLE
LE RÔLE DES MISSIONS HANDICAP



Santé Mentale et Troubles psychiques

SANTÉ MENTALE – TROUBLES PSYCHIQUES
LE RÔLE DES POLITIQUES HANDICAP



- Avoir une **approche transversale du handicap c'est impacter la politique globale de l'Université**.
- **Recruter une personne en situation de handicap** est un **investissement, un levier de croissance** car un travailleur handicapé est avant tout un **potentiel et un talent** qui peut être source créatrice de **valeur supplémentaire pour l'Université** .
- C'est l'occasion de **repenser ses process**, **l'aménagement de l'espace, l'organisation de ses équipes, la gestion du temps de travail**.
- **Le Handicap génère des externalités positives** qui vont au-delà d'une obligation d'emploi légale (6 % de la masse salariale).
- *En entreprise, une étude a montré que **la présence d'un TH diminuait quasi mécaniquement le nombre d'arrêts maladies des autres salariés**. (Source Karine Gros – Le Référent Handicap au cœur des RH – Éditions Législatives)*

COMMUNIQUER ET SENSIBILISER LE COLLECTIF AU HANDICAP

Consciente que **80 % des handicaps sont invisibles** et, dans leur grande majorité, **compatibles avec une activité professionnelle**, **Université Côte d'Azur** a lancé en novembre 2019 une **campagne de sensibilisation à destination de ses personnels**, construite avec l'aide de sa **Mission Handicap** et de quatre **agences de communication s**pécialisées dans le handicap et la diversité.

« T'HANDI QUOI » LE JEU POUR MIEUX VIVRE LE HANDICAP AU TRAVAIL



Le Coffret "T'HANDI QUOI – BOOK CARDS UCA » est un **dispositif de sensibilisation au handicap** qui aborde le sujet du handicap par l'humour en répondant, de manière simple et positive, aux questions les plus fréquentes que se posent les agents ou salariés sur le handicap dans la vie professionnelle et étudiante.

Personnalisé aux couleurs de l'Université , il nous permet de présenter notre politique handicap et les **actions concrètes mises en place pour nos agents**.

- Un **diaporama** avec questions/réponses pour en savoir plus
- Notre **livret T'HANDI QUOI**
- Nos **cartes T'HANDI QUOI**

Santé Mentale et Troubles psychiques

- Aujourd'hui, la **santé mentale** est le **premier problème de santé publique**, devant les maladies cardio-vasculaire et les cancers.
- Toutes les personnes peuvent se rétablir d'un **trouble psychique**, ne serait-ce que partiellement, et cela d'autant plus que le système de santé répond mieux aux besoins des personnes.

CONSTAT et DÉFINITION

- **Ces troubles en santé mentale** sont soit des pathologies soit des états intermittents. Cela peut se matérialiser par des difficultés à communiquer, effectuer des tâches professionnelles, exprimer et contrôler ses émotions, mobiliser ses compétences ou développer ses capacités
- **Le handicap psychique** est la conséquence de **maladies psychiques très diverses** (psychoses, dépression, troubles bipolaires...) qui apparaissent souvent à l'âge adulte et se caractérisent par des **difficultés relationnelles ou comportementales.** Contrairement au handicap mental, il n'induit aucune limitation des capacités intellectuelles, mais peut les altérer

FRAGILITÉ et SANTÉ MENTALE

- VIDÉOS Explications et témoignage

- https://www.youtube.com/watch?v=IKd8-x9p0Sc
  (j'ai 1 truc à te dire : Philippa Motte)
- https://www.youtube.com/watch?v=7bjnlMgzlag
  (j'ai 1 truc à te dire : Charles Gardou)



CONTEXTE

RPS et Handicap Psychique : une frontière poreuse

- Les risques psychosociaux (**RPS**) sont devenus à partir des années 2000 un phénomène de plus en plus présent dans le monde du travail.
- Ils suscitent des interrogations sur **l'organisation du travail** et les **limites de l'individu**, la **frontière des RPS avec le handicap psychique est devenue poreuse**, en raison notamment des troubles durables qu'ils peuvent engendrer. *(source OMS)*
- **L'accompagnement des entreprises, le rôle des acteurs, les voies d'une meilleure qualité de vie au travail empruntent** ainsi beaucoup **aux politiques déjà développées dans le champ du handicap**. *(source handicap, emploi et prévention)*

