

**«L'insertion des personnes en situation de handicap :  
Avec le CDG, tous engagés !»**



**Jeudi 28 avril 2022 – 9h30**



# BIENVENUE !!

Mot d'accueil de **Madame Denise BLEUBAR**,  
Présidente du Centre de Gestion de la Guadeloupe

BIENVENUE !!

Mot d'accueil de **Monsieur Jean-Claude THIBAUT**,  
Directeur Général du Centre de Gestion de la  
Guadeloupe



# BIENVENUE !!

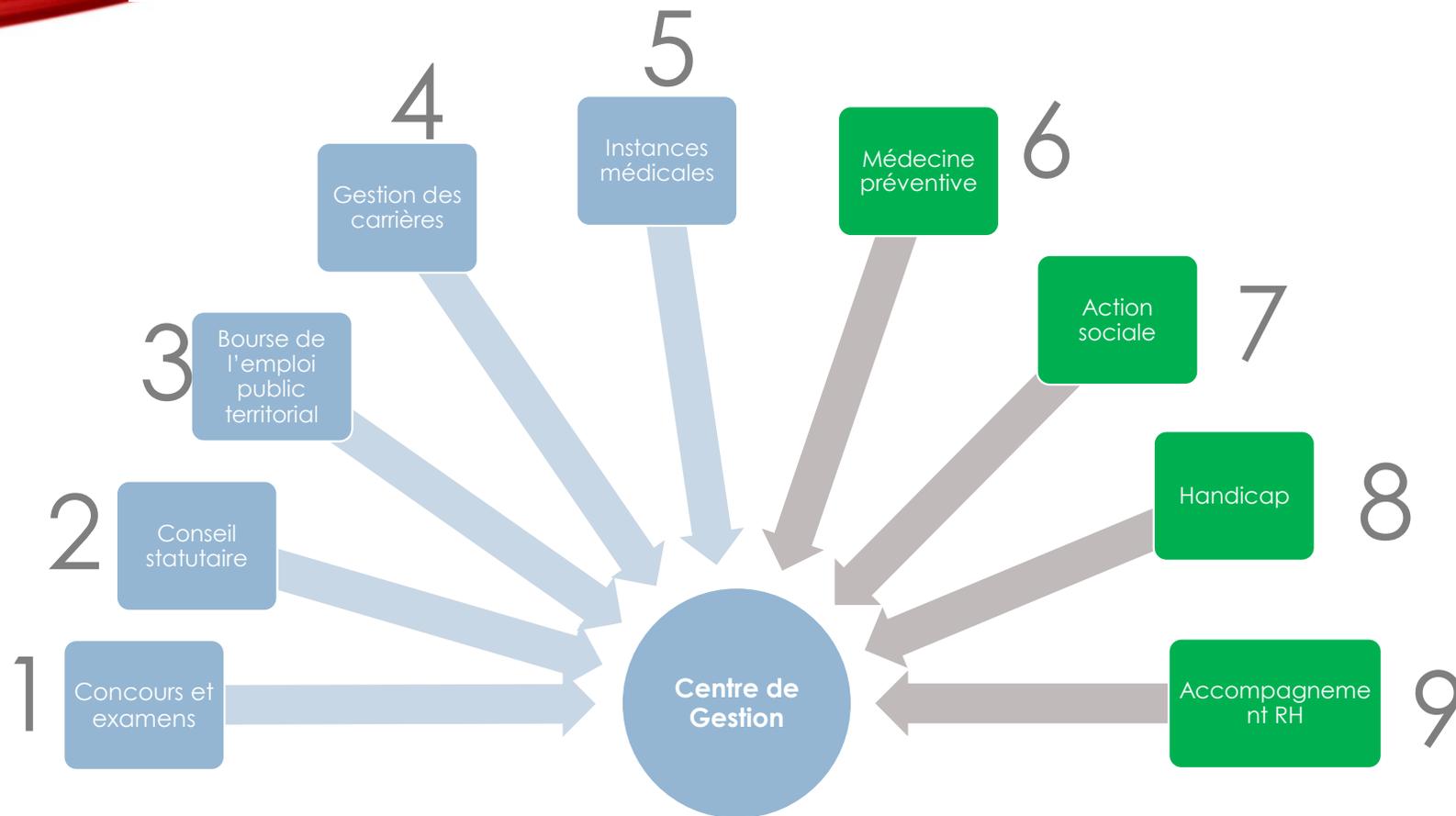
Présentation globale de la manifestation

Monsieur **Éric CONSTANTIN**,

Directeur de pôle du Centre de Gestion de la  
Guadeloupe



# Les missions du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Guadeloupe (CDG 971)



Missions obligatoires

Missions facultatives

# SOMMAIRE



## **I. Le handicap au travail: qu'en pensez-vous? Travaillons sur nos stéréotypes**

- Activité brise-glace (nuage de mots)
- « Pique de rappel » : définition et types de handicap
- Quiz: thème « le handicap en milieu professionnel » - Échanges

## **II. Avec la cellule handicap du CDG 971, mobilisons-nous à l'occasion de l'opération « 1 jour, 1 métier en action »**

- « 1 jour, 1 métier en action », notre invitée...
- Un(e) community manager TH en collectivité: pourquoi et comment?

## **III. Un réseau de partenaires prêts à vous accompagner**

- Présentation de notre partenariat, récemment étoffé
- Atelier LSF

# I. LE HANDICAP AU TRAVAIL: QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Travaillons sur nos stéréotypes



## NUAGE DE MOTS

*En 3 mots, que représente  
pour vous la notion de  
handicap?*



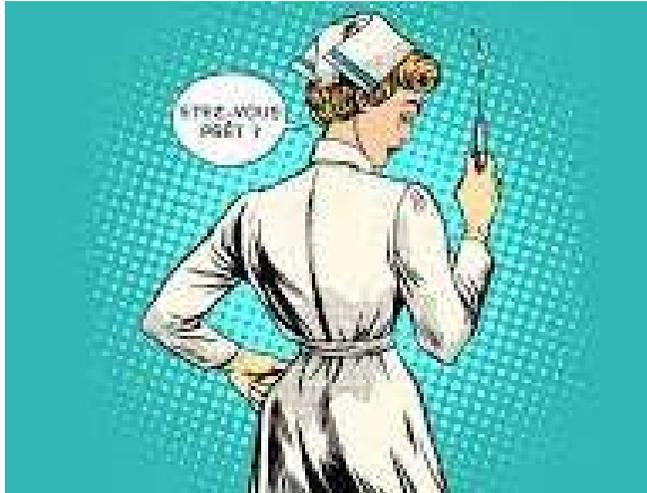
# Les représentations du handicap

selon notre panel



# PIQUIRE DE RAPPEL

## Qu'est-ce que le handicap?



- La « Loi handicap » du 11 février 2005 donne une définition officielle :  
« constitue un handicap (...) 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 ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

# IDENTIFICATIONS LES GRANDS TYPES DE HANDICAPS

Avec Docteur DEGLAS, médecin de prévention



Handicap  
moteur/physique



Handicap psychique



Handicap mental



Les maladies  
invalidantes



Handicap sensoriel  
auditif

Handicap sensoriel  
visuel



## LE HANDICAP MOTEUR

### **Incapacités ou capacités réduites à :**

- se déplacer,
- changer de position,
- prendre et manipuler un objet,
- coordonner certains gestes,
- communiquer (parler et écrire) dans le cas de déficiences motrices d'origine cérébrale.

