MON HANDICAP, J'EN AI PARLÉ ET J'AI BIEN FAIT.

REGARDS CROISÉS SUR LE HANDICAP

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

SOMMAIRE

3
LORSQUE LE HANDICAP SURVIENT AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

9
CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE GRÂCE À DES AMÉNAGEMENTS DE POSTE

15
ÊTRE AFFECTÉ SUR UN NOUVEAU POSTE

21
L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS ET DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

25
COMMENCER UNE NOUVELLE CARRIÈRE DANS L'ADMINISTRATION

34
LE RECRUTEMENT DIRECT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

CHAPITRE 1

LORSQUE LE HANDICAP SURVIENT AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

70 % DES PERSONNES HANDICAPÉES
LE DEVIENNENT AU COURS DE LEUR CARRIÈRE.

ACADÉMIE DE CLERMONT-FERRAND

L'HISTOIRE DE MONSIEUR C. PROFESSEUR DE MATHÉMATIQUES

« Professeur de mathématiques, j'ai été victime d'un accident de la route, le 5 février 2009, en me rendant au travail. Je suis depuis une personne tétraplégique.

Grâce à l'aide des correspondants handicap du rectorat et à la direction de mon lycée, j'ai eu le plaisir de pouvoir reprendre mon travail à mi-temps dès la rentrée de septembre 2010. C'est une grande source de satisfaction dans ma vie actuelle. En effet, j'ai pu ainsi me resocialiser, retrouver mes collègues, des élèves, les soucis pédagogiques, d'orientation, etc. Beaucoup de défis à relever.

L'un des pires poids lorsqu'on se trouve dans une telle situation est d'être assisté en permanence et de se sentir totalement inutile dans la société. C'est ainsi qu'au centre de rééducation et même déjà à l'hôpital, j'ai nourri quelques espoirs de reprendre le travail. Au centre j'ai déjà eu le bonheur de donner quelques explications mathématiques à des jeunes gens qui étaient soignés comme moi. J'ai suivi là-bas une vidéo formation sur un logiciel puissant de reconnaissance vocale : scribe de Médialexie, qui me permet aujourd'hui de préparer mes cours sur ordinateur. Des orthèses, placées sur mes mains, me permettent, pour compléter, de taper sur le clavier avec deux doigts ou plus exactement avec deux bras. J'utilise ensuite les deux vidéoprojecteurs mis à ma disposition pour projeter mon cours et en même temps les exercices du manuel numérisé ou d'autres documents. Les corrections sont faites de manière vocale également : les élèves numérotent les lignes de leur devoir et je leur fais un commentaire qui est ensuite tiré sur papier et collé à leur devoir par mon assistante. Avec le même logiciel, il m'est aussi possible de rentrer notes et appréciations, éventuellement mails, sur l'espace numérique de travail (ENT).

Retrouvant mes collègues, j'ai en même temps retrouvé la solidarité dont ils n'ont cessé de faire preuve et notre collaboration s'en est trouvée resserrée. Les élèves, après un premier temps de surprise se sont très vite adaptés à la situation et se conduisent avec un total naturel. Je crois même pouvoir compter sur eux plus qu'auparavant. En particulier je leur demande beaucoup de participation orale et de présence au tableau. Je pense que l'extrême proximité d'une personne lourdement handicapée est pour eux une expérience enrichissante. Un bon nombre d'entre eux, anciens élèves ou bien élèves actuels, ont montré beaucoup de maturité dans leur comportement et de gentillesse envers moi depuis le début de cette "expérience".

Les élèves, après un premier temps de surprise se sont très vite adaptés à la situation et se conduisent avec un total naturel. Je crois même pouvoir compter sur eux plus qu'auparavant.

Je tiens à remercier tous ceux qui m'ont aidé et continuent à le faire aujourd'hui et j'espère que le même effort pourra être fait pour d'autres collègues dans des situations similaires. »

Le point de vue de Mme. P, proviseure

« J'ai rencontré un homme battant, désireux d'enseigner, d'être à nouveau partie prenante de la communauté scolaire.

Monsieur C. a réintégré son poste d'enseignant à mi-temps à la rentrée 2010. Je prenais alors mes fonctions en tant que Proviseur.

À la réunion de prérentrée, j'ai rencontré un homme battant, désireux d'enseigner, d'être à nouveau partie prenante de la communauté scolaire en étant le plus autonome possible. Il m'a fait part, avec une grande pudeur, de toutes les difficultés structurelles qu'il avait dû affronter avant de revenir au lycée : obtention d'un permis de conduire spécifique, procédures longues et complexes afin de pouvoir adapter son appartement et de fait déménagement provisoire près du lycée pour pouvoir reprendre son poste.

Le lycée a réalisé certains aménagements dans sa salle de classe : installation de deux vidéo projecteurs, le premier relié normalement à l'ordinateur de la salle, le second relié à son propre ordinateur afin qu'il puisse projeter ses cours, sans que son assistant n'ait à les réécrire. Son bureau a également été surélevé afin qu'il soit compatible avec la taille de son fauteuil.

Monsieur C. est un enseignant respecté des élèves auxquels il donne quotidiennement une belle leçon de courage. Il surmonte son handicap pour dispenser un enseignement de qualité.

Nombreux sont les élèves qui l'accompagnent en tant que bénévoles le jour du Téléthon, ce qui prouve qu'ils ont intégré le message de solidarité et d'espoir d'une vie possible avec le handicap dont il est un exemple vivant. »

Le point de vue de Mmes Roux et Couderc correspondantes handicap de l'académie de Clermont-Ferrand

« Un retour préparé et anticipé.

Après une période assez longue d'hospitalisation, Monsieur C. a intégré un centre de rééducation durant une année où il a pu apprendre progressivement à compenser son handicap et envisager la reprise du travail grâce, entre autres, à la maîtrise des nouvelles technologies.