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 1/9

- En novembre 2019, Université Côte d'Azur a organisé une **vaste campagne de sensibilisation au handicap psychique et à la santé mentale** à destination de l'ensemble de ses managers avec Clubhouse France.
- Dans ce cadre, se sont déroulées **trois journées de sensibilisation**, de co-construction autour du thème « **Promouvoir la santé mentale au travail, quelle posture managériale ?** »
- **La santé mentale** dans les organisations touche à la fois au sujet des **troubles psychiques** (qui peuvent déclencher un handicap psychique et amener la personne à déclarer une RQTH) mais également à la question de **la souffrance psychique déclenchée ou amplifiée par le milieu professionnel**.

UN LIVRABLE SUR LA SANTÉ MENTALE = OUTIL RH



- https://www.clubhousefrance.org/campagne-handicap-sante-mentale-UCA/
- **Ce livrable** est **issu des échanges des groupes de travail** qui se sont déroulés **pendant la campagne « Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé ».**
- **Une soixantaine de personnels de l'Université (Directeurs de services, d'Unités de Recherche, Enseignants/Chercheurs, Encadrants…) ont participé en novembre 2019** avec les intervenantes de **Clubhouse France** aux trois sessions de **sensibilisation « Santé mentale, quelle posture managériale ? ».**
- Rédigé sous la forme d'un rapport d'étonnement, il fournit un contenu d'un **livret de sensibilisation sur le thème de la santé mentale, handicap psychique et emploi**.
- **Ce livrable, véritable outil de sensibilisation en direction de nos agents, collaborateurs, responsables et chefs de services,** reprend les thématiques évoquées lors des sessions ainsi que des pistes de solutions via des plans d'actions.
- **Il est aussi adapté à la situation CoViD-19 actuelle et ses répercussions psychologiques sur la santé des personnels de l'Université.**

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 2/9

- **S**anté mentale, Troubles psychiques, Souffrance au travail, des termes à définir
- **E**n parler pour faire tomber l'obstacle des idées reçues
- **Q**uelques chiffres
- **A**ccompagner dans l'emploi
- **F**aire appel aux relais internes de l'Université
- Attentes et Enseignements à l'issue des trois journées de sensibilisation

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 3/9





- **« Il n'y a pas de santé sans santé mentale. »** *(OMS)*

La santé mentale n'est pas l'absence de souffrances psychologiques, elle repose sur la capacité d'un individu à trouver un équilibre entre ses ressources intérieures et extérieures et les obstacles qu'il va rencontrer, susceptibles de porter atteinte à sa santé psychique.

- **Troubles Psychiques**

Ils désignent la perte de cet équilibre au point de développer des symptômes douloureux voire handicapants qui empêchent la personne de fonctionner de façon satisfaisante dans sa vie professionnelle et personnelle.

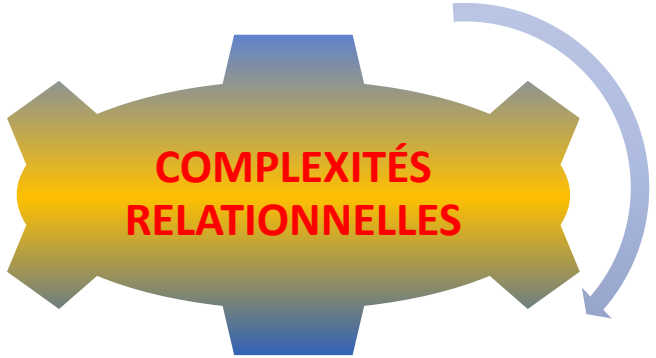
Bipolarité - Schizophrénie – Dépression chronique – Troubles anxieux ...

Winston Churchill appelait son trouble bipolaire "chien noir".

