

## Emploi

# Une réponse sur mesure pour chaque situation de handicap

Gard 3 200 agents • 733 200 hab.

**Le département du Gard affiche un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6,88%, qu'il veut porter à plus de 9% en 2018. Son principal atout: une approche personnalisée.**

C'est la clé du dispositif mis en place depuis trois ans par le département du Gard: un comité de suivi personnalisé, qui se penche chaque mois sur les dossiers de maintien dans l'emploi d'agents inaptes ou ayant des restrictions médicales. Il réunit un médecin de prévention, une assistante sociale, un psychologue du travail, des spécialistes de la prévention des risques, des agents chargés du traitement administratif des dossiers et d'autres encore chargés des emplois et des compétences. L'un de ceux-ci assure la coordination de la démarche, aux côtés de Yamina Segeon, chargée de mission «diversité et handicap» (lire ci-contre).

«Il est nécessaire d'avoir une approche globale de chaque situation, en échangeant des points de vue complémentaires, pour élaborer une réponse adaptée à chacun», explique Doria Sévery, cheffe de service «formation, mobilité et recrutement». De 2012 à 2015, 150 personnes ont bénéficié d'un accompagnement, en raison de restrictions médicales ou après avoir été déclarées inaptes. L'équipe a fait réaliser 50 études ergonomiques, 27 aménagements et 48 adaptations de poste; des auxiliaires

de vie professionnelle ont accompagné 28 agents par an en moyenne. Pour faciliter des reconversions, elle a mis en œuvre sept bilans de compétences, onze accompagnements au reclassement, ainsi que 17 formations pour des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### UNE CONVENTION SIGNÉE

Rien de tout cela n'aurait été possible sans une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Signée en 2012, elle accordait au département du Gard une aide financière de un million d'euros. Elle a été renouvelée en 2016 pour trois ans et un montant de 867 000 euros. La collectivité a employé la plus grande partie des fonds pour le maintien dans l'emploi des agents. Elle n'a recruté que 19 travailleurs handicapés, dans un contexte de forte baisse des embauches. Et elle a sous-traité relativement peu d'activités au secteur protégé, pour un montant de 130 000 à 150 000 euros par an. L'accompagnement des agents se fait au cas par cas.

«Nous proposons parfois des réorientations. Par exemple, pour un agent d'entretien en collège, inapte mais investi dans le sport associatif, nous avons tenté une immersion dans le secteur social. Ensuite, nous avons complété sa formation pour qu'il fasse de l'accueil en centre médicosocial», détaille Doria Sévery. La démarche a eu des effets positifs: «Elle a conduit des agents

## TÉMOIGNAGE

### «Un principe majeur, la non-discrimination»



**YAMINA SEGEON, chargée de mission «diversité et handicap»**

«Le handicap, même psychique, peut être compensé. Je m'appuie sur le Défenseur des droits pour étayer mon action, qui a un principe majeur: la non-discrimination. J'étudie les compétences de chaque personne en situation de handicap, mais je prends aussi en compte le collectif de travail et les problèmes de management. L'objectif est de trouver des solutions adaptées à chaque situation.

Cela exige un important travail d'accompagnement, en s'appuyant sur plusieurs outils. Nous devons, dans bien des cas,

demander une étude ergonomique du poste de travail, accompagner l'agent dans une situation sociale difficile, faire un bilan professionnel, évaluer ses besoins en formation, etc. Par exemple, pour un agent qui a une restriction de port de charge, il faut affiner: quel poids? quels objets? et affecter un auxiliaire de vie professionnelle pour soulager l'équipe, le temps de revoir l'organisation du travail.»

à déclarer leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Ils ont compris qu'on les aiderait. Nous prenons aussi en compte les syndromes d'épuisement professionnel», souligne Doria Sévery.

### AIDES FINANCIÈRES

D'ici à décembre 2018, le département du Gard prévoit d'embaucher six apprentis handicapés qualifiés, qui compteront dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il a noué un partenariat avec le service «handiversité» de l'université de Montpellier

pour recruter des jeunes de niveau bac+2 à bac+5. L'objectif est de répondre aux besoins de la collectivité sur plusieurs postes: contrôle de gestion, maintenance des bâtiments, système d'information, gestion des ressources humaines, ingénierie de projet, etc. Le FIPHFP finance 80% de la rémunération chargée de l'apprenti, les frais de formation et le coût d'aménagement du poste. En évitant de grever son budget, le département pourra continuer à recruter des apprentis de niveau CAP ou BEP.■

**Solange de Fréminville**