Très en amont de cette reprise, des contacts téléphoniques ont été pris avec nous et le médecin de prévention. Le médecin du Centre de rééducation a contacté le médecin de prévention pour lui expliquer la situation médicale, les handicaps et les réentraînements débutés.

Dès le retour de Monsieur C. dans la région, en mai 2010, un rendez-vous a été organisé dans l'établissement scolaire. Nous l'avons reçu puis il a rencontré le médecin de prévention. Une réunion plus générale a ensuite eu lieu avec le Proviseur et le Proviseur adjoint.

Une visite des locaux a été réalisée, afin de vérifier l'accessibilité, la continuité des cheminements et pour déterminer la salle de classe la plus adaptée. Afin qu'une réelle intégration

soit possible il a également fallu s'assurer que Monsieur C. pouvait accéder à l'administration et à la salle des professeurs.

Si chacun paraissait humainement prêt à faire le maximum pour permettre à Monsieur C. de retrouver un rôle social, cela semblait être un véritable défi.

Grâce à une étude de ses besoins et à l'achat du matériel nécessaire, Monsieur C. a pu reprendre ses activités au lycée dès la rentrée de septembre 2010. Il s'est vu confier une classe de seconde et une classe de première. Après quelques jours de flottement lié aux difficultés de recrutement d'un assistant d'éducation (AED), tout s'est mis en place. L'étudiant recruté assiste Monsieur C. avant, au début et à la fin du cours pour l'installation du matériel (branchement, manipulation…).

Cette année (2011/12) Monsieur C. continue son activité. Il a les mêmes niveaux d'élèves, mais avec une nouvelle aide humaine. Une difficulté reste à gérer : les déplacements domicile-travail, puisque Monsieur C. doit utiliser son véhicule spécialement équipé pour son fauteuil et ne peut encore le conduire en toute autonomie. Nous étudions le problème.

L'accompagnement de Monsieur C. dans sa reprise d'activité s'est révélé grandement facilité par la volonté de cet enseignant de recouvrer une vie professionnelle la plus normale possible. En dehors de l'accompagnement par l'acquisition de matériel adapté, nous rencontrons Monsieur C. chaque année afin d'évaluer ensemble si d'autres améliorations sont à apporter. Une visite dans l'établissement, depuis la reprise de Monsieur C., nous a permis de voir qu'il pouvait donner son cours en autonomie dans un climat de respect et de confiance établi avec ses élèves. Parallèlement, nous sommes régulièrement en lien avec lui, soit pour lui apporter des informations, soit au contraire pour solliciter ses conseils sur tel ou tel logiciel qu'il utilise. Ce partenariat est enrichissant pour tout le monde et, très clairement, par son courage, sa détermination et son engagement auprès de ses élèves, Monsieur C. a participé amplement à la réussite de son retour à l'emploi. »

Le point de vue de Madame Chazal, DRH de l'académie de Clermont-Ferrand

« En liaison avec les correspondantes handicap académiques, le chef d'établissement et les corps d'inspection pédagogique, une aide humaine a été mise en place afin de favoriser la reprise dans la classe de Monsieur C.

Outre les aménagements matériels et l'accompagnement humain, un allègement horaire de 6 heures lui a été accordé, afin de lui permettre de reprendre son enseignement dans les meilleures conditions. Parallèlement, il a demandé un temps partiel 15/18e en raison de son état de santé. Son assurance compense sa perte de salaire et la législation en faveur des personnes handicapées dans la fonction publique lui permet de ne pas être pénalisé en termes de retraite (surcotisation limitée pour les personnes ayant un handicap d'au moins 80 %). »

CHAPITRE 2

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE GRÂCE À DES AMÉNAGEMENTS DE POSTE

EN 2010-2011, **920** BOE ONT BÉNÉFICIÉ D'UN AMÉNAGEMENT DE LEUR POSTE DE TRAVAIL ;

415 AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ONT ÉTÉ ACCOMPAGNÉS PAR UN AUXILIAIRE (AU SEIN DU MINISTÈRE).

ACADÉMIE DE TOULOUSE

L'HISTOIRE DE MONSIEUR A. ADJOINT ADMINISTRATIF EN COLLÈGE

« Je suis reconnu travailleur handicapé à hauteur de 80 %, station debout pénible. J'ai obtenu mon premier poste sur l'académie par recrutement sans concours en mai 2008. L'établissement concerné était très difficile d'accès, deux étages sans ascenseur, et un long couloir au dehors avant d'arriver au bureau lui-même. Cette année-là, j'ai demandé à changer de bureau, pour être au moins au rez-de-chaussée. Ma requête a été refusée, pour ne pas "perturber" le reste de l'équipe, m'a-t-on dit.

Suite à cela, et devant mes difficultés croissantes, douleurs au dos, aux hanches (arthrose sévère), je décidai de demander ma mutation au titre du handicap. Je savais que le collège qui avait ma préférence était de plain-pied, au moins les services administratifs et le réfectoire. Ce fut mon premier vœu et je constituai un dossier médical complet. Ma mutation a été acceptée, j'ai donc intégré cet établissement en septembre 2009.

Un premier geste a été fait par Monsieur le Principal pour me permettre de garer mon véhicule au plus près du bureau. A suivi une demande d'aménagement du poste de travail et de mon véhicule personnel, pour les trajets domicile-travail. Les aménagements apportés sont les suivants : scooter électrique, afin de me déplacer librement sans fatigue, porte du bureau automatique avec télécommande à distance, cale pied et siège de bureau adapté à ma petite taille (1,30 m) et, enfin, siège du véhicule et rallongement des pédales réalisés sur mesure. Tous ces aménagements m'apportent au quotidien un plaisir immense de venir travailler sans difficultés, sans contraintes, en m'intégrant totalement au sein de la communauté scolaire. Beaucoup moins de douleurs à la fin de la journée, beaucoup moins de fatigue morale et physique. Je tiens également à remercier particulièrement le Principal du collège, qui s'est investi totalement dans ces démarches. Sans cela, je ne travaillerais pas dans ces conditions à l'heure actuelle. Je souhaite le même effort à toutes les personnes handicapées au niveau

national. En remerciant chaleureusement toutes les parties intervenues dans ce dossier. »

> Tous ces aménagements m'apportent au quotidien un plaisir immense de venir travailler sans difficultés, sans contraintes, en m'intégrant totalement au sein de la communauté scolaire.