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.

Il existe des troubles physiques de différente nature :

- Les atteintes ostéo-articulaires, dont l'origine est souvent traumatique.
- Les malformations congénitales.
- Les atteintes motrices neurologiques (monoplégie, hémiplégie, paraplégie, traumatisme crânien...).
- Les troubles physiques douloureux :  
les sciatiques par hernies discales, les lombalgies, les dorsalgies et les cervicalgies...

Les causes peuvent être congénitales, néo ou périnatales (myopathie, Infirmité Motrice Cérébrale (IMC), sclérose en plaques...) ou liées à des atteintes traumatiques (traumatisme crânien, etc.).

## LE HANDICAP VISUEL

### Incapacités ou capacités réduites à :

- voir,
- lire et écrire,
- se déplacer.

Il correspond à l'inexistence ou la perte, à des degrés variables, de l'acuité visuelle.

Les causes sont multiples :

- Affections oculaires (héréditaires ou non).
- Décollement de la rétine.
- Atrophies optiques.
- Diabète...

Les conséquences vont de la déficience visuelle légère à la déficience modérée ou malvoyance (acuité visuelle entre 3/10 et 1/20) jusqu'à la déficience visuelle totale ou cécité (pas de perception de la lumière).

## LE HANDICAP AUDITIF

### **Incapacités ou capacités réduites à :**

- entendre,
- parler et maîtriser le langage,
- nouer des relations avec l'environnement.

C'est l'inexistence ou la perte à des degrés variables de l'acuité auditive, dès la naissance ou au cours de la vie (séquelles d'otite, agressions sonores, oreillons, hérédité...).

Selon son degré, la déficience auditive entraîne une gêne fonctionnelle et sociale plus ou moins importante.

Il y a souvent présence d'acouphènes : sifflements, bourdonnements, nécessitant des environnements non bruyants. La perte auditive totale est rare.

Certaines personnes déficientes auditives rencontrent des difficultés d'ordre comportemental ou relationnel.

Pour communiquer, un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et/ou lisent sur les lèvres (lecture labiale).

## LE HANDICAP PSYCHIQUE

### Incapacités ou capacités réduites à :

- communiquer (langage désordonné),
- maintenir en continu une stabilité de la pensée, de la perception, du comportement, de l'humeur, de la conscience et de la vigilance,
- s'autonomiser et s'adapter.

Le handicap psychique est dû aux conséquences durables des maladies mentales. On distingue les troubles psychotiques, les troubles névrotiques et les états limites :

- **Les troubles psychotiques** s'accompagnent d'une profonde altération de la perception de la réalité, avec retentissement sur le comportement affectif et social.
- **Les troubles névrotiques** constituent une affection profonde où le sujet est en général conscient du caractère pathologique de ses troubles.

Entre les deux se situent les états limites (borderline), regroupant des troubles du comportement (psychopathies) et les affections psychosomatiques.

Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles (troubles du comportement, de l'humeur, des émotions...).

## LE HANDICAP INTELLECTUEL

### Incapacités ou capacités réduites à :

- fixer son attention,
- acquérir des connaissances et des compétences,
- nouer des relations avec l'environnement,
- communiquer : produire et émettre des messages ; en recevoir et les comprendre,
- s'autonomiser et se socialiser,
- se repérer dans l'espace,
- apprécier la valeur de l'argent.

Le handicap intellectuel est la conséquence sociale d'une déficience intellectuelle.

Les causes sont multiples :

- **Génétiques** (aberrations chromosomiques comme la trisomie).
- **Biologiques** (agressions pré, péri ou postnatales).
- **Psychologiques** (carence affective liée à l'environnement de la personne, au milieu socioculturel, aux conditions de vie...).

Le handicap intellectuel est caractérisé, en partie, par un fonctionnement intellectuel inférieur à la moyenne.

Il est également associé à une perturbation des fonctions mentales, sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Il engendre, à des degrés variables, des perturbations cognitives (lenteur de compréhension, difficultés de mémorisation, de conceptualisation, d'abstraction, d'orientation) souvent associées à des perturbations affectives, à des troubles du comportement et de la personnalité (difficulté à communiquer, manque d'autonomie et de socialisation). En règle générale, toute perturbation est profondément déstabilisante pour la personne.

## LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE

### Incapacités ou capacités réduites à :

- se déplacer,
- supporter l'effort physique,
- soutenir un effort en continu sans ralentissement majeur (fatigabilité).

Les maladies invalidantes regroupent, par ordre d'importance décroissante :

- Les tumeurs cancéreuses.
- Les maladies cardio-vasculaires (dont l'hypertension sévère).
- Les maladies endocrines (notamment le diabète).
- Les maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins).
- Les maladies de l'appareil respiratoire (dont l'asthme).
- Les maladies infectieuses ou parasitaires (dont le VIH).

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Les traitements associés peuvent être lourds.

# COMMENT INTERVIENT LE MÉDECIN DE PRÉVENTION?

- Quelles sont les particularités du suivi des personnes en situation de handicap ?
- Quelles types de préconisations peut effectuer le médecin de prévention ?
- Quelles difficultés font principalement remonter les personnes en situation de handicap par rapport à leurs conditions d'exercice en milieu professionnel ?

