

## Témoignage d'employeur

### Le Centre Hospitalier J-MONOD de FLERS

Effectif total rémunéré : 901 agents  
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : 54  
Taux d'emploi : 6.14%  
Directeur des ressources humaines : Yann TANGUY  
Référente handicap : Nelly GORTAIS

#### **Quelle a été votre démarche en faveur des travailleurs handicapés au sein de l'établissement ?**

**Nelly Gortais :** S'appuyant sur une volonté forte de soutenir des agents qui peuvent être gênés au quotidien dans leur travail par des handicaps, le Centre Hospitalier a engagé une démarche de conventionnement avec le FIPHFP pour la période 2015-2017.

L'établissement a mis en place un système formalisé et pérenne d'insertion et de maintien dans l'emploi, il a favorisé l'identification des acteurs clés du dispositif handicap pour permettre à chaque acteur de connaître et de comprendre ce dispositif par un document de référence qui formalise les modalités d'organisation et de fonctionnement.

L'établissement facilite à compétences égales, le recrutement de travailleurs handicapés sur des postes vacants cela permet le recrutement de travailleurs handicapés sur des postes qualifiés pour lutter contre les préjugés en mettant en valeur les compétences des personnes.

#### **Quels sont les axes structurant de notre politique handicap ?**

Le Centre Hospitalier s'engage sur plusieurs axes forts pour favoriser l'insertion des personnes handicapées : la sensibilisation de tous au handicap, et notamment au handicap professionnel, le recrutement de personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi des agents qui rencontrent des difficultés de santé.

La politique handicap est axée sur l'augmentation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

#### **Quelle est l'adhésion des agents par rapport à cette politique ?**

La mise en œuvre d'un dispositif handicap implique une stratégie globale de traitement des problématiques de santé des agents, intégrée à la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement.

La mise en place d'un référent handicap dans un bureau individuel incite les agents à faire la démarche de se faire reconnaître en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi, son rôle dans l'accompagnement et le suivi des agents au quotidien aide à l'acceptation et à la déclaration du handicap. Il faut bien sûr les rassurer sur la confidentialité et sur les craintes infondées quant aux conséquences potentielles de la déclaration du handicap sur l'emploi. Le référent handicap a un rôle d'écoute et de conseiller, il travaille en collaboration avec le service de santé au travail qui joue donc un rôle de prescription et un rôle de conseil quant à l'aménagement des postes de travail et à leur suivi. En outre, le service de santé au travail peut jouer un rôle de sensibilisation auprès des agents en les informant, par exemple, de l'existence et des avantages liés au statut de travailleur handicapé.

Les agents du Centre Hospitalier peuvent s'adresser à plusieurs interlocuteurs différents : le médecin du service de santé au travail, l'encadrement (cadre, CSS), un représentant syndical, les agents de la DRH, le référent handicap.

La plupart des personnes sollicitées orientent les agents vers le service de santé au travail qui constitue la porte d'entrée principale du dispositif handicap.

#### **Comment se structure le maintien dans l'emploi ?**

S'appuyant sur une volonté forte de soutenir des agents qui peuvent être gênés au quotidien dans leur travail par des handicaps, le Centre Hospitalier a élaboré un dispositif structuré, coordonné et pérenne, destiné à promouvoir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de la convention FIPHFP, 2 agents bénéficient d'un maintien dans l'emploi suite à un reclassement professionnel.

Une aide soignante avait une expérience professionnelle dans le domaine administratif ce qui a permis d'orienter son maintien dans l'emploi vers un poste tertiaire d'assistante médico sociale. Pour assurer la réussite de ce reclassement, elle poursuit une formation diplômante de 462 heures de secrétaire médico sociale. Mais ce maintien dans l'emploi n'aurait pas été totalement réussi sans l'intervention du SAMETH 61 qui a été sollicité par l'hôpital afin de préconiser des aménagements matériels du poste de travail en lien avec la médecine du travail qui accompagne les agents.