Le point de vue de Monsieur le principal du collège

« L'ensemble des membres de la communauté éducative a pu porter un regard différent sur le handicap.

Monsieur A. a pris ses fonctions au secrétariat de l'établissement en septembre 2009. Ses compétences ont été très rapidement appréciées. Les aménagements matériels lui ont permis de limiter considérablement le nombre de pas à effectuer au quotidien. L'ensemble des membres de la communauté éducative a pu porter un regard différent sur le handicap. Les aménagements (scooter électrique, porte automatique…) font partie du quotidien et le fonctionnement du secrétariat est similaire à tout autre secrétariat. Personnellement, je sais pouvoir m'appuyer sur les compétences de Monsieur A., son handicap est entièrement compensé et n'est en aucun cas un obstacle au bon fonctionnement du collège. »

Le point de vue de Madame Bauguil, correspondante handicap de l'académie de Toulouse

« Un aménagement de poste sur mesure.

La question de l'aménagement du poste de travail de Monsieur A. s'est posée dès qu'il a été affecté dans son collège. Il s'est déroulé en plusieurs étapes. Tout d'abord, une étude de son poste et une évaluation des besoins de compensation ont été sollicitées auprès du Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) qui a fait intervenir un ergonome du Groupement Interprofessionnel Régional pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées (GIRPEH).

Ces interventions ont été prises en charge par le FIPHFP. À l'issue et à partir des recommandations, nous avons réalisé :

- un aménagement du véhicule qui permet à ce personnel de se rendre à son travail avec un confort de conduite adapté à ses besoins ;
- un aménagement de son bureau (fauteuil, armoire, cale-pied…) ;
- un aménagement de ses déplacements dans l'établissement (ouvre porte automatique, scooter pour lui permettre de porter des documents lourds vers divers lieux du collège).

Monsieur A. exerce aujourd'hui sa mission dans des conditions où les aides techniques compensent parfaitement les difficultés liées à son handicap. De ce fait, il est totalement opérationnel sur son poste. »

Le point de vue de Monsieur Vial, directeur des ressources humaines de l'académie de Toulouse

« Le cas de Monsieur A. est symptomatique du travail que demande l'intégration d'un personnel handicapé. C'est la compétence professionnelle qui doit être valorisée et mise en exergue en premier lieu. Le cadre dans lequel s'exerce cette compétence est, quant à lui, adapté aux besoins particuliers afin de permettre l'expression de cette compétence.

Il faut souligner que l'approche est plurielle et nécessite une bonne compréhension des enjeux du poste et des besoins de la personne pour aboutir finalement à un résultat plus que satisfaisant. »

ACADÉMIE DE LYON

L'HISTOIRE DE MADAME L. ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION À L'INSA DE LYON

« **J'ai été recrutée il y a plusieurs années à l'INSA de Lyon. Je me sens chanceuse de travailler ! À l'époque de mon embauche, le service que j'ai intégré a été informé de mon handicap et aucune forme de discrimination ne s'est manifestée.** Pour une intégration optimale dans mes fonctions, je bénéficie d'un accompagnement personnalisé de l'équipe en charge du handicap. Mon poste et mes horaires de travail ont été aménagés, ce qui me permet de compenser en partie les inconvénients dus au handicap. Je bénéficie également d'une place de stationnement adaptée me facilitant l'accès au bâtiment. L'appui de la cellule handicap est important, notamment pour faire face à l'évolution de la maladie. Je me sens toujours prête à travailler et le fais toujours avec sourire et bonne humeur en intériorisant mes douleurs, de telle sorte que la plupart des personnes ne soupçonnent pas mon handicap, ce qui est très valorisant. Malgré mon handicap, il est important pour moi de conserver une certaine autonomie et de ne pas dépendre de la société. Je dois toutefois admettre que je me sens diminuée physiquement, mais le fait de travailler me permet d'être utile au point d'en oublier parfois la maladie. »

> La plupart des personnes ne soupçonnent pas mon handicap, ce qui est très valorisant.

Le point de vue de l'équipe pluridisciplinaire handicap de l'INSA de Lyon (assistante sociale, DRH, infirmière, médecin de prévention et personne ressource)

« L'intégration de cette personne en situation de handicap s'est très bien déroulée. Le FIPHFP a financé l'intégralité des dépenses engagées pour l'aménagement de son poste (clavier, bureau, fauteuil ergonomique). Elle ne laisse rien transparaître de son handicap au niveau professionnel. Seule l'équipe en

charge du handicap a connaissance de son état de santé. Cet agent est accompagné en fonction de la progression de sa maladie, dans les démarches de santé, administratives et sociales qui y sont afférentes. Elle trouve également dans cette équipe un soutien psychologique et moral parfois nécessaire. Nous sommes entièrement satisfaits d'avoir engagé cette personne, extrêmement motivée et appliquée. »

Le point de vue de Madame Georges, directrice des ressources humaines

« L'accueil de publics diversifiés et leur accompagnement vers la réussite font partie de nos valeurs.

L'accueil de publics diversifiés, tant des étudiants que des personnels, et leur accompagnement vers la réussite font partie des valeurs fondatrices de l'INSA de Lyon. La politique volontariste et les démarches entreprises sur la thématique du handicap visent à former, sensibiliser et prévenir des discriminations l'ensemble de la communauté insalienne (étudiants et personnels).

