

# CHANGER NOTRE REGARD SUR LE HANDICAP



# SOMMAIRE

- *Evolution du cadre réglementaire*
- *Définitions et droits*
- *Types de handicap et aménagements*
- *Recrutements*
- *Les acteurs de la politique handicap*

# *Rôles du correspondant handicap*

- Accompagner les personnels en situation de handicap
- Mettre en œuvre la politique ministérielle en faveur du handicap
- Mettre en place les aménagements nécessaires pour les personnels en situation de handicap
- Réaliser le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Développer la communication, l'information et la sensibilisation en lien avec le handicap
- Assurer le suivi et le bilan financier des dépenses liées au handicap

*Que vous évoque le handicap?*

# QUIZZ

Est-il possible qu'une ou plusieurs personnes de votre service soit en situation de handicap sans que vous le sachiez?

- A. Non, cela se verrait forcément
- B. Non, si cela ne se voit pas c'est que ce n'est pas du handicap
- C. Oui, le handicap peut ne pas se voir et/ou être caché par la personne

# QUIZZ

Est-il possible qu'une ou plusieurs personnes de votre service soit en situation de handicap sans que vous le sachiez?

- A. Non, cela se verrait forcément
- B. Non, si cela ne se voit pas c'est que ce n'est pas du handicap
- C. Oui, le handicap peut ne pas se voir et/ou être caché par la personne

# QUIZZ

Quel est le pourcentage de handicap invisible?

- A. 20%
- B. 40%
- C. 60%
- D. 80%

# QUIZZ

Quel est le pourcentage de handicap invisible?

- A. 20%
- B. 40%
- C. 60%
- D. 80%



# QUIZZ

**A-t-on l'obligation de déclarer son handicap à son employeur?**

- A. Oui**
- B. Non**

# QUIZZ

A-t-on l'obligation de déclarer son handicap à son employeur?

- A. Oui
- B. Non

# QUIZZ

**Le handicap touche une majorité de personnes :**

- A. à la naissance**
- B. suite au vieillissement ou à une maladie non professionnelle**
- C. suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**

# QUIZZ

Le handicap touche une majorité de personnes :

- A. à la naissance
- B. suite au vieillissement ou à une maladie non professionnelle
- C. suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

The background features a solid blue color with several flowing, wavy lines in shades of red, orange, and green. These lines are semi-transparent and overlap each other, creating a sense of movement and depth. The lines are positioned at the top and bottom of the frame, framing the central text.

# *L'EVOLUTION DU CADRE REGLEMENTAIRE*

- 1919 : \* création des pensions aux mutilés et victimes de la guerre, et des emplois réservés
- Loi n°75-534 du 30 juin 1975, loi d'orientation en faveur des personnes handicapées
  - \* 1ère loi qui pose un cadre législatif pour la personne handicapée
  - \* création des COTOREP, des CDES, des aides et allocations
- Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées
  - \* obligation pour tous les employeurs publics et privés de plus de 20 salariés d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6% des effectifs
  - \* création de l'AGEFIPH et pénalité financière pour le secteur privé

- **La loi n°2005-102 du 11 février 2005**, loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- \* libre choix du projet de vie
  - \* droit à participer sans entrave à la vie en société
  - \* droit à compensation du handicap
  - \* création MDPH
  - \* création FIPHFP





# *DEFINITIONS ET DROITS*



## Définitions

### ➤ Handicap

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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, psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



# Définitions



- **BOE** : bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art.L5212-13 du code du travail)
- **RQTH** : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé  
Est reconnu 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
- **MDPH (MDA)** : maison départementale pour les personnes handicapées (maison départementale de l'autonomie)

**Démarche individuelle et volontaire indépendante de l'employeur**

# Droits

- \* aménagements des épreuves d'examens et de concours (matériel, temps, temps de repos...)
- \* recrutement par la voie contractuelle (décret n°95-979 du 25 août 1995)
- \* promotions par détachement
- \* priorité pour les mutations
- \* aménagements du poste de travail (organisationnel, matériel, humain)
- \* aménagement d'horaires
- \* temps partiel de droit
- \* conditions particulières de départ à la retraite

*(bonification chèques vacances)*

## *Aménagements de poste*

### Types de handicap :

\* Handicap auditif

\* Handicap moteur

\* Handicap cognitif

\* Handicap visuel

\* Maladies chroniques  
invalidantes

\* Handicap psychique

# Aménagements de poste

## Impacts

- \* Fatigabilité, irritabilité
- \* Difficultés de gestion de classe
- \* Problèmes de déplacements, d'accessibilité
- \* Difficultés de transport domicile-travail
- \* Difficultés de compréhension et de communication
- \* Problèmes de perception des sons
- \* Difficultés pour réaliser des tâches simultanément
- \* Augmentation de la durée de réalisation des tâches

## Aménagements

- \* Prothèses auditives, micro
- \* Aide humaine, études ergonomiques
- \* Préconisation EDT, salle de classe RDC, parking, ascenseur
- \* Loupe, logiciels, matériel informatique, téléagrandisseur
- \* Matériel de bureau ergonomique, tableau interactif
- \* Transports

## *Les acteurs de la politique handicap*

**Confidentialité**

Correspondant handicap

**Confidentialité**

Service social

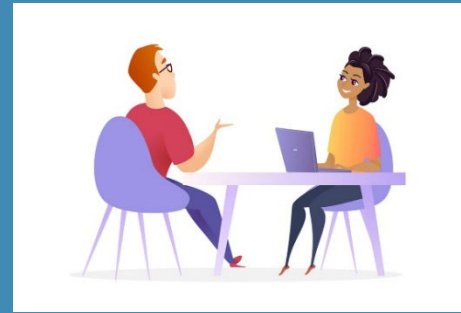
Médecin du travail,  
Infirmière SST, Psychologue  
du travail

**Confidentialité**

Conseillers RH  
proximité

**Confidentialité**

# Recrutements



## ➤ Recrutements par la voie contractuelle des BOE (décret n°95-979 du 25 août 1995)

- Possibilité d'accéder à la fonction publique par contrat (bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'étant pas déjà fonctionnaire et répondant aux mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats aux concours externes)
- Sélection sur dossier puis entretien avec une commission de recrutement
- Contrat passé généralement pour une année (durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré)
- Rémunération et formation de la personne alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes
- A l'issue de l'année de contrat intervient la titularisation après un entretien avec un jury



# LE RECRUTEMENT : LES COMPÉTENCES D'ABORD!

<https://www.youtube.com/watch?v=KUj1G8-f6ao>



# AUTRES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENTS

- Actions de sensibilisation/formations/informations :
  - Mise en place des DUODAY – Participation à la semaine européenne du handicap
  - Intervention lors de la quinzaine de l'égalité/diversité
  - Intervention pour les journées de rentrée et pour la journée d'accueil des nouveaux arrivants dans l'académie
  - Intervention en webinaire/en présentiel sur la thématique du handicap
  - Travail de communication sur l'évolution de la page « handicap » du site académique
- Actions de recrutements
  - Participation job dating
  - Communication partenaires extérieurs sur la campagne de recrutements (Cap Emploi, Université...)

# Le handicap:

- sans préjugés
- sans jugements
- dans un environnement bienveillant

<https://youtu.be/KfLyUDMTIdQ>

***MERCI DE VOTRE ATTENTION***