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 4/9

- Dans le cadre professionnel, les personnes concernées par ces troubles, bien que possédant des compétences réelles, peuvent être plus sensibles au :









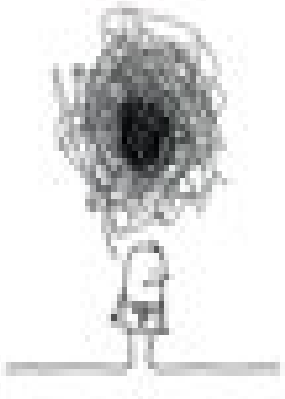
LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 5/9



SOLUTIONS

- AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL
- OPTER POUR UN MANAGEMENT STRUCTURÉ ET BIENVEILLANT

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 6/9



• QUELQUES CHIFFRES

- *Le monde du travail est fortement impacté par les problématiques liées à la souffrance psychique*

- **1 personne sur 5 est concernée par un trouble psychique.** (OMS)
- **+ de 2 millions de français vivent avec un trouble psychique.**
- **2,5 millions de français sont affectés par la dépression.**
- **Ces troubles engendrent un coût de 109,2 milliards d'euros par an.**
- **C'est la 1ère cause d'arrêt maladie et d'invalidité.**
- **22 % des français actifs présentent une détresse orientant vers un trouble mental.** (Étude de la Fondation P. DENIKER – 2018 – Santé Publique)

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 7/9

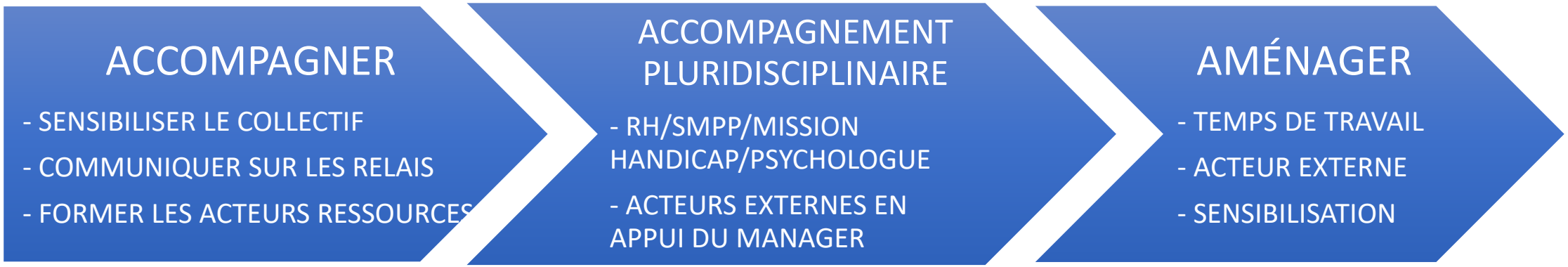
- **ACCOMPAGNER DANS L'EMPLOI, AMÉNAGER**

IDENTIFIER L'IMPACT DU TROUBLE SUR LE TRAVAIL

LES BONNES PRATIQUES POUR BIEN ACCOMPAGNER

AMÉNAGER

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 8/9



LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP
SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SANTÉ MENTALE 9/9

- **MOBILISER LES RELAIS INTERNES**



- **COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE** (DRH / Responsable Mission Handicap / Médecin du travail / Psychologue / Assistante sociale / Responsable Formation / RRH / ...)
- **Le MANAGER et l'ÉQUIPE** établissent le dialogue et s'appuient sur la commission.
- **L'AGENT EN DIFFICULTÉ** doit rentrer dans une logique d'acceptation et s'appuie sur les relais.

FILMS « HANDICAP PSYCHIQUE ET EMPLOI »

Le film « handicap psychique » du FIPHFP »

Sur notre site : https://univ-cotedazur.fr/responsabilite-ethique-et-universitaire/handicap/le-handicap-a-universite-cote-dazur/communication-sensibilisation



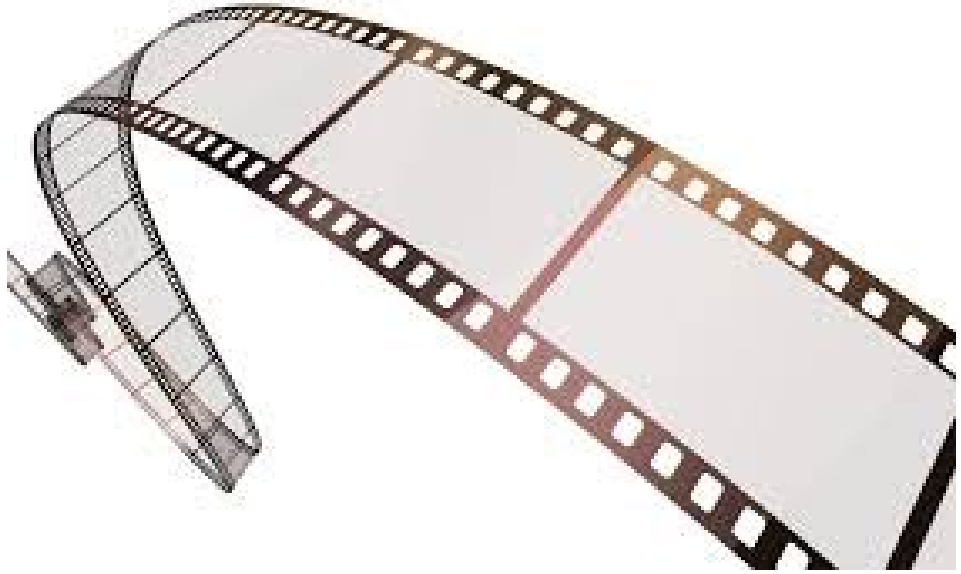
LE HANDICAP, ACTIVATEUR DE PROGRÈS et LEVIER DE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL
SEEPH 2020