Une ASH (Agent des Services Hospitaliers) a dû être reclassé suite à l'avis du comité médical sur un emploi administratif. Elle a dans un premier temps bénéficié d'un bilan de compétence et elle a ensuite intégré un service administratif. Afin de mener au mieux son maintien dans l'emploi elle suit actuellement une formation diplômante au métier

de secrétaire assistante médico sociale. Elle bénéficie également de l'aide de son tuteur.

Le maintien dans l'emploi des 2 agents est significatif des différents facteurs dans la mise en œuvre réussie de solutions de maintien dans l'emploi : rôle prépondérant du médecin du travail, coordination grâce à une cellule spécialisée, place donnée aux partenaires sociaux, intervention de structures externes, parole donnée à l'agent, implication des cadres de proximité, politique volontariste de l'établissement et conventionnement avec le FIPHFP.

Dans toutes les situations, à toutes les étapes, il faut avant tout accompagner les agents qui le nécessitent vers le maintien dans l'emploi, car gérer le « handicap au travail », c'est permettre à chaque agent, à chacun de ses collègues et au Centre Hospitalier de repenser l'environnement et la relation au travail.

Le Centre Hospitalier veille à l'amélioration des conditions de travail de son personnel : études ergonomiques, aménagement ou adaptation des postes de travail, mise en place de bilans de compétence et de formation pour la reconversion professionnelle des agents. Néanmoins, les conseils du SAMETH 61 et l'aide apportée en termes de mobilisation d'experts pour des aménagements de poste sont une aide bénéfique.

L'expertise des partenaires est précieuse à plusieurs niveaux :

- Connaissance des dispositifs du maintien
- Regard extérieur porté à la situation de l'agent
- Rôle de médiateur auprès de l'agent
- Relations renforcées auprès de certains fournisseurs pour les aménagements de poste
- Transférabilité de certaines situations déjà rencontrées

### Et pour la sensibilisation des agents ?

La mise en place du dispositif handicap et de la convention nécessite une information à la fois généraliste et précise sur les problématiques liées au handicap professionnel.

La politique actuelle de l'établissement ainsi que l'investissement des partenaires sociaux à la situation du handicap au travail permet à certains agents de faire une reconnaissance de travailleurs handicapés et d'informer l'employeur grâce à la communication et l'information qui s'amplifient sur ce sujet dans notre centre Hospitalier.

Une note d'information a été diffusée en juin 2015, elle portait principalement sur la RQTH.

En 2015, l'établissement a travaillé sur le projet relatif à la formation du personnel hospitalier à la notion de handicap et s'engage en 2016 à sensibiliser, informer et former l'ensemble des cadres de l'établissements (soignants, techniques, logistiques, membres du CHSCT, médecin et infirmière du travail et personnel de la DRH).

Les objectifs sont de démystifier la notion de handicap, former les acteurs intervenants sur le champ de la compensation du handicap et des conditions de travail, aider à définir le rôle et la posture de chacun, s'appropriier les acteurs internes et externes en lien avec le sujet du handicap.

En Mai 2015, l'ensemble du personnel a reçu individuellement la plaquette de l'ANFH « Handicap au travail » et les affiches ont été apposées dans les services.



De gauche à droite : Françoise BREHARD LEPLANQUOIS (infirmière au service de santé au travail), Emilie TORRELLI (tutrice de l'apprenti à la pharmacie), Jordan PARIS (apprenti au bionettoyage), Dominique LEBRET (tuteur de M. PARIS), Nelly GORTAIS (référente handicap).

Pour l'année 2016, une exposition photographique est prévue réalisée par l'association Handicap et Emploi. Un consultant Handicap sera présent au vernissage. Il exposera la philosophie de cette exposition et démystifiera la notion de reconnaissance travailleur handicapé.

### L'emploi de travailleurs handicapés est-il plus difficile dans un centre hospitalier ?

Le Centre Hospitalier de Flers, comme beaucoup d'autres établissements hospitaliers, connaît des difficultés financières et fait évoluer son organisation sous la contrainte d'un "Contrat de retour à l'équilibre financier" ne permettant pas de créations de poste.