Ces actions se traduisent notamment par de l'accompagnement personnalisé, l'accueil de stagiaires avec handicap et la tenue d'une semaine annuelle de sensibilisation à l'intégration des personnes en situation de handicap au cours de laquelle se déroulent différentes activités : théâtre d'entreprise, repas dans le noir, handisport, projections documentaires et ateliers de mise en situation.

L'allocation de moyens matériels, financiers et humains (notamment des services ressources humaines et médico-sociaux) permet la mise en œuvre de la politique de l'établissement. »

CHAPITRE 3

ÊTRE AFFECTÉ SUR UN NOUVEAU POSTE

À LA RENTRÉE 2010, **2 566** ENSEIGNANTS DONT L'ÉTAT DE SANTÉ NE LEUR PERMETTAIT PLUS D'EXERCER LEURS FONCTIONS DEVANT LES ÉLÈVES ÉTAIENT AFFECTÉS SUR DES POSTES ADAPTÉS, EN VUE D'UN RETOUR À L'EMPLOI OU D'UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE.

ACADÉMIE DE BESANÇON

L'HISTOIRE DE MONSIEUR L. ENSEIGNANT AFFECTÉ SUR UN POSTE ADAPTÉ DANS UN CDI DE LYCÉE PROFESSIONNEL

« **Au début de la cinquième année de poste adapté de longue durée, je peux affirmer que c'est une réussite.** J'ai le plaisir de témoigner en espérant que cela puisse servir à des collègues en situation de handicap, sachant que chaque cas est particulier et que pour chacun il doit ou devrait exister une solution qui évite la mise en invalidité. Un fait que j'ai mis deux ans à accepter psychologiquement : je ne suis plus en état physique de gérer au quotidien des classes en tant que professeur de maths-physique tout au long de l'année scolaire du fait de ma maladie et de mon handicap, c'est une réalité !

> Pour chacun, il doit, ou devrait exister, une solution qui évite la mise en invalidité.

J'ai eu la grande chance d'être affecté en septembre 2007 sur un poste adapté dans le CDI d'un lycée. Sinon, je ne sais pas où je serais… invalidité… correcteur au CNED… (sachant que la maladie atteint aussi la sensibilité et la motricité des mains : pas terrible pour corriger 80 copies par semaine…), dépression, en congé longue durée ?

Pendant ces quatre ans, j'ai prouvé que je pouvais être une personne ressource pour le quotidien du CDI et plus globalement pour le lycée.

La souplesse de mon poste adapté me permet de moduler mon temps de travail selon mon état de santé. Il faut juste beaucoup plus de temps pour récupérer quand je flirte avec l'épuisement, les douleurs qui en découlent. Toute la difficulté est de trouver le bon équilibre pour éviter d'être en arrêt de travail. Avec l'accord de mon chef d'établissement, je travaille ponctuellement, quand cela est nécessaire pour diminuer la fatigue des trajets, en télétravail depuis chez moi. Cela est possible car je suis devenu une personne ressource pour expérimenter et développer ENOE (Environnement numérique ouvert et évolutif) dans mon lycée.

Depuis six mois, je suis même formateur DIFOR (division de la formation) pour former ponctuellement les personnels d'autres établissements au réseau numérique pédagogique, c'est peut-être pour moi une perspective d'évolution du poste adapté ?

Globalement, ma présence avec mon fauteuil électrique dans les établissements scolaires suscite des questionnements et souvent des solutions avec beaucoup de compréhension. Les problèmes, il y en a eu. Ils me font sourire parce qu'ils ont été exceptionnels. Par exemple, lorsque j'ai dû aller à une formation pour la scolarisation des enfants handicapés, qui se déroulait au 3e étage de l'IUFM de Besançon. J'ai dû revenir chez moi bredouille à cause des escaliers. On m'a gentiment dit qu'on verrait les années futures pour améliorer l'accessibilité. Il faut garder le sourire, s'énerver ne sert à rien.

> Ma présence avec mon fauteuil électrique dans les établissements scolaires suscite des questionnements… et souvent des solutions avec beaucoup de compréhension.

En revanche, les formations au CRDP de Besançon sont accessibles. J'ai constaté une amélioration significative de l'accueil en quatre ans : place réservée en tant que handicapé… mais pour aller manger à midi avec les collègues au restaurant du rectorat, je me retrouve seul dans la salle. Ce moment convivial d'échange m'est inaccessible. Alors quand un site comme le rectorat rue Carnot ou un établissement est presque 100 % accessible, c'est le bonheur !

Au quotidien, je suis un personnel à part entière. Les élèves et les collègues sont attentionnés, ils savent qu'il faut juste faire attention à leurs pieds quand je fais des manœuvres dans les espaces réduits. Il y a toujours quelqu'un au quotidien pour proposer de m'aider mais pour l'instant je suis autonome.

Les obstacles que je peux rencontrer développent une qualité : la patience. Elle est indispensable pour remplir les longs dossiers qui permettent le financement d'adaptation du poste de travail par le FIPHFP. Le dernier en date est l'acquisition d'un ordinateur avec reconnaissance vocale très performant.

Pour moi, l'informatique a été vraiment le moteur de la réussite de ma reconversion professionnelle.

Merci encore une fois aux personnes du rectorat et du lycée qui ont su être à l'écoute. »

Le point de vue de Madame G., proviseur du lycée

« Monsieur L., professeur PLP depuis 1989, a exercé sa fonction d'enseignant dans sa discipline « mathématiques-sciences physiques » en lycée professionnel jusqu'au premier septembre 2007. À partir de cette date, il a été nommé sur un poste adapté au lycée.

Depuis la rentrée 2011, date de ma prise de fonction, je constate quotidiennement qu'à ce jour ce professeur est totalement impliqué dans le fonctionnement de l'établissement. D'après les différents témoignages entendus, si son handicap a pu interroger dans un premier temps les élèves ou les personnels, la participation de Monsieur L. à plusieurs projets pédagogiques de l'établissement lui a conféré une réelle place au sein de la communauté éducative.