[Lien Les différents handicaps - Prise en charge médicale](#)



# Les particularités du suivi

## - Suivi Médical Renforcé ( SMR )

- Les visites médicales des agents peuvent être réalisées selon une périodicité maximale de 5 ans
- Les travailleurs handicapés figurent parmi les bénéficiaires de la SMR prévue par l'article R . 4624-19 du code du travail ( les travailleurs < 18 ans ; les femmes enceintes ; les salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques, aux agents cancérogènes ; les travailleurs handicapés. )
- Pour la personne en situation de handicap : c'est le médecin de prévention qui définit la fréquence et la nature des visites médicales ( au minimum annuelle )

## - Un accompagnement et un suivi personnalisé, pluri disciplinaire

- Infirmier ( écoute, information, dépistage), Assistante sociale (information sur les droits en matière de handicap, aide dans la constitution des dossier auprès des différents organismes ), Psychologue, Ergonome ( experts, appui pour aménager les situations de handicap )

# LES PRECONISATIONS

- Aménagement de leur poste de travail
  - Aménagement technique ( La définition de l'aide technique est celle retenue par la loi du 11 février 2005 : « Tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour **compenser une limitation d'activité rencontrée** par une personne du fait de son handicap, acquis ou loué par la personne handicapée pour son usage personnel ».) exemple : fauteuil roulant, fauteuil ergonomique, lumière basse vision, amplification de son, matériel informatique spécialisé ( clavier ergonomique , logiciel DRAGON VOCAL... ) , accessibilité des locaux ( rampes d'accès, stationnement...)
  - Aménagement organisationnel : exemple aménagement d'horaires
  - Aide humaine : l'intervention d'un tiers peut permettre de compenser le handicap. Par exemple, un traducteur en langue des signes.
  - Aide canine

- **Temps partiel de droit** (après avis du médecin de prévention)

- La personne en situation de handicap a le droit de demander à travailler à temps partiel. Le temps partiel est accordé de plein droit pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.
- Le temps partiel peut correspondre à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % d'un temps plein. À la fin de cette période de 3 ans, la personne doit demander le renouvellement de son temps partiel.

- **En cas d'inaptitude au poste**

Si le travailleur en situation de handicap est déclaré inapte au poste, le travailleur bénéficie :

- De protection de l'emploi
- D'une obligation de reclassement
- D'une priorité en matière de mutation, d'un parcours individualisé de formation, départ anticipé à la retraite (sous conditions).

# Quelles difficultés par rapport a leur vie professionnelle ?

- « Peur d’être rejeté »
- « Peur d’être jugé »
- « Peur d’être discriminé, stigmatisé»
- « Peur de se faire plus facilement licencier»

➔ Le fonctionnaire handicapé est soumis aux **mêmes droits et obligations** que les autres fonctionnaires. Ainsi, le déroulement de carrière (avancement de grade, avancement d’échelon, promotion interne, nomination suite à concours) et la rémunération sont identiques à celles des autres fonctionnaires.

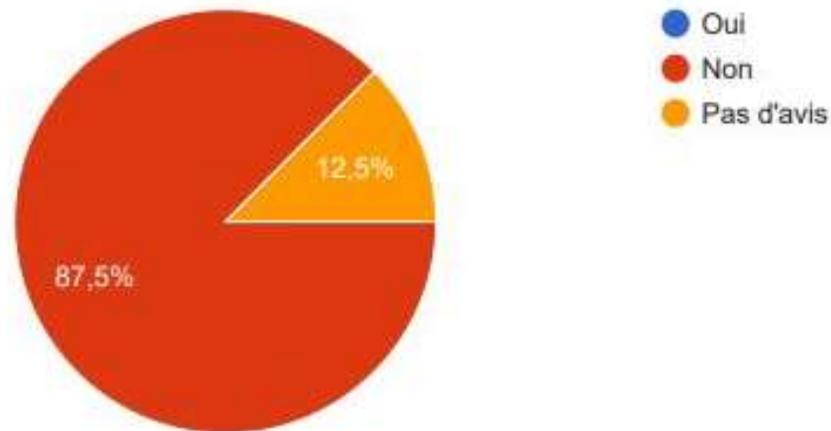
# Le handicap en milieu professionnel



P.S: il n'y a pas toujours de bonne ou de mauvaise réponse!

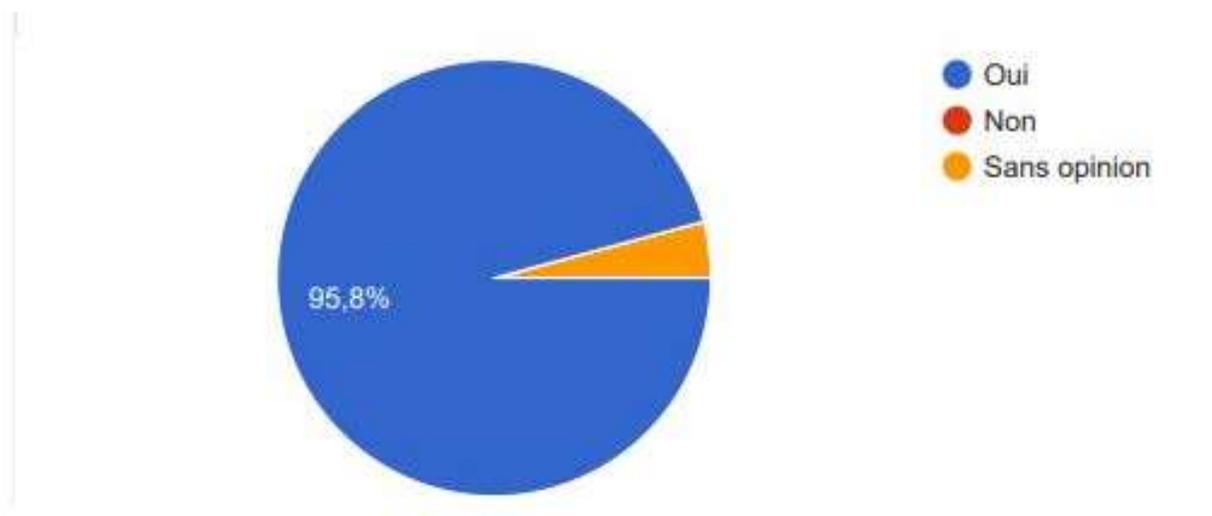


1) Selon vous, les personnes en situation de handicap sont-elles plus souvent en arrêt de travail que les autres?



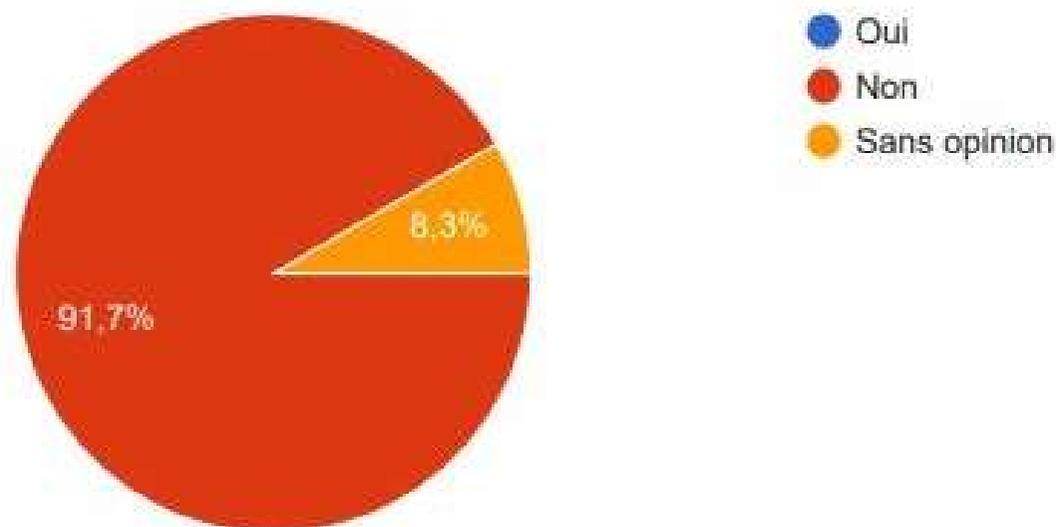


2) D'après vous, une personne en situation de handicap est-elle en capacité de manager une équipe?