La prépondérance des postes soignants ou techniques dans un centre hospitalier rend difficile le reclassement.

Le manque de postes administratifs est un obstacle pour le reclassement des soignants.

### Vous avez également recruté des travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage, c'est une première ?

Lors de cette 1<sup>re</sup> année de conventionnement le Centre Hospitalier a recruté 2 apprentis en situation de handicap car il est important pour l'établissement de participer à la formation de son futur salarié, lui apprendre un métier et l'intégrer à la vie et la culture de l'Etablissement. L'apprentissage est un moyen d'anticiper le recrutement et d'évaluer l'apprenti sur le terrain, il peut être opérationnel à la fin de son cursus et investir immédiatement un poste.

Recrutement d'un contrat d'apprentissage « BP Préparateur en pharmacie » :

Le recrutement de l'apprenti ayant une RQTH dans notre service de Pharmacie s'est fait suite à une candidature spontanée. L'accompagnement tout au long de sa scolarité est encadré par l'association ALFAH avec l'appui de l'association ARIADA.

Suivant les besoins, l'établissement a aménagé le service pour permettre à l'apprenti mais également à son maître de stage et à l'ensemble de l'équipe de mieux communiquer avec elle et faciliter ainsi son apprentissage.

Recrutement d'un contrat d'apprentissage « CAP agent de propreté et de Stérilisation » :

Pour le recrutement de notre agent en contrat d'apprentissage au service de bio nettoyage, nous avons collaboré avec Cap emploi Orne qui a effectué une recherche du profil adapté à notre demande. L'établissement a retenu 2 candidatures et a souhaité que chacun d'entre eux effectue un stage d'une semaine au sein de notre structure avant de prendre une décision.

A la fin du stage un seul stagiaire a été retenu selon des critères bien spécifiques définis par la DRH et le responsable du service bio nettoyage. Ce stage a ainsi facilité son intégration dans l'établissement et créé une synergie avec son responsable et ses futurs collègues, la mise en place de ses journées de sensibilisation en milieu de travail en amont de la formation font la plus-value de son intégration.

## Les mission d'un CH\* dans la Fonction Publique

\* Correspondant Handicap.

Les attributions d'un correspondant handicap au sein de la Fonction Publique sont diverses et variées, vous trouverez, ci-après, une liste non exhaustive des différentes missions.

### **Principales missions et domaines de responsabilité :**

Le Correspondant Handicap garantie la mise en œuvre de la politique de l'employeur en faveur des travailleurs handicapés tant vis-à-vis des acteurs externes que vis-à-vis des collaborateurs de l'employeur.

### **Appuyer la mise en place d'une organisation propice à la gestion du dossier « handicap et emploi» :**

- Conception et animation d'outils de gestion (prévisionnel DOETH, référentiels emplois et conditions d'aptitudes, outils de reporting...).
- Définition de processus / procédures (recrutement, achats/ appels d'offre, traitement des inaptitudes / incapacités, maintien dans l'emploi...).
- Animation d'un réseau d'acteurs internes (RH, achats, prévention des risques, médecine du travail...).
- Réalisation d'actions de benchmarking auprès d'employeurs extérieurs.

### **Favoriser le recrutement de profils travailleurs handicapés :**

- Définir les profils et conditions d'aptitudes à l'exercice du poste avec l'encadrement dès l'identification d'un besoin de recrutement (tout type de contrat confondu).
- Favoriser le lien / partenariat entre le service recrutement et les partenaires externes (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Ecoles, centres de formation...) depuis la transmission de l'offre jusqu'aux retours suite aux entretiens.
- Accompagner l'intégration des travailleurs handicapés dans leur prise de fonction.

Le tuteur prépare le stagiaire à l'apprentissage complet du métier et revient en profondeur sur ses propres compétences pour les lui transmettre et se remet en question sur son approche pédagogique pour l'ajuster au plus près des besoins du stagiaire.