Depuis deux ans, Monsieur L. s'est notamment investi, en raison de ses compétences et de ses appétences, dans la naissance du site du lycée et de son portail collaboratif E.N.O.E. Par ailleurs, affecté au CDI de l'établissement, il s'est chargé de faire revivre un espace de documentation.

Par cette activité soutenue, Monsieur L. s'est rendu indispensable à l'établissement. Le contenu et les modalités de son exercice dépendent non seulement des besoins exprimés par la communauté éducative et des aspirations professionnelles de l'intéressé, mais aussi de la politique engagée par le chef d'établissement dans le cadre de sa gestion interne des ressources humaines. »

Le point de vue de Monsieur Siclet, correspondant handicap de l'académie de Besançon

« Tout faire pour permettre à Monsieur L. de poursuivre sa carrière professionnelle…

Le recteur de l'académie de Besançon m'a confié la mission de correspondant handicap il y a un an. Pour ma part, je suis intervenu principalement aux côtés de Monsieur L. pour favoriser l'aménagement de son poste de travail : mise en œuvre d'aides techniques en sollicitant le FIPHFP et en appui lors de la commission des postes adaptés. J'ai eu un rôle d'écoute, de conseil et d'orientation, voire de médiation. Dans cette situation, je n'ai pas eu à informer ni à sensibiliser le collectif direct de travail, ce que je fais lorsque l'agent le souhaite.

L'adaptation et l'aménagement du poste de travail a mobilisé de multiples acteurs internes tels que le chef d'établissement, la DRH, le service financier du rectorat, la DIFOR, le service social des personnels, le médecin, ses collègues, le correspondant handicap et également des acteurs extérieurs : le corps médical, l'ergothérapeute, l'association des paralysés de France, pour une étude de poste.

Tout projet d'aménagement du poste de travail passe d'abord par une rencontre avec l'agent pour prendre en compte ses besoins, ses compétences, ses parcours professionnel et personnel. L'adaptation du poste de travail a permis à l'établissement de répondre à des besoins en développant l'efficacité d'activités qui reposent sur les compétences de Monsieur L.

En permettant à Monsieur L. la poursuite de sa carrière professionnelle, mais aussi en prenant en compte sa situation personnelle, l'institution a induit un effet bénéfique sur le climat social.

Il s'agit d'un maintien dans l'emploi individuel réussi qui peut ainsi aujourd'hui en laisser présager d'autres… »

Tout projet d'aménagement du poste de travail passe d'abord par une rencontre avec l'agent pour prendre en compte ses besoins, ses compétences, ses parcours professionnel et personnel.

Le point de vue de Madame JANNIER, DRH de l'académie de Besançon

« Vers une véritable réorientation professionnelle et la construction de compétences nouvelles.

L'affectation de Monsieur L. sur un poste adapté peut être considérée aujourd'hui comme un exemple de réussite du maintien au travail d'un personnel enseignant confronté à une situation médicale grave et au handicap.

Ce qui mérite d'être souligné, au travers de cet exemple, c'est la volonté convergente de tous les acteurs de voir mener à bien un tel projet, et en premier lieu la volonté de l'enseignant lui-même.

Si en 2007, le principe de l'affectation de Monsieur L. sur un poste adapté s'imposait à l'institution compte tenu de la situation médicale de l'intéressé, le travail mené en commun pour bâtir un véritable projet professionnel, la réflexion conduite autour de l'aménagement du poste de travail, l'établissement d'affectation, la définition des missions confiées ont permis une véritable réorientation professionnelle et la construction de compétences nouvelles au service des élèves et de l'institution.

La détermination de Monsieur L. a fait le reste, aidé en cela par les chefs d'établissement, au cœur de la réussite d'un tel projet.

Parvenir à mobiliser toutes les ressources humaines, permettre aux personnels atteints de handicap de trouver une vraie place au sein de l'institution, construire des missions nouvelles et adapter les postes de travail, tels sont les objectifs recherchés dans la mise en œuvre de la politique d'affectation sur postes adaptés dans l'académie de Besançon. »

CHAPITRE 4

L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS ET DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

DEPUIS LA LOI DE **2005**,
LE MINISTÈRE RENFORCE L'INFORMATION
DE TOUS LES PERSONNELS
ET LA SENSIBILISATION AU HANDICAP
AFIN DE LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES.

ACADÉMIE DE NICE

L'HISTOIRE DE MONSIEUR G. PROFESSEUR AGRÉGÉ DE LETTRES ET CHARGÉ DE MISSION ACADÉMIQUE POUR LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES DÉFICIENTS VISUELS

« **Je suis né en 1955, année où était supprimée l'interdiction faite aux aveugles de se présenter à l'agrégation.** À la fin de ma scolarité primaire, un décollement de rétine, qui devait me priver de la vue, allait me conduire à poursuivre mes études dans l'ombre, car notre institution n'était pas encore acquise aux idées d'intégration et encore moins d'inclusion.

Je tiens à rendre hommage aux diverses équipes éducatives et au corps professoral dans son ensemble qui ont su me donner le goût d'apprendre et de chercher à retransmettre les connaissances acquises.

> « Les avancées technologiques permettent aujourd'hui de pallier et de compenser un certain nombre de gênes causées par le handicap. » Monsieur G.