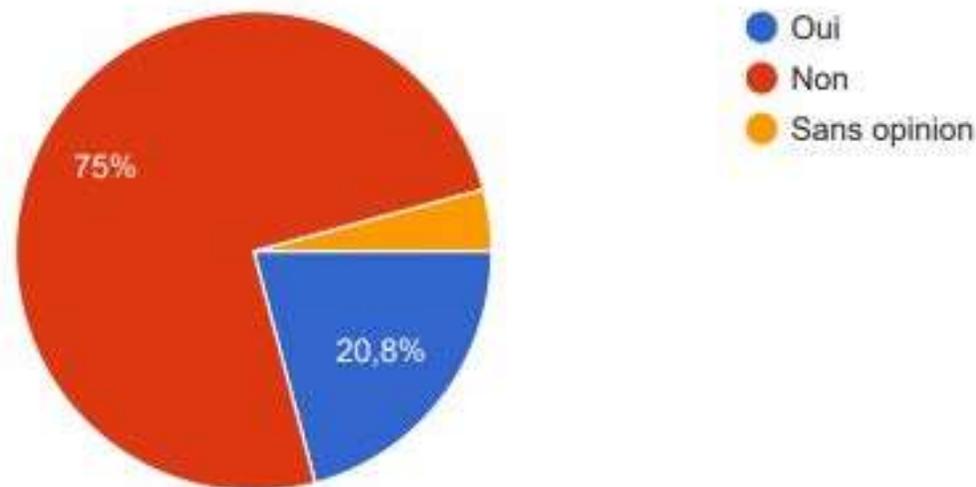


3) Est-ce que pour vous, intégrer une personne en situation de handicap peut nuire à l'image de votre collectivité *(ou établissement public)* ?





4) Croyez-vous que les personnes en situation de handicap ont systématiquement besoin d'un aménagement spécifique sur leur poste?





5) Seriez-vous favorable à l'intégration de personnes en situation de handicap au sein de votre équipe?

*100% de réponses positives*



6) Selon vous quel est le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la FPT en Guadeloupe ?

2,5 %

3,5 %

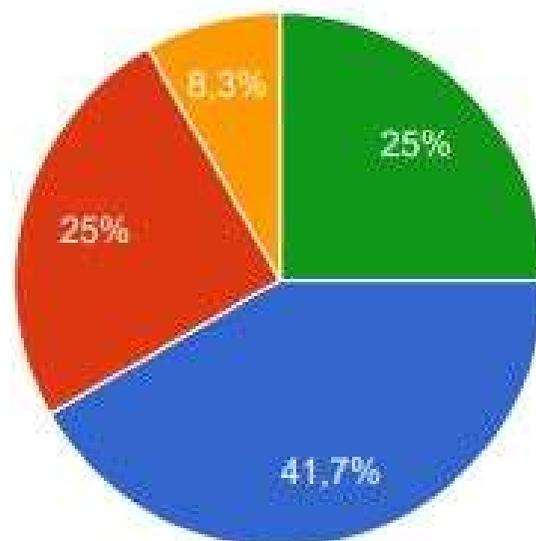
4 %

6 %

6) Selon vous quel est le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la FPT en Guadeloupe ?

24 réponses

Réponse  
correcte



## **II. AVEC LA CELLULE HANDICAP DU CDG 971 MOBILISONS-NOUS A L'OCCASION DE L'OPERATION**

**1 jour, 1 métier en action**

# L'OPÉRATION « 1 JOUR, 1 MÉTIER EN ACTION »



- Pour rappel, c'est dans le cadre du DUODAY que nous avons initié notre démarche. Malheureusement, l'événement fixé le 18 novembre 2021 a été annulé à cause des conflits sociaux.

Cette opération consiste à:

- Accueillir une personne en situation de handicap en milieu professionnel
- Lui faire découvrir un métier ou un secteur d'activité pendant une journée

Pour le CDG, cet événement permet de :

- Mettre en avant les compétences professionnelles des personnes en situation de handicap
- Sensibiliser sur la question de l'insertion et de l'accueil des personnes en situation de handicap en milieu professionnel



## UN COMMUNITY MANAGER, POUR QUOI FAIRE?

---

L'émergence du numérique a conduit au développement de nouveaux emplois dans les collectivités territoriales (conseillers numériques, webmasters...).

---

La présence sur le web et les réseaux sociaux, permet de moderniser le canal de communication des collectivités et de créer du lien social.

---

Dans le cadre de la politique handicap : nécessité de communiquer en interne et en externe, animation du réseau, valorisation des expériences positives...



# COMMUNITY MANAGER ET HANDICAP... COMMENT FAIRE ?



En vue de développer la communication interne et externe de la collectivité sur le handicap et d'améliorer l'insertion des personnes handicapées, plusieurs voies sont possibles:

## 1) S'octroyer les services d'un community manager TH

- dans le cadre d'une reconversion, éventuellement après formation (maintien dans l'emploi, mobilité interne en prévention de l'inaptitude...)
- dans le cadre d'un recrutement (recrutement par contrat préalable à la titularisation, apprentissage, liste d'aptitude...)

## 2) Faire évoluer les compétences du référent handicap vers le métier de

**« E-référent handicap »**



# NOTRE INVITÉE



Madame Peggy MOUNIMAN



# UNE CANDIDATE, AUX MULTIPLES COMPÉTENCES... MON PARCOURS PROFESSIONNEL



## ANIMATION NUMÉRIQUE

- Animation d'une communauté web
- Maîtrise des réseaux sociaux (Facebook, Instagram, WhatsApp, Messenger)
- Maîtrise des outils informatiques
- Traitement des demandes d'internautes
- Contrôle des échanges



## INSERTION

- Définir un projet individuel
- Organiser et animer des actions collectives
- Définir les besoins (formations, ressources humaines et matérielles...)
- Accompagner et conseiller des demandeurs d'emploi
- présélectionner des candidats lors des recrutements



## ADMINISTRATIF ET BUREAUTIQUE

- Gestion administrative du courrier et appels
- Conception de documents d'informations
- Accueil du public
- Archivage
- Maîtrise des logiciels (Word ; Excel ; PowerPoint)
- Initiation aux logiciels (Outlook, Access)

## JE VOUS PROPOSE UNE TRANSPOSITION DE MES COMPÉTENCES AU SERVICE DE VOTRE COLLECTIVITE

- En tant que **community manager**



# JE VOUS PROPOSE UNE TRANSPOSITION DE MES COMPÉTENCES AU SERVICE DE VOTRE COLLECTIVITÉ

- En tant que **conseillère médiatrice à la transition numérique**

Développement de la culture numérique (e-inclusion) au sein de la collectivité à l'intention des agents et du public

Analyser les demandes et les besoins des publics pour les amener vers l'agilité digitale

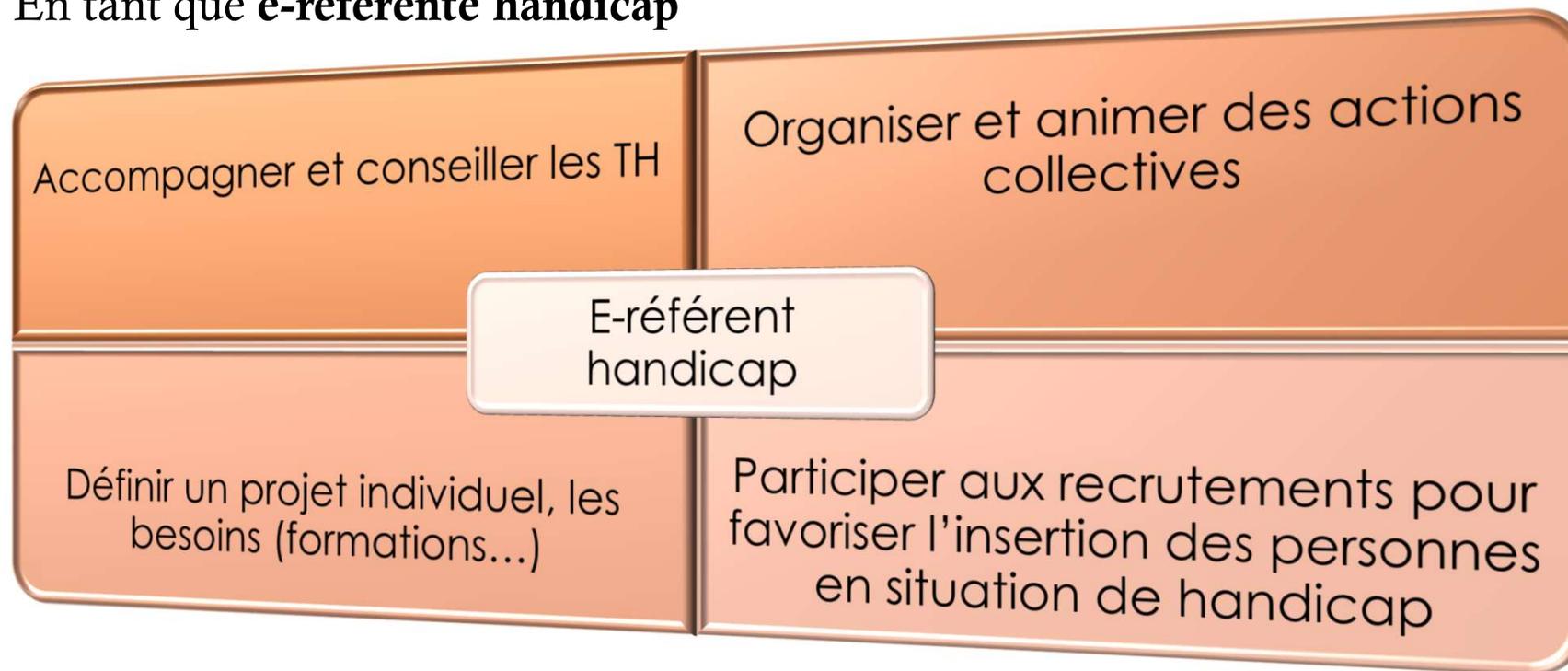
Conseillère médiatrice  
en transition numérique

Accompagne le public, les personnes en situation de handicap... vers l'agilité digitale

Informé, répondre aux questions  
Accompagner la prise en main des outils numériques

## JE VOUS PROPOSE UNE TRANSPOSITION DE MES COMPÉTENCES AU SERVICE DE VOTRE COLLECTIVITÉ

- En tant que **e-référente handicap**



De plus, en tant que formatrice, je peux accompagner vos référents handicap et faire évoluer les missions vers celles d'un E-référent handicap: Production de contenus, techniques de communication interne et externe

# III. UN RÉSEAU DE PARTENAIRES PRÊTS À VOUS ACCOMPAGNER

Aller plus loin grâce à un partenariat étoffé

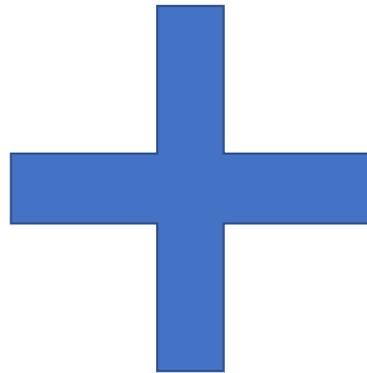


# LE RÉSEAU



- Le CDG a renforcé son partenariat de manière à permettre aux employeurs d'identifier les structures qui proposent un accompagnement.
- Notre objectif commun: valoriser et développer les bonnes pratiques en vue de l'insertion et l'intégration dans nos équipes des personnes en situation de handicap

Un exemple de bonne pratique pour amplifier l'action du  
Community manager:  
La campagne de communication sur le Handicap du CDG 971



# Agence conseil en communication globale

Stratégie • Identité visuelle • Publicité • Digital • Événementiel

- > Une expertise dans la communication globale et le design, depuis plus de 20 ans.
- > Spécialisée dans la communication institutionnelle, AJN+ Communication et design accompagne les collectivités sur la communication publique et la promotion des actions qu'elles initient.
- > Pour les entreprises, nous investissons dans leurs projets de communication en leur apportant un regard extérieur et en créant les vecteurs de communication les plus pertinents pour atteindre leurs objectifs.
- > Notre seul crédo est de répondre à toutes vos problématiques de communication : visibilité, notoriété, sensibiliser, fidéliser, image de marque, événementiel...

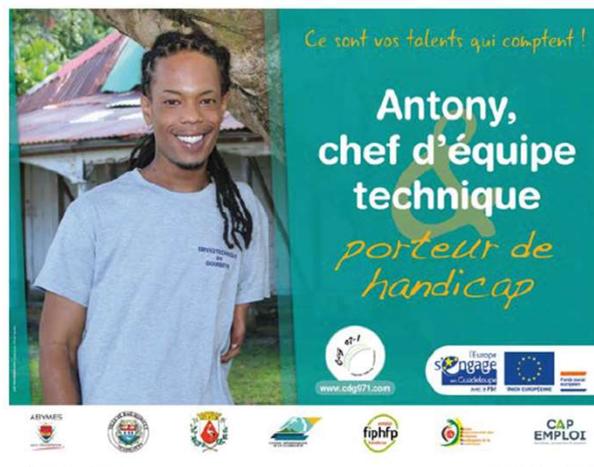
## CAMPAGNE DE COMMUNICATION SUR LE HANDICAP

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territorial 971 (CDG971) Juin 2019

L'agence a eu en charge l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la réalisation d'une campagne de communication audiovisuelle et affiche 4x3 sur le handicap

### Parmi les missions confiées :

- Définition d'une stratégie, mise en oeuvre et suivi d'un plan de communication annuel
- Conception de l'identité visuelle et déclinaison des concepts sur les supports
- Conception-réalisation graphique de 10 visuels 4x3
- Conception-réalisation de 1 spot TV + 1 spot radio, 30 sec.
- Conception-réalisation de 3 films de 3 minutes
- Réalisation de 6 interviews de 2 minutes
- Relations presse (dossier et communiqué de presse, relance)
- Bilan de communication



QUELQUES RÉALISATIONS DE L'AGENCE - FOCUS



La  
communication  
consiste à  
comprendre  
celui qui écoute



Jean Abraham



[www.ajnplus.com](http://www.ajnplus.com)

[contact@ajnplus.com](mailto:contact@ajnplus.com)

0590 85 74 61

AJNplus AJN\_971

116, imp. Gustave-Eiffel – Imm. Gaëlle  
ZI de Jarry – 97122 BAIE-MAHAULT

Stratégie

Événements

Identités visuelles

Édition • Packaging

Signalétique

Objets publicitaires

Digital



# CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

## Les Missions de l'OPS (Organisme de Placement Spécialisé) Cap emploi 971



# Les Missions de l'OPS – Cap emploi

- ▶ Le pilotage de l'activité est assuré par l'Etat (la DGEFP au niveau national et la DIECCTE au niveau régional)



et les financeurs



Les Cap emploi ont une convention de partenariat avec Pôle emploi et accompagnent une partie des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés

# L'Offre de services à destination des employeurs

## ➤ Le conseiller Cap emploi va :

### **Apporter des conseils pour l'intégration concernant :**

- L'aménagement du poste et la compensation du handicap
- La détermination des besoins de formation éventuels et leur mobilisation pour adapter le(s) candidat(s) retenu(s) aux compétences requises
- **La mobilisation des aides et mesures de droit commun et spécifiques (Prestations d'Appui Spécifiques (PAS), Prestations d'Analyse des Capacités (PAC), Plateforme d'essais et de prêts de matériels, Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de travail (EPAST...))** en tenant compte de vos besoins, de la situation de votre entreprise/établissement et de celle de la personne
- La sensibilisation des équipes de travail le cas échéant

### **Déterminer les modalités d'accompagnement dans l'emploi et les éventuels besoins complémentaires**

# L'Offre de services à destination des employeurs

Vous souhaitez :

- ▶ **Maintenir dans l'emploi un collaborateur** dont l'état de santé pose des difficultés dans l'exercice de son activité professionnelle : la chargée de mission Cap emploi vous apporte son appui dans la recherche et la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi en lien avec le médecin du travail ou de prévention (secteur public).
  
- ▶ **La Chargée de mission qui sera votre interlocutrice privilégiée va :**
  - Rechercher et identifier (avec vous, le salarié et le médecin du travail/de prévention) les solutions :**
- ▶ En tenant compte des éléments du diagnostic
- ▶ En aidant à la mobilisation des aides, mesures, ressources de droit commun ou spécifiques (**Prestations d'Appui Spécifiques (PAS), Plateforme d'essais et de prêts de matériels, Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de travail (EPAST) ...**)

# L'Offre de services à destination des employeurs

- ▶ En présentant la ou les solution(s) envisagée(s) aux différentes parties prenantes que sont la personne, l'employeur et les partenaires (tenant compte des risques et opportunités) et les grandes étapes de mise en œuvre.
- ▶ **La chargée de mission va :**

## Articuler l'intervention des différents acteurs



**Accompagner à la mise en œuvre de la solution retenue (aménagement de poste, mobilité interne ...) uniquement pour les employeurs du secteur privé.**

- ▶ en mobilisant les partenaires et plus particulièrement les services de santé au travail, dans le respect du cadre d'intervention des différents intervenants (financeurs, commanditaires, partenaires ...)

# Merci de votre attention

**CAP EMPLOI 971**

**Intervenants :**  
**BAPTISTE Joël**  
**Chargé Relation Entreprise**

**ZADIGUE Franck**  
**Chargé d'Insertion Professionnelle**

**Tél : 05 90 32 51 77**  
**Email : [info@capemploi971.com](mailto:info@capemploi971.com)**



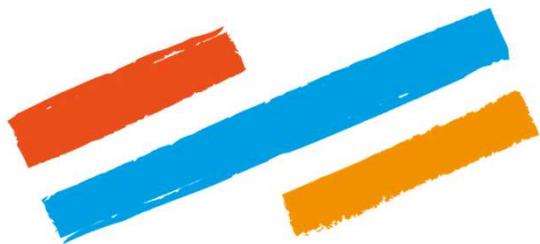


# ALEFPA

ASSOCIATION LAÏQUE POUR L'ÉDUCATION, LA FORMATION,  
LA PRÉVENTION ET L'AUTONOMIE



DISPOSITIF  
EMPLOI ACCOMPAGNÉ :  
LE MAINTIEN À L'EMPLOI DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE





## **Cadre législatif**

- ➔ l'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel,
- ➔ le décret n° 2016- 1899 du 27 décembre 2016 modifié relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés.
- ➔ la CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné





## *Qu'est ce que l'emploi accompagné ?*

Le Dispositif EA vise l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des personnes en situation de handicap par le soutien à l'insertion professionnelle, **l'accompagnement Médico-Social** et l'accompagnement de son employeur.

Il permet également de mettre tout en œuvre pour que votre collaborateur puisse être maintenu sur son poste dans votre établissement par des actions **d'accompagnement médico-social** et/ou **d'adaptation au poste**.





## **L'accompagnement en entreprise**



**Rendre possible l'intégration** d'une personne en situation de handicap au sein de ses effectifs



**Adapter** le poste le travail, pour permettre au collaborateur d'effectuer sa mission



**Rendre compte et analyser** (*avec le tuteur, le référent EA et le collaborateur*) de l'évolution du collaborateur, afin de pouvoir effectuer des ajustements, dans le but de **pérenniser l'emploi** de celui-ci





## **Rôles du REA ( Référent Emploi Accompagné)**

**Accompagner** le bénéficiaire dans sa recherche d'emploi et dans l'emploi

**Sensibiliser** la structure et le tuteur au handicap,

**Accompagner** l'entreprise dans ses demande d'aides liées à l'adaptation de poste

**Accompagner** le tuteur dans son rôle d'encadrant

**Mettre en relation les acteurs** : dispositifs de droits communs / spécifiques et établissements

### **Comment ?**

➔ Par des rencontres régulières avec les différents acteurs du dispositif ( équipe médico-sociale, tuteur, bénéficiaire)

### **Dans quel but ?**

➔ **Développer** les compétences du bénéficiaire et du tuteur

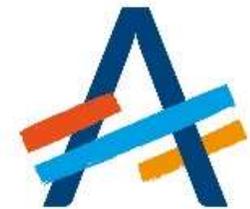
➔ **Adapter** au mieux le poste de travail afin de **pérenniser** l'emploi





## ***L' Employeur, par le biais de son Référent Handicap :***

- Identifie un agent en situation de handicap ( Psy, Intellectuel, TSA) en difficulté dans le cadre de l'exercice de ses fonctions
- Rencontre de l'agent afin qu'il puisse exprimer ses difficultés, sa situation par rapport au handicap
- Lui présenter brièvement le DEA et lui remettre la brochure
- Lui proposer un entretien d'information individuel avec un référent du DEA : Cet rencontre permettra de présenter le Dispositif ainsi que les modalités d'accompagnement, car le futur bénéficiaire doit faire part de son adhésion volontaire





## ***Si l'agent souhaite bénéficier de cet accompagnement :***

- Accompagnement pour la demande d'orientation qui peut être réalisée par la MDPH un SPE
- Mise en place des entretiens entre l'agent et le référent DEA : afin de définir ensemble les besoins (tant sur le champ professionnel que sur la sphère privée, car le DEA travaille également sur les freins périphériques à l'emploi, sur le champ médico-social), la fréquence des rencontres.... Ces rendez-vous ont lieu en dehors des horaires de travail
- En fonction des besoins, pourront être proposés ponctuellement des visites sur le lieu de travail afin d'échanger avec l'équipe et le manager, pour de l'information, de la médiation. Des points seront également fait avec le référent handicap de la structure
- Dans la mesure du possible nous définissons un tuteur en Entreprise (dans l'établissement) qui sera l'interlocuteur privilégié de l' Agent et du Référent DEA afin d'Obtenir les meilleurs effets possibles





## **Pour nous contacter :**

Carole Taillandier

Référente EA

(Zone Centre)

[carole.taillandier@alefpa.asso.fr](mailto:carole.taillandier@alefpa.asso.fr)

Anaëlle Jonathan

Référente EA

(Zone Basse-Terre)

[anaelle.jonathan@alefpa.asso.fr](mailto:anaelle.jonathan@alefpa.asso.fr)

Jonas Périac

Référent EA

(Zone Grande-Terre)

[jonas.periac@alefpa.asso.fr](mailto:jonas.periac@alefpa.asso.fr)

Esat La Ravine Bleue

Les plaines

97 116 Pointe-Noire

0590 98 03 55

Michel Cailloux

Directeur

[michel.cailloux@alefpa.asso.fr](mailto:michel.cailloux@alefpa.asso.fr)





# DÉFENSE mobilité

# Information Générale

*Accompagnement des « Blessés »*



# INTRODUCTION

## Défense Mobilité accompagne différents publics :

- Le personnel militaire en démarche de transition professionnelle vers les secteurs : privé comme public,
- Les anciens militaires jusqu'à 3 ans après date RDC/RCA\*,
- Les militaires blessés (en et hors OPEX), sans condition d'ancienneté de services,
- Les conjoints des ressortissants des Armées et de la Gendarmerie nationale,
- Le personnel civil de la Défense restructuré en reclassement professionnel hors des fonctions publiques.

## L'accompagnement est individualisé et spécifique :

- Au sein des conseillers, des **référénts « BLESSES »** (50 / 350), mais aussi des référénts « VAE », « Création et Reprise d'Entreprise », « CADRES ».
- Des aides appropriées pour un projet vers le secteur privé comme public ( prestation d'orientation, stages de reconstruction, conventions, actions de réinsertion (notamment par le sport), périodes d'immersion en entreprise, financement de formations, etc...)



# RECRUTER UN MILITAIRE BLESSE

- *L'obligation de recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à hauteur de 6 % de ses effectifs.*
- *L'obligation pour une administration de l'État d'offrir 10 % des postes mis au recrutement aux Emplois Réservés.*

## **Recruter par contrat un militaire « blessé » bénéficiaire d'une obligation d'emploi**

Un militaire blessé ne pouvant ou ne souhaitant pas poursuivre son activité de militaire peut être recruté par voie contractuelle, sur un emploi de catégorie A, B ou C, puis titularisé sans concours à la fin de son contrat au titre de l'obligation d'emploi. **Il n'y a aucune limite d'âge.**

## **Le dispositif « dérogatoire » de solidarité nationale « Emploi Réservés » L4139-3 :**

Il est ouvert aux militaires blessés en OPEX, titulaires d'une Pension Militaire d'Invalidité (PMI), qu'ils soient en activité ou radié (RDC/RCA). **L'agrément préalable du ministre des armées n'est pas requis.** Cette procédure permet d'accéder à la fonction publique, après entretiens de sélection, dans ses trois versants (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière) et dans toutes les catégories d'emploi (haut niveau, A, B et C).

*L'ensemble des militaires blessés éligibles au dispositif des emplois réservés est, de fait, bénéficiaire d'une obligation d'emploi (BOE).*

***Recruter un militaire blessé au titre de la procédure L4139-3 permet ainsi à une administration de satisfaire concomitamment aux deux obligations mentionnées !***



# MODALITES L4139-3

## Elaboration du PASSEPORT PROFESSIONNEL :

Les services départementaux de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVG) établiront votre passeport professionnel. Ce passeport listera notamment vos diplômes, formations et compétences : <https://www.onac-vg.fr/services>

Une fois votre passeport professionnel validé, vous serez inscrit sur une liste d'aptitude dans vos domaines de compétences pour une **durée de 5 ans consécutifs**.

## Accompagnement :

**L'ONACVG établira votre passeport professionnel.** Il n'a toutefois pas vocation à accompagner les candidats dans leur transition professionnelle. Les conseillers de Défense Mobilité sont là pour les aider à se préparer. Cet accompagnement leur permettra d'optimiser leur chances d'accéder à un emploi public.

## Recrutement :

**Si le candidat est recruté, il sera nommé fonctionnaire stagiaires ou élève selon les statuts particuliers du corps ou cadre d'emploi d'accueil.** Avant sa prise de fonction, s'il est encore en activité en tant que militaire, il devra formuler une demande de détachement d'1 an auprès de sa hiérarchie. Ce détachement a vocation à couvrir la durée légale de votre stage et/ou de votre scolarité. Durant cette période, et jusqu'à sa titularisation, il conserve sa rémunération de militaire (le ministère des armées verse une indemnité différentielle en complément du salaire versé par l'administration d'accueil).



# ACTEURS

## Une collaboration étroite avec :

L'ONACVG, le Service de Santé des Armées, les Services Locaux de Psychologie Appliquée, les Pôles d'accueil Sociaux de la Défense, **les Cellules d'Aide aux Blessés (CABles)**

*Les cellules d'aide aux blessés assurent la coordination des différentes étapes du parcours du blessé (sociales, administratives et juridiques), elles proposent une assistance aux militaires blessés et à leur famille, de leur hospitalisation à leur réinsertion.*



La cellule d'aide aux blessés et aux malades  
du service de santé des armées



La cellule d'aide aux blessés de l'armée de terre



La cellule d'aide aux blessés, malades et  
familles de l'armée de l'air



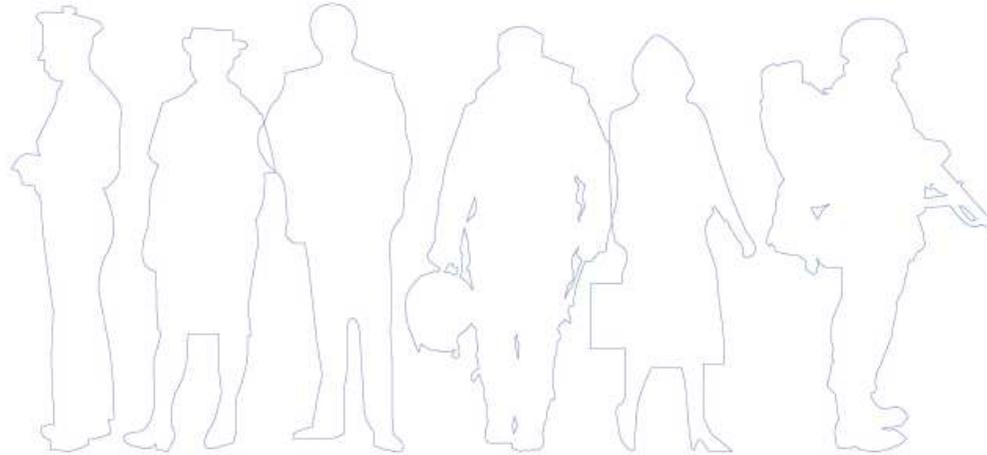
La cellule d'aide aux blessés et d'assistance  
aux familles de la marine



La cellule d'aide aux blessés de la  
gendarmerie nationale



# Des questions ?



**ADC LEFEBVRE Claude** : 05.96.39.57.11 / [claudel@intradef.gouv.fr](mailto:claudel@intradef.gouv.fr)

**Adresse fonctionnelle** : [defense-mobilite-pdm-idf-mro-adm-faa.cmi@def.gouv.fr](mailto:defense-mobilite-pdm-idf-mro-adm-faa.cmi@def.gouv.fr)

Notre site Internet : [www.defense-mobilite.fr](http://www.defense-mobilite.fr)

Notre portail Intradef : [portail.sga.defense.gouv.fr/defense-mobilite/](http://portail.sga.defense.gouv.fr/defense-mobilite/)

Rejoignez nous sur :

- nos groupes de discussion  
- notre page  [facebook](#)
- notre web 



- 
- [Lien flyer Défense Mobilité](#)

# FOCUS SUR LE HANDICAP SENSORIEL AUDITIF

Principales difficultés des personnes concernées par ce handicap:

- méconnaissance de leur handicap (48%)
- difficulté d'accès aux services publics (47%) et professionnels (37%).
- On en arrive à penser que « les gens sont moins sensibilisés car il s'agit d'un handicap invisible». (enquête IFOP)
- Environ 300 personnes seraient sourdes et/ou malentendantes en Guadeloupe.



- ATELIER -

# FOCUS SUR LE HANDICAP SENSORIEL AUDITIF

# WEBINAIRE DUO DAY

« L'insertion des personnes en situation de handicap :  
avec le CDG, tous engagés ! »

**Mise en situation**  
**Présentation de l'association et de ses actions**  
**Atelier d'initiation à la Langue des Signes Française**

15 à 20 minutes d'intervention



Bienvenue

Restez attentif...

Mise en situation d'un sourd  
confronté à un entretien avec un  
entendant



## Présentation du SERAC

SERAC Antilles-Guyane est une association, créée il y a plus de 25 ans, pour faciliter l'accès des sourds et des malentendants à la vie sociale, culturelle et professionnelle.

**Le but : lutter contre l'exclusion et offrir au public sourd et en situation de handicap une structure de formation, d'intégration et d'interprétation.**

Notre approche est basée sur la revalorisation de la différence



# Nos actions

Différents Pôles :

- Pole Interface/Interprète
- Pole Formation LSF ouvert à tous publics
- Pole Pi Sourds
- Pole Insertion Professionnelle Handicap
- Pole Atelier BB Signes
- Pole BB Signes Pour les Professionnels de la petite enfance
- Pole TMKS

Notre approche est basée sur la revalorisation de la différence



- Le handicap auditif
- Présentation de la LSF
- 5 paramètres pour savoir signer
- Quelques mots en LSF



À vos  
questions ?

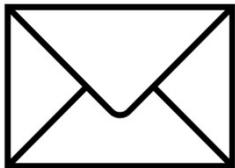


NOUS VOUS REMERCIONS POUR  
VOTRE ATTENTION...

Merci



**Le Pôle Emploi et sa cellule Handicap se tiennent à votre disposition**



Mme LEGRAND - [helene.legrand@cdg971.com](mailto:helene.legrand@cdg971.com)

Mme MARTEL - [joanne.martel@cdg971.com](mailto:joanne.martel@cdg971.com)

M. CONSTANTIN - [eric.constantin@cdg971.com](mailto:eric.constantin@cdg971.com)