Après avoir recruté 2 agents en contrat d'apprentissage nous remarquons que l'apprentissage est un levier d'intégration des personnes handicapées. Ils alternent théorie et pratique au sein de l'établissement pour favoriser l'apprentissage non seulement de connaissances mais surtout d'un métier.

### **Si vous aviez un slogan pour promouvoir l'emploi de travailleurs handicapés ?**

« Le handicap n'est pas une compétence mais ne pas avoir de compétences peut être un handicap ! ».

### **Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :**

- Apporter un rôle de conseil et de suivi vis-à-vis des personnels en difficultés dans leur poste de travail (orientation vers des acteurs spécialisés ou des procédures administratives, recherche de solution...).
- Apporter un rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement qui aurait des personnes en difficultés dans l'équipe.
- Rechercher des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec le poste de travail (modification d'organisation, de poste de travail, dispositif spécifique...).
- Assurer la relation avec les partenaires externes du maintien dans l'emploi (SAMETH...).
- Se positionner en tant qu'avis consultatif dans le traitement des inaptitudes et incapacités.

### **Communiquer sur le handicap auprès des acteurs internes de l'entreprise :**

- Appuyer la mise en œuvre d'actions de communication portant sur le handicap.
- Sensibiliser / former les agents et l'encadrement à la question du handicap.
- Se positionner comme l'interlocuteur référent pour toute question relative au handicap.

### **Favoriser le recours à la sous traitance du milieu protégé (EA/ESAT) :**

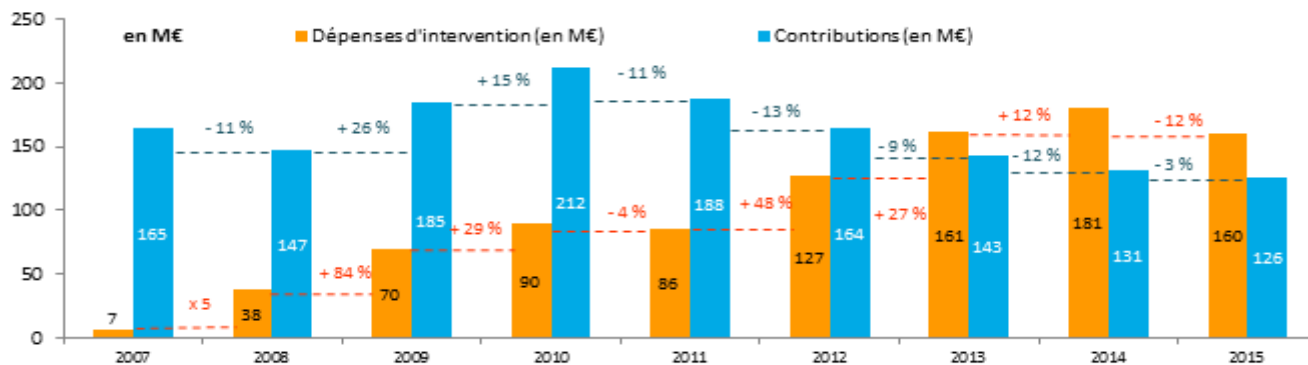
- Participer à l'identification des prestations / marchés qui pourraient être confiées aux EA/ESAT.
- Favoriser le lien entre les prestataires EA/ESAT et le service achat.
- Sensibiliser et conseiller les services commanditaires à l'offre du milieu protégé.

### **Représenter l'employeur vis-à-vis des acteurs externes qui œuvrent sur le thème du handicap :**

- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Région, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

