

# 4 LES MOYENS ET RESSOURCES MOBILISABLES

Des solutions et des appuis existent pour compenser les situations de handicap.

## QU'EST-CE QUE LA COMPENSATION ?

En matière de handicap, compenser c'est agir pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées. Le Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance une grande diversité de moyens de compensation :

- **Des aides techniques** : matériels adaptés au handicap, mobiliers, équipements (*matériel braille, clavier spécial, appareil auditif, sècheurs électrique...*).
- **Des aides humaines** : auxiliaires de vie professionnelle, interprètes, tutorat...
- **Des solutions organisationnelles** : télétravail, transport domicile travail...
- **Des aides financières** : financement de formations, études ergonomiques de poste...

En savoir plus : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

*La compensation du handicap s'inscrit dans une logique d'équité. Ce n'est jamais du favoritisme.*

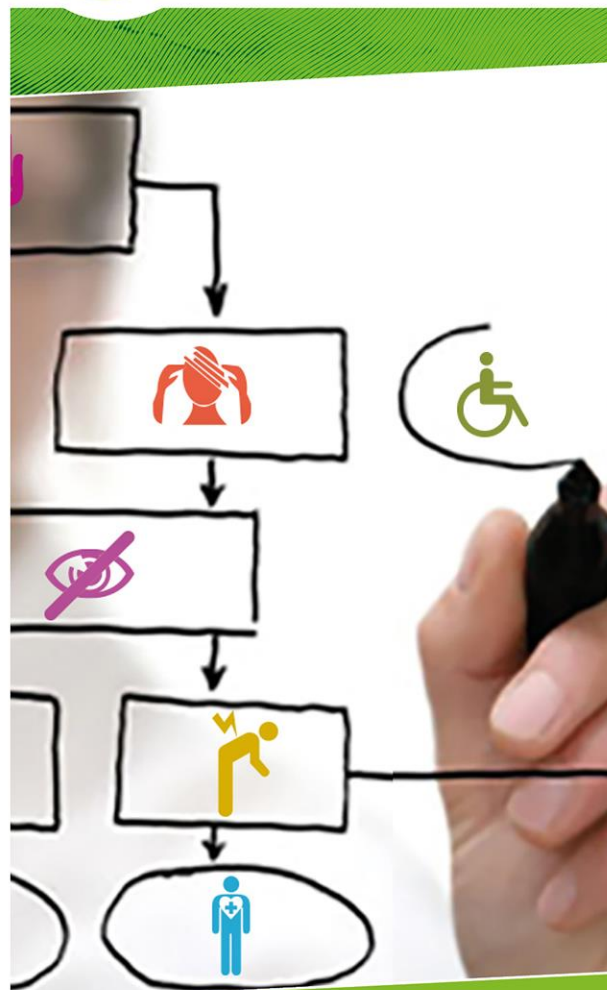
## UN INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ À CONTACTER !

Le correspondant handicap connaît les aides techniques et financières, les experts, les prestations mobilisables. Il travaille en collaboration avec différents partenaires. Il peut être contacté pour :

- Échanger
- Analyser
- Rechercher et mettre en place des solutions de compensation du handicap.

### CORRESPONDANT HANDICAP

Pôle Santé et Sécurité au Travail – Monsieur Jérémy BLANCHARD  
[j.blanchard@cdg84.fr](mailto:j.blanchard@cdg84.fr) – 04.32.44.89.47



La loi du 11 février 2005 vise à faciliter l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'autonomie des personnes handicapées, dans un objectif de solidarité et de vivre ensemble. Cette politique ne peut réussir que si chaque personne y participe activement.

L'encadrement a un rôle essentiel vis-à-vis des équipes et des personnes en situation de handicap, de l'identification de situations problématiques à la mise en œuvre de solutions. L'engagement des cadres est l'une des clés de la réussite de notre action.

Arrêt maladie, inaptitude, problème de santé :  
**Compenser, c'est bien penser**



Pour plus d'information sur le handicap et sur les personnes-ressources de votre région, rendez-vous sur

[www.handipacte-grandest.fr](http://www.handipacte-grandest.fr)

# 1 MODIFIER LES REPRÉSENTATIONS POUR FAIRE AVANCER LA POLITIQUE HANDICAP

**LE I** 3 % seulement de personnes en situation de handicap utilisent un fauteuil roulant.

**SAVIEZ- I** 80 % des handicaps sont invisibles.

**VOUS ? I** 85 % des déficiences sont acquises au cours de la vie.

Source : Chiffres clés : les personnes handicapées et l'emploi, juin 2014, FIPHFP - AGEPHFP

Le handicap englobe de nombreuses pathologies telles que les allergies, le diabète, l'arthrose, les troubles musculo-squelettiques, la dépression, la perte d'audition ou encore la baisse de la vision...

Nous-même, un proche ou un agent : nous sommes tous potentiellement concernés par le handicap.

**Ce que dit la loi :** « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Source : Code de l'Action Sociale et des Familles — article L241-5

# 2 POURQUOI S'ENGAGER POUR UNE POLITIQUE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Au-delà de l'obligation d'emploi de 6 % instaurée par la loi du 11 février 2005, les politiques d'emploi de personnes en situation de handicap renvoient à des enjeux importants :

**Financier :** transformer la contribution versée au FIPHFP en action positive pour les agents en situation de handicap.

**Social :** agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, qu'elles gardent ou accèdent à l'emploi.

**Management :** avoir des équipes efficaces et limiter les arrêts maladie.

**Ressources humaines :** conserver les compétences de tous les agents et anticiper les cas d'inaptitude.

*L'encadrement a un rôle essentiel à jouer dans la réussite de l'aménagement des situations de travail et la sensibilisation des équipes.*

# 3 LE RÔLE DE L'ENCADREMENT

## Être vigilant

L'apparition d'un handicap au cours d'une carrière est une situation très fréquente. Attendre n'est pas une solution ! Anticiper et agir rapidement permet de favoriser le maintien dans l'emploi.

## Accompagner l'agent

L'accompagnement de l'agent est nécessaire. L'acceptation d'un problème de santé est un processus complexe. Il n'est pas linéaire et revêt différentes étapes qui dépendent de la personnalité de chacun. L'encadrant peut s'appuyer sur des ressources (médecins de prévention/travail, DRH, correspondant handicap, service social, psychologue, experts...) pour accompagner l'agent dans son parcours. L'objectif est d'aider la personne à se retrouver dans sa nouvelle situation : aménagement de poste, changement d'affectation, reclassement à envisager... Bien souvent cela ne se fait pas en un seul entretien. L'important est de garder du lien pour établir une relation de confiance nécessaire à la mise en place de solution et à l'instauration d'une relation gagnant-gagnant.

## Contacteur le correspondant handicap

Ayez ce réflexe ! Il est important d'échanger avec lui sur les situations problématiques. Il saura mobiliser les interlocuteurs et les moyens adaptés.

## Sensibiliser l'équipe

Afin de maintenir une bonne dynamique, il est nécessaire, avec le consentement de l'agent, d'informer le collectif de travail pour impliquer l'équipe. Si des moyens de compensation d'un handicap sont mis en place, mieux vaut les expliquer afin d'éviter les incompréhensions. Certains aménagements peuvent d'ailleurs bénéficier au collectif.

## Intégrer des travailleurs handicapés

Aujourd'hui personne n'est à l'abri d'avoir un souci de santé. Au-delà du maintien dans l'emploi, il ne faut pas hésiter à recruter des personnes en situation de handicap pour leurs compétences (agents, contractuels, apprentis, contrats aidés...).