La **Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées** s'est déroulée du 16 au 22 novembre 2020 a pour objectif de sensibiliser les personnels au handicap, sur les sujets du recrutement, de l'intégration, du suivi, du maintien dans l'emploi et du reclassement

Au cœur de cette 24ème édition, 100% digital (en raison du contexte sanitaire Covid), plusieurs thématiques phares ont été mises à l'honneur telles que l'insertion professionnelle et le recrutement en contrat d'apprentissage.
Cette semaine fût l'occasion de **présenter la politique handicap de notre établissement**, de contribuer à **lutter contre les représentations négatives liées au handicap**, de diffuser l'information la plus large possible sur les droits des agents concernés et de les inciter à se déclarer pour faire connaître leurs besoins et pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Pour l'occasion, nous avons construit un site web **https://univ-cotedazur.fr/seeph** regroupant des conférences, des présentations, des vidéos, des témoignages de professionnels en situation de handicap, des quizz, concernant les thématiques du handicap et de l'emploi, les types de handicap, l'apprentissage et bien plus encore…

VIDÉOS D'INTERVIEWS D'ACTEURS DE LA MISSION HANDICAP UCA SEEPH 2020



CONTACTS MISSION HANDICAP ET RÉSEAU INTERNE

CONTACTS MISSION HANDICAP

https://univ-cotedazur.fr/handicap

Pierre Crescenzo

Vice–Président Politique Handicap et Enseignant Chercheur en Informatique

pierre.crescenzo@univ-cotedazur.fr 06.07.71.78.46

Anne Brisswalter

Responsable Mission Handicap

anne.brisswalter@univ-côtedazur.fr 06.98.39.76.01 – 04.89.15.16.15

Correspondante Handicap pour les personnels administratifs – Enseignants/Chercheurs à la **D**irection des **R**essources **H**umaines

Référente Handicap pour les étudiants à la **D**irection des **É**tudes et de la **F**ormation

NOTRE RÉSEAU INTERNE

- Vice-Président Politique Santé : David Darmon david.darmon@univ-cotedazur.fr
- Le Service de Médecine Préventive pour les Personnels (SMPP) smpp@univ-cotedazur.fr avec notamment :
  - médecin : Carine Rebouillat karine.rebouillat@univ-cotedazur.fr
  - infirmière : Evelyne Gimenes evelyne.gimenes@univ-cotedazur.fr
- Le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Prévention de la Santé (SUMPPS, pour les étudiants) sumpps@univ-cotedazur.fr avec notamment :
  - médecin : David Darmon david.darmon@univ-cotedazur.fr
  - assistante : Delphine Allasia delphine.allasia@univ-cotedazur.fr
- Notre psychologue : Sophie Bereny sophie.bereny@univ-cotedazur.fr
- Notre responsable du réseau des assistantes sociales : Anne Zemmour anne.zemmour@univ-cotedazur.fr
- Globalement, pour signaler une difficulté de travail ou d'études en raison d'un handicap : handicap-signalement@univ-cotedazur.fr

Une Équipe au service des Étudiants en situation de Handicap au sein des Campus

- le **Service d'Accompagnement des Étudiants en situation de Handicap** saeh@univ-cotedazur.fr et nos **Chargées d'Accueil et Accompagnement Handicap** caah@univ-cotedazur.fr :