# Activité du FIPHFP / Depuis 2007

## Evolution comparée des dépenses d'intervention et contributions

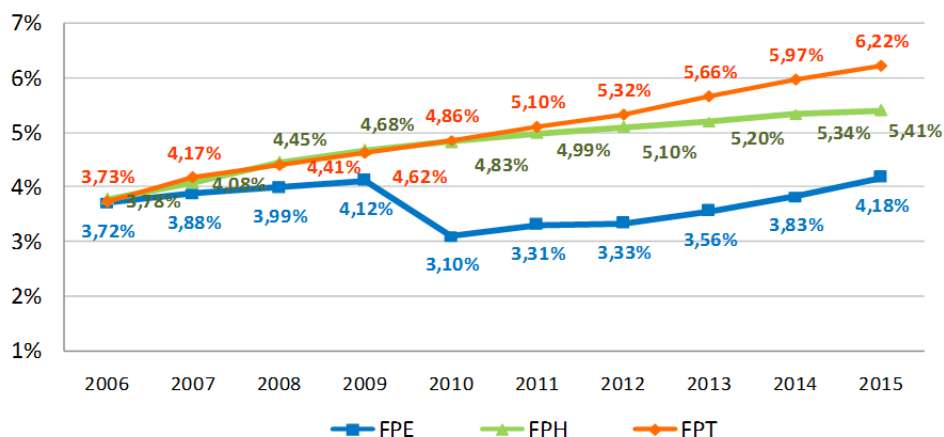


La première année de collecte du FIPHFP date de 2007, encore méconnu à l'époque, les dépenses d'intervention représentaient 7 M€, elles ont été multiplié par près de 23 pour atteindre 160 M€ en 2015. Par ailleurs, et depuis 3 ans, les dépenses d'intervention dépassent le montant des contributions.

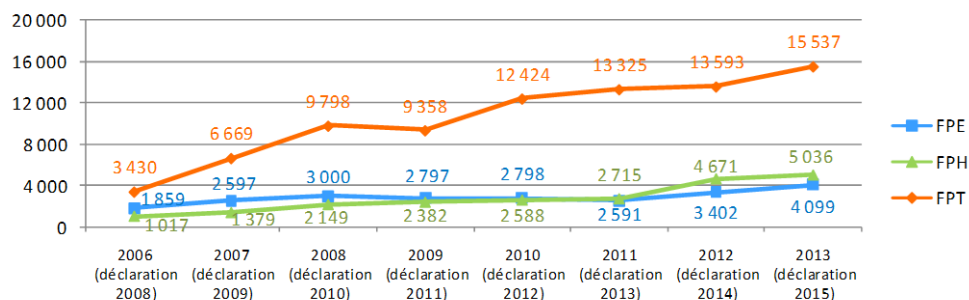
Cette dynamique est mise en évidence par une évolution constante du taux d'emploi de 3,74 % en 2006 à 5,17 % en 2015 pour les 3 versants de la Fonction Publique, soit 221 712 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La baisse du taux d'emploi en 2010 concerne la Fonction publique d'État et s'explique par une nouvelle méthode nationale de décompte des bénéficiaires auprès de l'ensemble des agents du Ministère de l'Éducation nationale.

## Evolution du taux d'emploi légal par fonction publique par année de déclaration

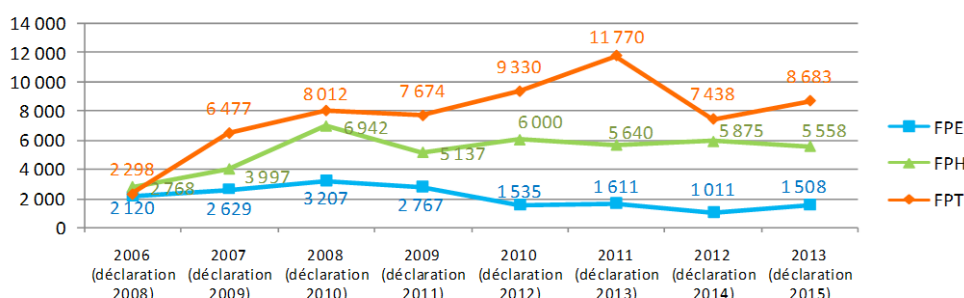


## Evolution des recrutements par fonction publique



Enfin, cette évolution du taux d'emploi est confortée par des recrutements et des maintiens qui progressent :  
24 672 recrutements en 2013 (déclaration 2015)

## Evolutions des maintiens par fonction publique



15 749 maintiens en 2013 (déclaration 2015)

# Développement de l'apprentissage dans les 3 fonctions publiques

La période des mois de mai et juin est propice aux recrutements d'apprentis pour la rentrée de septembre.

Pour la Fonction Publique d'Etat et à la rentrée dernière ce sont 8 travailleurs handicapés qui ont été recrutés au sein des services de l'Etat (4 à l'Education Nationale, 1 aux Finances, 1 à l'Ecologie et 2 à l'Intérieur) ce qui représente 13 % des 61 apprentis. Cette dynamique se poursuit pour la rentrée 2016 avec un objectif de 177 recrutements d'apprentis pour la région Normandie.

Les formations des 8 apprentis handicapés dans la Fonction Publique d'Etat : 1 DE moniteur éducateur spécialisé, 1 CAP maintenance des bâtiments de collectivité, 1 CAP cuisine, 1 BAC pro aménagements paysagers, 1 BTS profession immobilière, 2 BTS assistant de gestion, 1 BTS services informatiques.

Pour la Fonction Publique Territoriale et Hospitalière, ce sont 11 travailleurs handicapés qui ont été recrutés via l'apprentissage).

Cet effort doit être poursuivi avec, notamment, le lancement par la Région Normandie du Grenelle de l'apprentissage qui vise à augmenter massivement le nombre d'apprentis en Normandie à l'horizon 2020.

## Rappel des aides du FIPHP pour l'apprentissage

Le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a adopté depuis 2013 un dispositif qui renforce l'aide apportée aux employeurs publics en matière d'apprentissage :

- le versement d'une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage,
- le versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap,
- le versement d'une prime à l'insertion de 1600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un CDI,
- le versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une aide à la formation de 1 525 €, versée la 1ère année d'apprentissage, à la confirmation de son embauche,
- le remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...).

Vos contacts Cap emploi pour le recrutement d'apprentis en partenariat avec Pôle Emploi, les Missions Locales, Alfab...

**Cap emploi 14** - Tél 02 31 93 24 24  
Patrick.BANCE@capemploi14.com

**Cap emploi 50** - 02 33 72 55 10  
p.noel@capemploi50.com

**Cap emploi 61** - 02 33 31 01 31  
angelique.guyomard@capemploi61.com

# Zoom sur ALFAH (ALternance Formation Apprentissage Handicap)



Créée en 2001 sous l'impulsion de l'Etat, de l'AGEFIPH et de la Région, l'association ALFAH a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par la qualification sur les dispositifs de formation de droit commun.

L'association, qui intervient sur le Calvados, la Manche et l'Orne, s'appuie sur deux activités principales :

- *L'animation du partenariat et du réseau pour la formation des personnes handicapées. Outre des actions de d'information et de promotion pour la formation des personnes handicapées, c'est dans ce cadre qu'est mis en place annuellement le programme de formation des professionnels de l'insertion et de la formation sur le handicap co-financé par l'AGEFIPH, la Région et l'Etat.*
- *Le dispositif d'appui et de soutien à la qualification par l'alternance qui a pour objectif d'apporter un accompagnement aux jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés signataires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en appui aux organismes de formation de droit commun, aux employeurs privés ou publics, ainsi qu'aux partenaires intervenant sur le champ du handicap.*

Ce dispositif est financé par l'AGEFIPH, le FIPHP et la Région Normandie avec les caractéristiques suivantes :

**Objectif :** Apporter un accompagnement aux jeunes et adultes handicapés signataires d'un contrat d'apprentissage, ou de professionnalisation (pour le secteur privé), afin de permettre la compensation du handicap, sans se substituer aux missions imparties aux différents partenaires.

**Publics :** Jeunes de 16 à 26 ans, ou adultes, ayant la reconnaissance qualité travailleurs handicapés, ou en cours de reconnaissance.

### Conditions :

- *Que le bénéficiaire soit reconnu ou en cours de reconnaissance qualité de travailleur handicapé.*
- *Etre en formation sur un contrat en alternance.*
- *Que l'ensemble des acteurs du contrat soit d'accord et volontaire pour la mise en place de l'accompagnement proposé par le dispositif d'appui et de soutien (accompagnement, atelier de soutien,...)*

**Moyens :** Cet accompagnement est effectué par un professionnel de l'association ALFAH (Chargé de Suivi Alternance) qui est la personne ressource entre les acteurs du contrat : le jeune ou l'adulte, l'employeur privé ou public, le CFA et les différents partenaires pouvant intervenir sur le champ du handicap (MDPH, Cap emploi, structures spécialisées sur la compensation du handicap...).

**7 Chargés de suivi Alternance** couvrent l'ensemble des départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados. Ils ont accompagnés 183 bénéficiaires en 2014-2015, dont 13 contrats en contrat d'apprentissage dans la fonction publique.

## Un exemple d'accompagnement de contrat d'apprentissage ALFAH dans la fonction publique

A la faveur d'un partenariat initié en 2013, la coordinatrice handicap du Centre Hospitalier Public du Cotentin a sollicité l'appui du dispositif d'ALFAH dans le cadre du recrutement d'un apprenti en Bac pro Logistique à la rentrée 2014.

En lien avec le SESSAD qui assurait l'accompagnement de l'apprenti l'année précédente, les objectifs principaux du chargé de suivi alternance d'ALFAH ont été :

- de sensibiliser le service logistique sur la nature de la situation de handicap de l'apprenti,
- d'identifier et mettre en œuvre les pistes de médiation permettant d'accompagner la qualification, principalement lors des périodes au CFA,
- de sécuriser le déroulement de l'alternance pour l'apprenti, le CFA et le service logistique.

En s'appuyant sur des entretiens et visites régulières, y compris en commun avec l'enseignant référent du CFA, la réactivité du centre hospitalier a permis de répondre aux difficultés constatées sur le lieu de travail, mais aussi lors des regroupements au CFA.

Le bilan de la première année a été positif sur l'engagement et la progression de l'apprenti, gageons que la seconde année en cours soit couronnée de succès.

Pour plus d'info :

**Association ALFAH**

320, quartier du Val 14200 Hérouville Saint Clair.

Tél : 02.31.93.64.86 ou <http://alfah.fr/>

## Actualités du Pacte



*Journée Handi Pacte le 8 décembre*

3 réunions d'information en partenariat avec l'Association des Maires de la Manche et le CDGM 50 ont été organisées **le 29 février, le 1<sup>er</sup> mars et le 3 mars** afin de présenter le dispositif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (Cap emploi, SAMETH, PPS, MDPH) et également les aides du FIPHFP avec un focus sur l'apprentissage.

Pendant les mois de **mars et avril**, les 6 services de santé au travail ont été rencontrés pour préciser les modalités d'intervention du FIPHFP auprès des employeurs publics et plus précisément les aides concernant le maintien dans l'emploi.

**Le 8 décembre** dernier a eu lieu une journée Handi Pacte à la Préfecture de Caen avec la présentation des missions de la MDPH par Betty JOSSOT (MDPH 14) et les activités des Esat et EA bas-normands par Eric SANSON (ARDICAT).

## Sur vos agendas

Journée « handicap/alternance » organisée par Cap emploi 14 et l'Afpa **le 2 juin**

Forum « Accès et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » **le 7 juin** à Alençon

Matinée organisée par l'Aract Normandie sur la qualité de vie au travail des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives **le 14 juin** à Caen

Après-midi d'information sur le rôle et le fonctionnement du comité médical et de la commission de réforme **le 14 juin** à Caen

Comité Local bas-normand du FIPHFP **le 16 juin**

Forum de la mobilité dans la fonction publique **le 16 septembre** à Caen

Journée des collectivités locales **le 19 septembre** (Foire internationale de Caen)

**Pour plus de précisions sur ces manifestations, contactez :** [daniel.bardou2@wanadoo.fr](mailto:daniel.bardou2@wanadoo.fr)