Depuis 1976, j'enseigne dans un collège. J'ai pu constater l'évolution des mentalités et de la législation quant à la prise en compte des différences et du handicap en particulier. Si les élèves porteurs d'un handicap ont été les premiers à bénéficier d'un ensemble de mesures qui visent à leur permettre d'être des citoyens à part entière, les enseignants atteints d'un handicap ont également vu leurs conditions de travail facilitées. Les aménagements de leur poste de travail, notamment pour les non-voyants, sont très importants. Les avancées technologiques permettent aujourd'hui de pallier et de compenser un certain nombre de gênes causées par le handicap :

- scanner avec logiciel de reconnaissance de caractères,
- plage tactile,
- bloc note braille,
- ordinateur avec revue d'écran sonore ou braille…

Je voudrais cependant souligner ce qui me semble fondamental au-delà de l'aide qu'apporte l'utilisation d'outils spécialisés, à savoir la relation aux autres, le bénéfice d'un travail en équipe et, plus généralement, la formation et la sensibilisation au handicap. »

Le point de vue de Monsieur V., chef d'établissement

« Monsieur G. œuvre auprès de nos élèves non voyants et déficients visuels pour faciliter leur intégration avec un inlassable dynamisme et une efficacité très remarquée. Sa participation aux conseils d'enseignement et conseils de classe donne lieu à une évaluation performante de nos élèves. Ses recherches touchent à des domaines variés : informatique, psychologie, développement du sens esthétique chez les non-voyants, intégration scolaire et sociale des enfants et des adolescents handicapés du collège à l'université.

Monsieur G. bénéficie d'une assistance humaine, mais son handicap ne pose aucune difficulté. Travailler avec lui est un plaisir ! »

Le point de vue de Madame Diévart-Monier, correspondante handicap de l'académie de Nice

« Les personnes sollicitées pour témoigner sur la situation de Monsieur G. ont répondu très spontanément. Chacun est conscient que c'est par l'exemple et la présentation de situations concrètes que les mentalités peuvent évoluer. »

Le point de vue de Madame Brieau, DRH de l'académie de Nice

« Nous devons poursuivre la sensibilisation des personnels.

Mon souhait est d'engager l'académie de Nice dans une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnels en situation de handicap. Elle fait pleinement partie de notre politique de ressources humaines axée sur un suivi global et individualisé sur l'ensemble de leur parcours professionnel. Les objectifs sont : poursuivre la sensibilisation des personnels, améliorer la connaissance des situations individuelles et développer l'accompagnement des personnels en poste ou à recruter.

La mise en œuvre de ces objectifs repose sur trois axes majeurs : l'intégration de la dimension d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de la politique académique des ressources humaines, le renforcement de la formalisation des démarches et une plus grande implication des personnels d'encadrement. Pour ce faire, j'ai clairement positionné la correspondante handicap dans un service d'appui au pilotage des ressources humaines, en qualité d'assistante ressources humaines dans le cadre d'une approche d'accompagnement globalisée. À ce titre, elle est associée aux dispositifs de suivi des postes adaptés, des commissions d'accompagnement des personnels à besoins particuliers et du dispositif de reclassement professionnel. Elle intervient également dans l'accompagnement des parcours professionnels en qualité de conseillère mobilité carrière. »

CHAPITRE 5

COMMENCER UNE NOUVELLE CARRIÈRE DANS L'ADMINISTRATION

ACADÉMIE DE BORDEAUX

L'HISTOIRE DE MADAME S. SAENES AU RECTORAT DE BORDEAUX

« Je suis arrivée au rectorat de Bordeaux le 5 octobre 2009, en tant que contractuelle, puis j'ai été titularisée le 5 octobre 2010, dans le cadre du recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. J'avais, auparavant, travaillé 2 ans dans le secteur privé.

Diplômée d'un Master II en Droit des Relations de travail dans l'entreprise, de l'université Bordeaux IV, j'ai été recrutée par le rectorat en tant que SAENES, adjointe à un chef de bureau. Ma mission principale consiste à effectuer le suivi des personnels à besoins particuliers (difficultés pédagogiques, médicales, sociales, etc.).

> Mon recrutement dans la fonction publique m'a apporté une meilleure considération de mon handicap au travail et une certaine sérénité pour mon avenir.

Mon intégration au sein du rectorat est parfaitement réussie et s'est faite de façon naturelle et progressive. Afin de faciliter mon quotidien au travail, la correspondante handicap de l'académie de Bordeaux a procédé à l'aménagement de mon poste de travail (siège ergonomique, repose-pied et tablette) et il m'a également été attribué une place de parking réservée aux personnes à mobilité réduite dans le parking du rectorat. Je suis très bien intégrée au sein du rectorat, à la fois vis-à-vis de mes collègues, de mes supérieurs hiérarchiques et des personnels que je gère de par mes fonctions, mon handicap n'étant pas du tout un frein.

Ayant travaillé dans le secteur privé, je peux affirmer aujourd'hui que mon recrutement dans la fonction publique m'a apporté une meilleure considération de mon handicap au travail et une certaine sérénité pour mon avenir. »

Le point de vue de Madame V., chef de service au rectorat de Bordeaux

« Les compétences professionnelles avant tout.

Madame S. est dans sa troisième année d'exercice dans le service. En charge du suivi des personnels à besoins particuliers, et adjointe d'un chef de bureau, elle a été recrutée avant tout en raison de ses compétences qui correspondaient à un profil de collaborateur que nous recherchions. La prise en compte de son handicap s'est faite uniquement au moment de l'aménagement de son poste. Cet aménagement a, en effet, facilité matériellement sa prise de fonctions et, par voie de conséquence, son intégration dans l'équipe. En dehors de cet aménagement nécessaire, c'est une collaboratrice que je considère comme les autres, et dont j'attends le même niveau de résultats que pour n'importe lequel de mes autres collaborateurs. Sur son lieu de travail, Madame S. n'est pas considérée comme une personne handicapée, mais comme un personnel à part entière du service. Et ceci sans aucune forme d'ambiguïté. »

Le point de vue de Madame Soriaux, correspondante handicap de l'académie de Bordeaux

« Une prise de fonction "naturelle"

Malgré une carte d'invalidité à 80 %, Madame S. n'avait pas de besoins particuliers et a pris ses fonctions tout à fait normalement. Nous nous côtoyons régulièrement et j'ai pu rapidement identifier ce qui pouvait contribuer à améliorer son quotidien. Le FIPHFP a financé l'aménagement de son poste de travail, à savoir : un fauteuil ergonomique, un repose-pied et un porte document.

L'accès au parking, situé en sous-sol, lui a été facilité par le prêt de la clé de l'ascenseur, ce qui lui permet d'y accéder directe-

ment, sans passer par l'escalier. Cependant, le parking n'ayant pas de signalisation adaptée, il arrivait que Madame S. trouve l'emplacement, qui lui était réservé, occupé. Le secrétaire général du rectorat ainsi que le DRH m'ont autorisée à diffuser un message à l'ensemble des personnels, afin de rappeler les règles de civilité. Cela a porté très rapidement ses fruits.

Nous avons ensuite réalisé des travaux dans le parking, afin d'aménager deux places pour personnes handicapées, conformes aux normes de grandeur et comportant la signalétique adéquate. Depuis, il n'y a plus aucun problème, tout le monde respecte ce qui est maintenant clairement identifié. Madame S. a été très satisfaite de ce qui a pu être mis en place. »

ACADÉMIE DE NICE

L'HISTOIRE DE MADAME D. SAENES EN LYCÉE

« De 1987 à 2001, j'ai travaillé en Italie en tant que chef de rang dans divers établissements hôteliers. Suite à une grave maladie, je suis revenue en France en 2007 et ai dû réfléchir à une reconversion professionnelle.

Dans le cadre d'un reclassement, j'ai bénéficié d'une formation de secrétaire. J'ai obtenu, en juillet 2007, le baccalauréat professionnel, option secrétariat. J'ai aussitôt trouvé, grâce à l'ANPE, un emploi en "contrat d'accompagnement dans l'emploi" au bureau du Partenariat du lycée où je travaille désormais, et j'ai été recrutée en qualité de SAENES par la voie contractuelle le 1er septembre 2011.

J'occupe actuellement le poste de secrétaire de direction. C'est un métier passionnant, riche et varié. Le travail d'équipe en forme sa particularité et je m'y sens complètement intégrée. J'ai suivi deux formations à Saint-Raphaël qui m'ont permis d'approfondir mes connaissances sur l'EPLE et d'échanger avec des collègues sur nos pratiques professionnelles.

Ma maladie n'est pas visible et les seuls aménagements nécessaires sont de l'ordre du confort. La répétition des événements au cours de l'année scolaire (rentrée scolaire, élections, mutations…) m'a permis de retrouver les compétences de mémorisation affaiblies par les traitements de la maladie.

J'ai la chance de travailler avec un chef d'établissement qui prend le temps de répondre à toutes mes questions et me guide vers ce nouveau métier. »

Le point de vue de Monsieur B., le proviseur du lycée

« L'absence de signes visibles du handicap fait "vaciller" les représentations.

L'absence de signes visibles du handicap pour un personnel recruté par la voie contractuelle fait "vaciller" les représentations que peut en avoir l'entourage professionnel. D'autant que l'intéressée fait preuve de postures de bonne humeur, de dynamisme et d'engagement dans le travail qui font référence dans l'établissement et sont appréciées de tous. Le seul aménagement du poste de travail est, de façon exceptionnelle, celui de l'emploi du temps dans le respect du besoin exprimé par la personne et en cohérence avec les exigences du service. »

Le point de vue de Madame Diévart-Monier, correspondante handicap de l'académie de Nice

« Mieux accompagner les personnes handicapées.

Les objectifs qui déterminent ma mission sont inscrits dans notre plan d'action académique : poursuivre la sensibilisation des personnels, améliorer la connaissance des situations individuelles et développer l'accompagnement des personnels en poste ou à recruter.

La mise en œuvre de ces objectifs repose sur trois axes majeurs : l'intégration de la dimension accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de la politique académique des ressources humaines, le renforcement de la formalisation des démarches et une plus grande implication des personnels d'encadrement. Tout ceci sous le pilotage et la conduite bienveillante de la secrétaire générale adjointe - directrice des ressources humaines. »

ACADÉMIE DE TOULOUSE

L'HISTOIRE DE MADAME M. INGÉNIEUR D'ÉTUDES, UNIVERSITÉ TOULOUSE 3

« J'ai été reconnue travailleur handicapé suite à un grave accident de santé qui m'a rendue inapte à mes fonctions d'enseignante.

Ayant travaillé au sein de cabinets de commissariat aux comptes dans la première partie de mon parcours professionnel, j'ai entrepris une reconversion dans un poste administratif.

L'université m'a permis d'effectuer une occupation à titre thérapeutique au sein d'un de ses services administratifs pendant mon congé de longue durée, au terme duquel j'ai pu demander et obtenir un détachement d'une année comme Ingénieur d'études dans un poste de responsable du contrôle interne en septembre 2010. Ma titularisation dans ce poste est intervenue en septembre 2011.

Cette reconversion qui m'a été imposée par la maladie, constitue finalement pour moi une chance. J'ai pu retrouver la vie active et j'occupe un poste intéressant et motivant.

Ma hiérarchie a su prendre en compte mes limites physiques en me permettant d'adapter mon temps de travail. D'autres aménagements ont été mis en place comme l'autorisation d'utiliser les taxis à la place des transports en commun lors des déplacements professionnels pour éviter un surcroît de fatigue.

Je tiens à remercier, tout particulièrement, la direction de l'université et mon chef de service, qui ont permis cette reconversion. J'espère que d'autres personnes dans mon cas pourront bénéficier de retours en poste dans d'aussi bonnes conditions.

Mes remerciements s'adressent aussi à tous les services de l'Inspection académique, du rectorat et de l'université qui m'ont accompagnée pendant mes démarches. »

Le point de vue de Monsieur B, chef du service

« Il n'y a aucune différence avec le reste de l'équipe…

Lors de ma prise de fonction, j'ai découvert le statut de cet agent qui travaillait à temps partiel dans le cadre d'une occupation à titre thérapeutique.

Dans un premier temps, j'ai été déconcerté par ce statut que je ne connaissais pas et qui interroge sur la façon de "manager" une telle situation. Il s'agit en fait de permettre à une personne en congé de longue durée de conserver un lien social et professionnel tout en se préparant éventuellement à une reconversion.

En réalité, il n'y a aucune différence avec le reste de l'équipe ; il est difficile pour moi d'évoquer le cas particulier de Madame M. tant l'intégration a été parfaite.

En charge d'un secteur clé du service, elle assure parfaitement sa mission et gère les moments de fatigue passagère avec intelligence et pragmatisme.

Madame M. est un atout pour le service. »

Le point de vue de Monsieur Mauras, personne ressource

« Un travail de réflexion a été mené avec Madame M. pour anticiper et réaliser rapidement son reclassement.

La mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire (DRH, personne ressource, médecin de prévention, assistante sociale) a permis de lui proposer une occupation à titre thérapeutique à hauteur d'un mi-temps, et de tout mettre en œuvre pour faciliter sa reconversion.

Durant cette période, elle a développé des compétences nouvelles nécessaires à son reclassement et a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation.

Aujourd'hui, Madame M. est reclassée et intégrée sur un poste d'IGE et apprécie particulièrement le cadre dans lequel elle travaille. »

Le point de vue de Madame Lebreton, directrice des relations et des ressources humaines

« Le recrutement de Madame M. affirme la volonté de notre établissement d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées.

Il illustre notre détermination à développer une politique volontariste d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Et nous avons surtout réussi un bon recrutement en accueillant Madame M. dans notre établissement. »

CHAPITRE 6

LE RECRUTEMENT DIRECT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

EN 2011, **439** **PERSONNES HANDICAPÉES**
ONT ÉTÉ RECRUTÉES PAR VOIE CONTRACTUELLE.

ACADÉMIE DE NANCY-METZ

L'HISTOIRE DE MADAME T. PROFESSEUR DE MATHÉMATIQUES

« **Non-voyante, j'ai bénéficié du recrutement par la voie contractuelle en 2008 et je suis actuellement professeur de mathématiques dans un collège.** Après une étude de dossier et deux entretiens, ma candidature a été retenue. J'ai trouvé ce mode de recrutement très pertinent dans la mesure où, d'une part, mes nombreuses expériences professionnelles ont été prises en compte dans l'étude de mon dossier et, d'autre part, les livres permettant de préparer le CAPES de mathématiques n'étant pas accessibles, j'avais fini par renoncer à le présenter. De plus, je ne pouvais pas fonder ma réussite sur la bonne volonté de mes amis à me lire des livres de mathématiques. J'ai ensuite suivi la deuxième année d'IUFM comme toute personne titulaire du concours. J'ai effectué cette formation en deux ans. En effet, la première année a été très difficile pour diverses raisons.

Mes manuels scolaires, notamment, n'étant pas transcrits en braille dans les délais prévus, j'ai manqué de temps et de ressources pour préparer mes cours comme il se doit. Il me semble important de souligner que comme toute expérience, celle-ci a été formatrice, malgré le sentiment de frustration engendré à la fin de cette première année de contrat. Ma deuxième année de contrat s'est, quant à elle, très bien déroulée. J'étais affectée dans un collège, les manuels m'ont été fournis à temps, et j'ai bénéficié d'énormément de conseils de la part des formateurs IUFM qui ont tout mis en œuvre pour répondre au mieux à mes besoins. J'ai été titularisée en 2010. Depuis, tout se passe pour le mieux. »

Le point de vue de Monsieur Lalore, correspondant handicap de l'académie de Nancy-Metz

« **Accueillir la personne handicapée sans tabou.**

Il est très important de bien préparer l'intégration du personnel en situation de handicap. C'est en effet la phase opérationnelle du recrutement. Cela suppose, en premier lieu, d'accueillir la personne handicapée sans tabou. Lors de la rencontre avec l'équipe de direction sont abordés les contraintes liées à la procédure réglementée par le décret de 1995, ainsi que les aménagements qui seront mis en œuvre, prescrits par la médecine de prévention du rectorat et financés par le FIPHFP. Je tiens à souligner que c'est la mobilisation des différents acteurs et interlocuteurs qui ont pu garantir, à Madame T., les meilleures conditions de travail et ceci sans aucune stigmatisation. Avec une année de recul, je peux affirmer que cette intégration est un exemple et une belle réussite. »

> C'est la mobilisation des différents acteurs et interlocuteurs qui ont pu garantir, à Madame T., les meilleures conditions de travail.

Le point de vue de Monsieur Fabre, DRH de l'académie de Nancy-Metz

« Je tiens à rappeler le contexte politique en matière de handicap impulsé par le ministère et mis en œuvre dans l'académie :

- avoir une meilleure connaissance des personnels reconnus travailleurs handicapés par le biais de recensements, en rappelant aux intéressés ce que peut leur apporter la qualité de personne handicapée (aménagement de postes, aides possibles, droits à faire valoir…) ;

- poursuivre le recrutement par la voie contractuelle sur tous les corps de métiers de notre institution (c'est bien la recherche de compétences pour occuper les postes à pourvoir, dans l'intérêt de l'institution et des intéressés) ;

- maintenir les personnels dans l'emploi (veiller à accompagner dans leur carrière professionnelle les personnels devenant handicapés pour utiliser au mieux leurs compétences).

Cela nécessite de faire adhérer le maximum de personnes à cette démarche, tant au niveau des personnels d'encadrement que des futurs collègues. Il s'agit de professionnaliser l'acte de recrutement, d'accompagnement, et de toujours avoir pour objectif l'intérêt de l'institution et celle de la personne. Il arrive malheureusement, parfois, que les intérêts ne soient pas convergents. Ce qui n'est pas le cas de Madame T., qui a su répondre aux besoins du poste qu'elle occupe. »

www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère éducation nationale

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Mai 2012