- Trinidad Acha
  Campus Trotabas
  trinidad.acha@univ-cotedazur.fr
- Magali Astolfi
  Campus Plaine du Var, SophiaTech et Bastide Rouge et tous les sites de l'IUT
  magali.astolfi@univ-cotedazur.fr, 06 67 97 43 43
- Anne Poggi
  Campus Valrose, Grasse et tous les sites de l'INSPE
  anne.poggi@univ-cotedazur.fr, 06 11 62 64 42
- Nadia Prevost
  Campus Pasteur et Saint-Jean-d'Angély
  nadia.prevost@univ-cotedazur.fr, 07 64 37 53 33
- Isabelle Rasse et Karine Romand
  Campus Carlone
  isabelle.rasse@univ-cotedazur.fr, karine.roman@univ-cotedazur.fr

LES ACTIONS DE LA MISSION HANDICAP POUR LES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

- Effectuer **l'enquête annuelle de recensement** des étudiants en situation de handicap (**MESRI**)
- Mettre en place et suivre des **actions de sensibilisation** au Handicap
- Développer et gérer des **partenariats avec des entreprises**, associations, **universités, fondations** sur les actions de sensibilisation, **l'insertion professionnelle**, **l'accessibilité numérique,** l'accompagnement spécifique à chaque handicap
- Initier et développer des **partenariats externes** pour inscrire les actions de l'Université en matière de handicap dans un **environnement local et national**
- Concevoir des projets sur la question du handicap pour faire du handicap l'affaire de tous (**Bourse Excellence académique et handicap/Fondation UCA**)
- Mettre en place un réseau **d'Ambassadeurs Handicap sur tous les campus**
- **Co-construire des projets** sur la thématique du handicap (formation, sensibilisation, évènements, recherche, emploi, outils numériques) avec les partenaires internes (JNSH, Invent@UCA, Fondation UCA, Aspie-Friendly, Laboratoire Lamhess, …)

MISSIONS DES CHARGÉES D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT (CAAH) DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

- En lien avec le Vice-Président Politique Handicap et la Référente Handicap, les **CAAH** oeuvrent pour offrir un accès performant à l'Université aux étudiants en situation de handicap grâce à la mise en place d'aides techniques, humaines, pédagogiques pour leur permettre de suivre leur parcours de formation dans les meilleures conditions et d'élaborer au mieux leur projet professionnel
- Les **CAAH**, sous la direction de leur composante, travaillent en cohérence avec les axes de la Mission Handicap et du MESRI
- Les **CAAH** mettent en œuvre les aménagements d'études et d'examens selon les préconisations du Service de Santé Universitaire – SUMPPS et les informations transmises par les équipes pédagogiques, les Directions de composantes, les Gestionnaires de scolarité et les Enseignants, initier des équipes plurielles quand cela est nécessaire
- Les **CAAH** contribuent à la valorisation de « l'engagement étudiants », au recrutement des étudiants aidants (prise de note, reformulation, secrétaire d'examens…)
- Les **CAAH** participent aux forums de rentrée sur les campus de l'Université ainsi qu'aux forums dédiés emploi, apprentissage….

Accompagnement des Étudiants en situation de handicap

SUMPPS

- Point d'entrée obligatoire pour tous les étudiants en situation de handicap
- Émet un avis médical

Scolarités de proximité

- Met en œuvre les aménagements
- Constitue un vivier d'aidants humains
- Prépare les contrats (BP) pour les aides humaines
- Édite les arrêtés d'aménagement
- Tient à jour les indicateurs nécessaires à la réalisation du suivi des étudiants en situation de handicap

Mission Handicap

- Gère le budget global
- Coordonne un réseau (SUMPPS, Scolarités, Administration, Formations..)
- Informe et assure l'application des règles nationales et décisions d'établissement
- Réponds aux enquêtes ministérielles et nationales
- Établit les procédures générales
- Veille règlementaire et technologique
- Organise des relations avec les EUR, composantes internes, établissements-composantes, partenaires, collectivités territoriales...

ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP



- Au plus proche des étudiants en situation de handicap (services de proximité - scolarités)
- Gagner en efficience (réduire les délais de prise en charge et d'application des aménagements)
- Adapter plus dynamiquement les aménagements

Le Guide « Handicap & Études Supérieures »



Cliquez ici

ANNEXES

- SANTÉ AU TRAVAIL ET INAPTITUDE, LES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI
- RAPPEL DES LOIS HANDICAP – EMPLOI – AVENIR PROFESSIONNEL – FIPHFP - AGEFIPH
- LE HANDICAP – UN CADRE JURIDIQUE FAVORABLE
- MODÈLE D'ANALYSE D'UNE SITUATION ET ADAPTATION DE TRAVAIL/SANTÉ
- L'AGEFIPH POUR LE SECTEUR PRIVÉ

SANTÉ AU TRAVAIL ET INAPTITUDES

- Il y a **inaptitude médicale** **lorsque, aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste** .
- L'**inaptitude au travail** correspond à l'impossibilité d'un salarié à exercer son activité **professionnelle** au sein de son entreprise, à cause d'une dégradation de ses compétences physiques et/ou mentales à un moment donné.
  Cette **inaptitude** peut résulter, notamment, d'un accident du travail ou d'une maladie.
- L'**inaptitude est professionnelle** lorsqu'elle est consécutive à un accident du **travail** ou une maladie professionnelle, et ce, dès lors que l'**inaptitude** du salarié, quel que soit le moment où elle **est** constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie.

RAPPEL DES LOIS



- **Loi du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des personnes handicapées - obligation d'emploi, AGEFIPH
- **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, compensation, FIPHFP
- **Charte Université Handicap** signée le **4 mai 2012** par le MESRI et la CPU étudiants, personnels, formation, recherche, accessibilité
- **Loi du 5 septembre 2018** sur l'Avenir professionnel, emplois directs, tous contrats de toutes durées

Le Handicap, un cadre juridique favorable

- ✓ **Loi du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des personnes handicapées, ***obligation d'emploi, AGEFIPH***
- ✓ **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ***compensation, FIPHFP***
- ✓ **2007** Charte Université Handicap entre MESR et CPU, enrichie en **2012**, ***étudiants, personnels, formation, recherche, accessibilité***
- ✓ **Loi du 8 juillet 2013** pour l'Enseignement et la Recherche, ***Schéma Directeur Handicap pluriannuel***
- ✓ **Loi du 1 août 2018** Avenir professionnel, ***emplois directs, tous contrats toutes durées, situation de handicap***
- ✓ **Mai 2019** Convention Université Handicap entre FIPHFP et CPU, ***conventionnement***
- ✓ **Faire du handicap une préoccupation majeure**, une **priorité de l'action publique depuis 2015**
  - ➢ Étudiants : consolider les dispositifs d'accueil et l'accompagnement durant les études et les examens, et vers l'insertion professionnelle
  - ➢ Personnels : favoriser le recrutement des personnels, leur carrière et leur maintien dans l'emploi
  - ➢ Formation et Recherche sur handicap : augmenter leurs cohérence et lisibilité

Modèle d'analyse de la situation de travail

Quoi ? : Objectif
Travail prescrit, Mode opératoire
Exigences : qualité, quantité, délais

Comment ? Organisation
Organigramme, répartition des tâches, possibilité d'entraide, autonomie

Où ? Environnement
Ambiances physiques, espaces de travail, de circulation, relations humaines, contexte éco…

Individu : Population : Qui ?
Age, sexe, caractéristiques physiques, Vie hors travail, Formation, expérience
Itinéraire professionnel…

?

Travail réel
physique
et mental

Avec quoi ?
Machines, degré technologique
Mat 1ères : caractéristiques et variabilité
Outils : nature, usure, moyens de communication…
Risques

Quand ? Aménagement du temps
Délais prescrits, cadences, horaires, urgences…

Conséquences pour l'opérateur :
Plaintes, fatigue physique et mentale
Problème de santé, TMS, stress, AT, MP,
Satisfaction, compétences, reconnaissance au travail…

Résultats pour l'entreprise :
Régularité, quantité, qualité, respect des délais, Incidents, défauts,
Absentéisme, rotation personnel
Demande de mutation, difficulté de recrutement

sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien dans l'emploi

SECTEUR PRIVÉ = AGEFIPH

L' AGEFIPH est l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

A ce titre, elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH) (article L5214-1 du code du travail).
Ce fonds est alimenté par les contributions versées par les entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % des travailleurs handicapés. Il permet de financer des aides, des prestations et des services mis en œuvre au quotidien sur le terrain que ce soit pour accompagner les personnes handicapées ou les employeurs.

Les interventions de l'Agefiph s'adressent :

- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de reconnaissance, dont les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mais également les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH),
- aux employeurs de droit privé, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées