

ACCUEILLIR, ADAPTER, MAINTENIR : LA PRÉVENTION AU SERVICE DE L'INCLUSION

MARDI 6 OCTOBRE 2026
AVEC LA PARTICIPATION DE :

Programme de la journée

9h45 : De la prévention à l'inclusion, changer de regard sur le handicap

10h30 : Accompagner les parcours, les ressources pour agir concrètement

11h15 : Accueillir autrement, développer des partenariats inclusifs

12h : Actualités du CDG

12H15 : Pause méridienne

13h30 : Ateliers

15h45 : Restitution des ateliers

16h15 : Clôture



De la prévention à l'inclusion

changer de regard sur le handicap

La notion de handicap



ET SI ON PARLAIT DE HANDICAP ?

Quiz Kahoot : perceptions et enjeux



HANDICAP – DÉFINITION LÉGALE

La loi du 11 février 2005, portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées donne la définition suivante :

« 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 ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

LA SITUATION DE HANDICAP

DÉFICIENCE

Perte ou altération d'une fonction ou d'une structure de l'organisme (motrice, visuelle, auditive, intellectuelle, psychique...).

→ **Temporaire ou permanente**

INCAPACITÉ

Réduction totale ou partielle de la capacité à réaliser une activité : se déplacer, voir, entendre, comprendre...

HANDICAP

Conséquence de l'incapacité dans un environnement donné.

→ **Résulte de l'écart entre les capacités de la personne et les exigences de son environnement.**

Une maladie ou un accident...



... entraîne une déficience...



...qui conduit à une incapacité...



... et c'est cette incapacité qui engendre une situation de handicap dans la vie sociale ou professionnelle.



Une situation de handicap au travail, c'est une difficulté à réaliser une tâche ou à occuper un poste en raison de l'inadéquation entre les capacités de la personne et son environnement de travail.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP



La déficience auditive : perte partielle ou totale de l'audition.



La déficience visuelle : du trouble visuel à la cécité complète.



Le handicap moteur : affecte la capacité physique et la mobilité.



Le handicap mental ou intellectuel : se caractérise par une difficulté de compréhension, une lenteur d'exécution, des troubles spatiotemporels, etc.

Le handicap psychique : altère les émotions, les perceptions et le comportement.



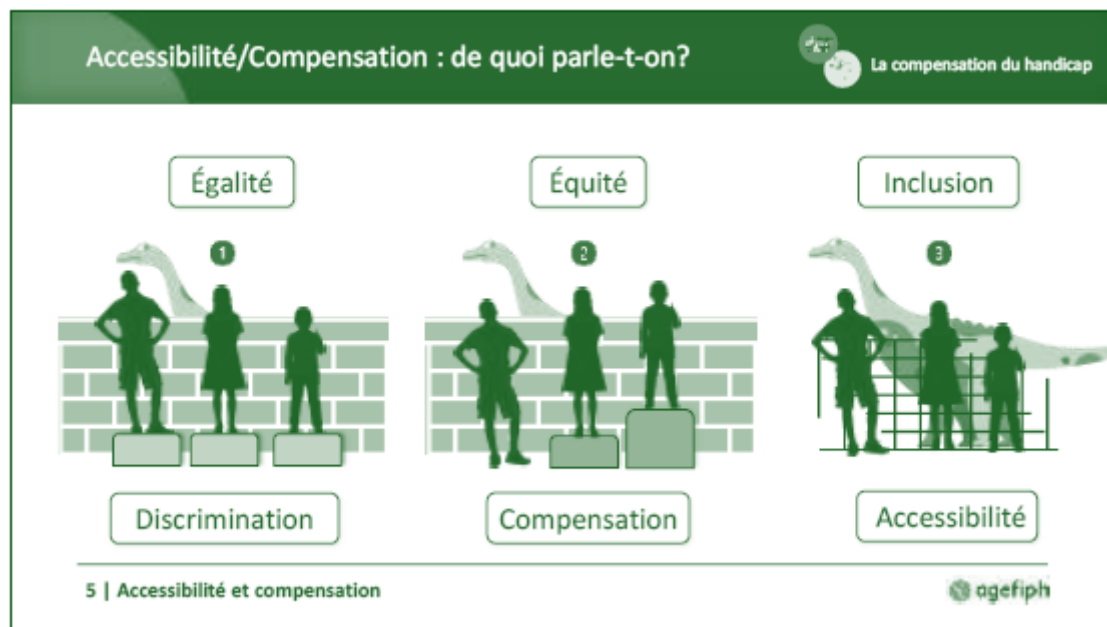
Les maladies invalidantes : respiratoires, cardiovasculaires, musculosquelettiques, etc. Elles sont permanentes ou évolutives.



Les troubles cognitifs : troubles de l'attention, de la mémoire, du langage. On y retrouve les troubles "DYS" et troubles de l'apprentissage.



C'EST QUOI L'INCLUSION ?



Égalité

Donner à chacun les mêmes droits, les mêmes moyens et les mêmes possibilités, sans tenir compte des différences individuelles.

Équité

Tenir compte des besoins et différences de chacun pour réduire les inégalités.

Inclusion

Adapter l'environnement pour que **tout le monde puisse participer pleinement**, sans obstacle.

Accessibilité

Adapter l'environnement pour permettre à chacun d'accéder aux mêmes services et espaces.

La compensation est la **réponse individuelle** apportée à la personne handicapée pour faire face aux « conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie »

→ dans le but de réduire les obstacles, favoriser son autonomie et permettre sa pleine inclusion dans la société

QUI EST ACTEUR DANS L'INCLUSION ?

Les acteurs-clés sont :

- Le médecin du travail
- L'employeur et son équipe : Le référent Handicap entreprise, le manager, le service RH
- Les acteurs de la prévention (CAP emploi, CDG...)



Tout employeur a une obligation de mettre en place un aménagement raisonnable du poste et de l'environnement de travail de son salarié handicapé conformément à l'article L5213-6 du code du travail :

- Mettre en place des aménagements matériels ;
- Aménager le rythme de travail et les horaires ;
- Sensibiliser le collectif de travail ;
- Mettre en place un tuteur ou un tiers aidant.

Cette obligation dépasse les seuls aménagements de poste et des locaux. Toutefois, ces mesures sont prises par l'employeur sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées.

Qu'est-ce que la prévention ?

C'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de la population.





LA PRÉVENTION

En santé publique, l'OMS définit 3 niveaux de prévention :

- **la prévention primaire**, c'est l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire la survenue ou l'incidence des maladies, des accidents et des handicaps.
- **la prévention secondaire**, c'est l'intervention qui cherche à diminuer la prévalence d'une maladie dans une population.
- **la prévention tertiaire**, elle intervient après la survenue de la maladie et tend à réduire les complications et les risques de rechute.

On retrouve également ces 3 niveaux en matière de santé au travail.





LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

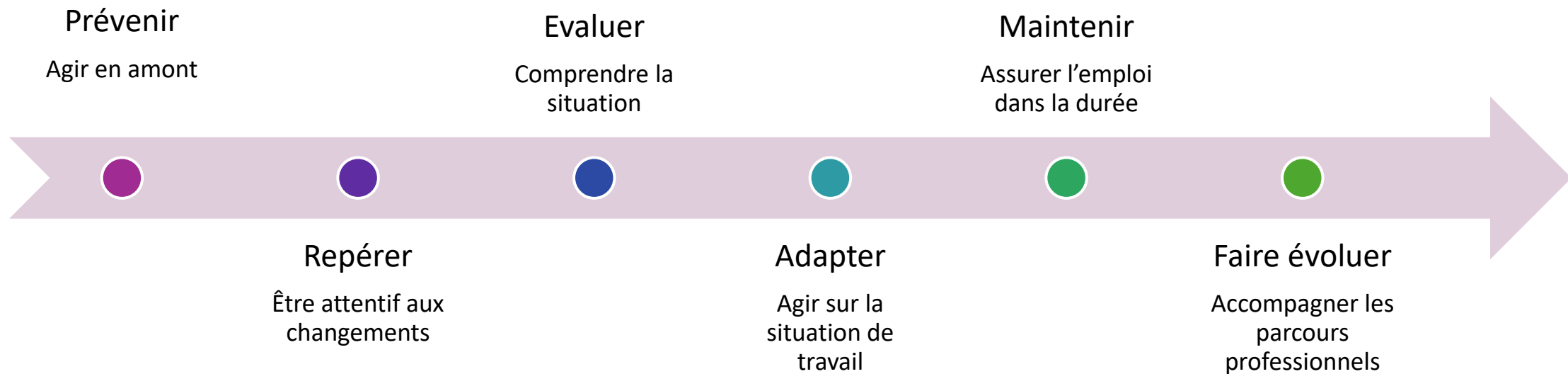
- **La prévention primaire** est l'action prioritaire à mettre en place. Elle permet d'intervenir au plus tôt et d'agir sur les facteurs de risques dans le but de les supprimer ou les diminuer. Ce sont toutes les **procédures de sécurité, l'accessibilité, l'ergonomie des postes de travail** mais également toutes les actions de **formation et de sensibilisation** qui peuvent être mise en place dans la collectivité.
 - **La prévention secondaire** consiste à suivre les risques et l'état de santé des agents. Ce sont par exemple **les actions de santé au travail** obligatoires (comme la visite médicale et la déclaration d'aptitude), **les habilitations particulières** pour l'utilisation de certaines machines ou outils, le respect de cadences de travail, etc.
 - **La prévention tertiaire** consiste quant-à-elle à limiter les conséquences une fois le risque survenu, et notamment d'agir pour le maintien dans l'emploi : **aménagement de poste, changement d'affectation, reclassement.**
- 



QUELQUES EXEMPLES

- **Créer un livret d'accueil inclusif : même niveau d'information pour tous**
 - **Proposer des ateliers collectifs de sensibilisation aux situations de handicap**
 - **Anticiper les besoins avant une prise de poste**
 - **Evaluer les risques professionnels régulièrement (MAJ du DUERP tous les ans)**
 - **Proposer des études de postes et suivre les aménagements**
 - **Accompagner le développement des compétences et la mobilité (interne ou externe)**
- 

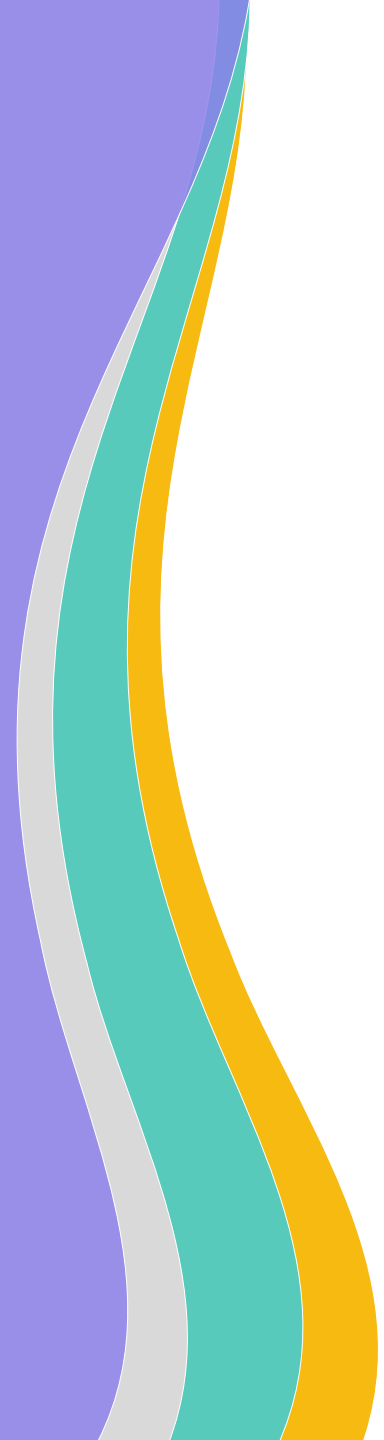
DE LA PRÉVENTION A L'INCLUSION DURABLE





A RETENIR

- Le handicap n'est pas toujours visible.
 - Le handicap peut apparaître à n'importe quel moment du parcours professionnel.
 - Prévenir c'est créer les conditions permettant à chacun de travailler durablement.
 - L'inclusion est l'affaire de tous.
- 



Accompagner les parcours

Les ressources à mobiliser



Les outils pour agir

Trouver une réponse adaptée à chaque situation





L'ÉTUDE DE POSTE

L'étude de poste repose sur l'observation du travail réel au poste de l'agent.

Elle permet d'identifier : les contraintes physiques, la cadence de travail, l'environnement, le matériel et les outils utilisés, les sources de dangers éventuelles, etc.

L'objectif est de conseiller l'employeur sur les aménagements à réaliser pour réduire les contraintes liées au poste et assurer la sécurité de l'agent. C'est également l'occasion de rappeler les formations existantes concernant les risques liés à l'activité (PRAP, TMS).

L'étude de poste permet également d'actualiser la connaissance du poste en tenant compte de l'évolution des techniques et pratiques professionnelles.





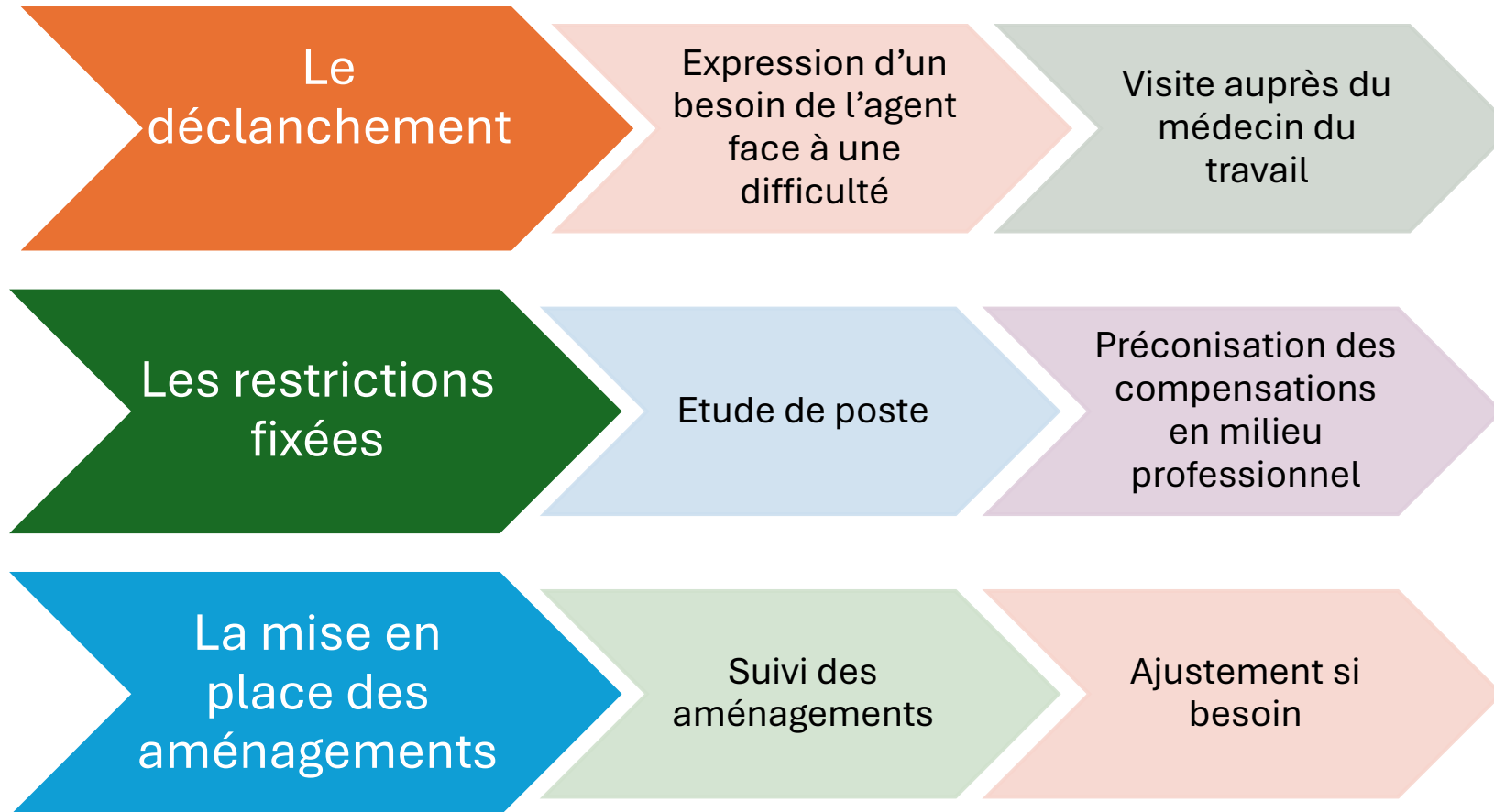
LES AMÉNAGEMENTS DU POSTE DE TRAVAIL

Les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les compensations appropriées pour permettre le maintien en emploi des personnes en situation de handicap (article L131-8 du CGFP).

Les aménagements peuvent être :

- **Techniques** : on adapte l'outil de travail. Cela peut passer par du matériel ergonomique, des outils numériques, etc.
 - **Organisationnels** : on ajuste le rythme. On aménage les horaires de travail (temps partiel, pauses régulières, télétravail) ou les tâches.
 - **Humains** : on accompagne l'agent. Il peut s'agir d'un(e) auxiliaire de vie professionnelle, de la mise en place d'un tutorat
 - **Environnementaux** : on facilite la mobilité et l'accessibilité (signalétiques, luminosité, etc.)
- 

PROCÉDURE D'AMÉNAGEMENT





DES AIDES POUR L'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Le FIPHFP propose des aides financières pour l'aménagement du poste de travail. Ces aides sont mobilisables par la collectivité et sont versées sur facture acquittée.

- **Aide à l'aménagement du poste de travail** : 90% surcoût HT (plafond 10 000€).
- **Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles** : 2/3 de la dépense (sous condition).
- **Aide au tutorat d'accompagnement** : 20 heures par mois (plafond coût horaire 20,50 €).
- **Aide au déplacement** (aménagement du véhicule personnel ou transport) 12 000 €.

D'autres aides sont mobilisables comme l'aide à la formation, la participation à certaines aides techniques (audioprothèses, fauteuil roulant, Orthèses et prothèses).





LA PLATEFORME DE PRÊT DE MATÉRIEL

La plateforme vise à fournir des solutions rapides et adaptées pour compenser les situations de handicap dans le cadre de parcours de formation ou d'emploi de courte durée (CDD, intérim).

Ce dispositif, financé par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP, inclut :

- L'évaluation des besoins par un ergothérapeute,
- La mise en place d'essais prolongés pour choisir le matériel le plus adapté,
- La livraison, l'installation et l'aide à la prise en main du matériel,
- Le suivi et la récupération du matériel à la fin du contrat ou de la formation.

Pour les prêts dépassant 6 mois une réévaluation des besoins est effectuée.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le prêt peut durer jusqu'à 2 ans.



LES APPUIS SPÉCIFIQUES

Les appuis spécifiques permettent de bénéficier de l'expertise d'acteurs spécialisés par type de handicap (visuel, auditif, psychique, moteur et troubles du neurodéveloppement).

Les appuis spécifiques sont intégralement financés par l'Agefiph et le FIPHFP. Ils peuvent être prescrits par : Cap Emploi, France Travail, les Missions Locales ou le CDG89.



Le prestataire réalise une expertise ponctuelle afin d'apporter des conseils et d'aider à la mise en place de techniques de compensation du handicap.



LES APPUIS SPÉCIFIQUES

Ils se composent de différents modules :

1. Analyse de la situation : apporter un premier éclairage global sur les conséquences du handicap.
 2. Analyse des capacités : adéquation entre les capacités de l'agent et tâches professionnelles attendues.
 3. Evaluation approfondie avec préconisations : expertise approfondie et identification des solutions de compensation.
 4. Conseil et appui à la mise en œuvre .
 5. Suivi des préconisations : s'assurer que les compensations ont été mise en place et sont toujours opérationnelles.
- 

Les acteurs mobilisables

S'appuyer sur des personnes ressources









Accueillir autrement

Développer des partenariats inclusifs

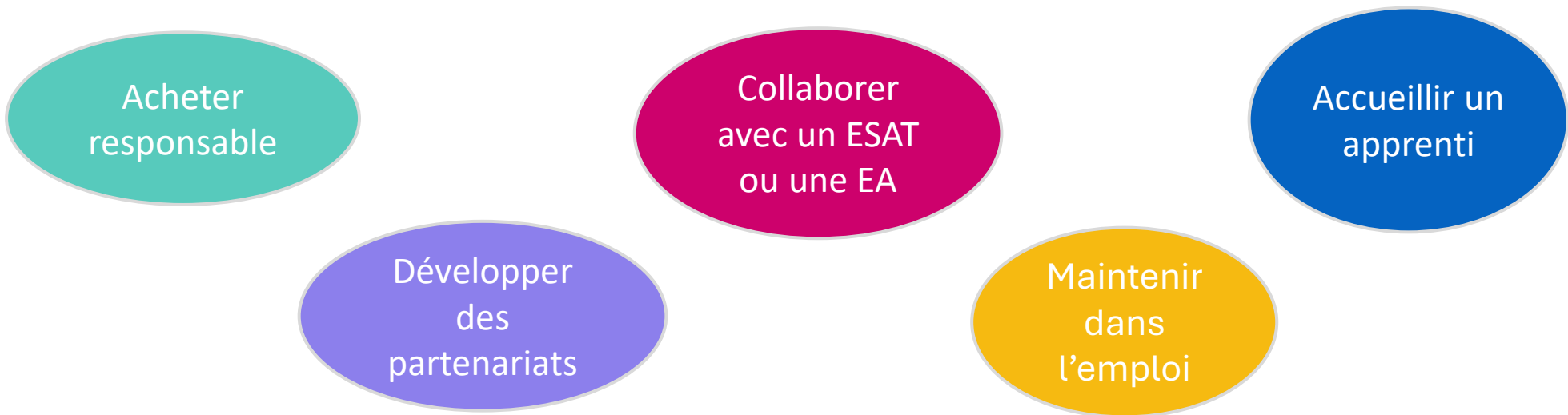


LES DIFFÉRENTES FORMES D'INCLUSION

Et si accueillir une personne en situation de handicap ne voulait pas toujours dire la recruter ?

L'inclusion ne se limite pas au recrutement. Elle se construit également à travers les partenariats, les achats responsables et les opportunités offertes aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à la vie économique.

Agir pour l'inclusion c'est aussi :



Acheter
responsable

Développer
des
partenariats

Collaborer
avec un ESAT
ou une EA

Maintenir
dans
l'emploi

Accueillir un
apprenti



L'apprentissage

Levier d'inclusion et de recrutement





LES ATOUTS DE L'APPRENTISSAGE

→ Recruter un apprenti, c'est bien, en situation de handicap, c'est encore mieux !

Pourquoi ?

Parce que l'apprentissage aménagé est à la fois un moyen de :

- former de potentiels futurs agents selon vos méthodes, outils et savoir-faire,
- anticiper les mouvements de personnel,
- bénéficier d'aides financières qui n'existent pour aucun autre contrat.





L'APPRENTISSAGE POUR LES PSH

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes en situation de handicap sans limitation d'âge. Il peut être un levier pour une reconversion professionnelle.

La formation peut être adaptée, possibilité d'augmenter la durée de la formation, d'adapter le rythme aux besoins de l'apprenti.

Le CDG89 accompagne les collectivités tout au long du contrat :

- aide au recrutement ;
 - conseil juridique ;
 - soutien administratif ;
 - suivi de l'apprenti;
 - sensibilisation de l'équipe.
- 



APPRENTISSAGE – LES AIDES DU FIPHFP

- Prise en charge des **frais de formation** jusqu'à 10 000€ par année de scolarité
 - Prise en charge de 80% de la **rémunération de l'apprenti**
 - Prise en charge d'une partie de la **rémunération du tuteur** : jusqu'à 20h par mois
 - Aide à **l'aménagement de poste** : 90% du surcoût HT dans la limite de 10 000€
 - Participation aux **frais d'accompagnement** socio pédagogique (AESH)
 - **Prime à l'insertion durable** d'un montant de 4 000€ en cas de pérennisation de l'apprenti à l'issue du contrat
- 



COMMENT RECRUTER UN APPRENTI ?

- Définir l'offre d'apprentissage, identifier un maitre d'apprentissage
 - Saisir le comité social territorial pour valider les conditions d'accueil
 - Délibérer sur le recours à un contrat d'apprentissage
 - Publier l'offre de contrat d'apprentissage
 - Sélectionner un apprenti
 - Etablir le contrat d'apprentissage et signer la convention de formation avec le centre de formation
 - Effectuer les démarches afférentes à tout recrutement : déclaration préalable d'embauche, visite médicale, etc.
- 

Des partenariats inclusifs

Ouvrir de nouvelles voies d'inclusion





LES SPÉCIALISTES DE L'INCLUSION PAR LE TRAVAIL

Différentes structures sont spécialisées dans l'inclusion par le travail des personnes en situation de handicap.

Les Entreprises Adaptées (EA) ont pour spécificités d'employer au moins 55% de travailleurs en situation de handicap.

Les Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) sont des structures médico-sociales. Ils permettent aux personnes en situation de handicap, dont l'autonomie n'est pas suffisante pour travailler en milieu ordinaire, d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif.





ET SI L'INCLUSION PASSAIT PAR NOS ACHATS ?

Quels achats de produits ou de prestations faites-vous déjà ?

Espaces verts

Achats de
fournitures

Numérisation

Restauration de
vos évènements

Entretien des
locaux, des
véhicules

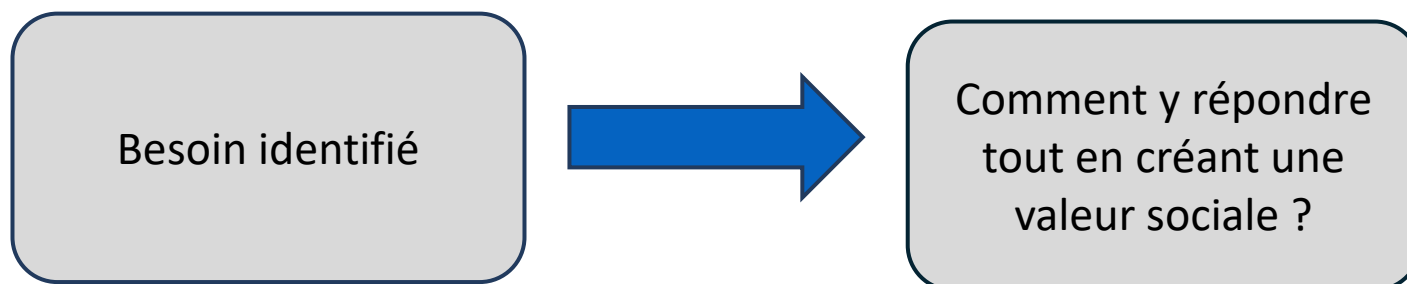
Blanchisserie

Et si c'est prestations pouvaient être réalisées par un ESAT ou une Entreprise Adaptée ?



TRAVAILLER AVEC UN ESAT OU UNE EA

1 – Définir un besoin compatible : recensez les prestations pouvant être confiées à un tiers.



2 – Identifier et rencontrer les établissements pouvant répondre à ce besoin

3 – Construire un partenariat

4 – Formaliser l'engagement : Bon de commande, contrat de sous-traitance, etc.

5 – Valoriser votre démarche



PRÉSENTATION DE L'ESAT D'AUXERRE

Mme Marie-Alice GIRARD





LES BÉNÉFICES DE CE PARTENARIAT ?

- ❖ Pour le service: répondre à un besoin
- ❖ Pour les PSH : créer des opportunités professionnelles
- ❖ Pour la collectivité : développer une politique inclusive
- ❖ Pour le Territoire : créer des coopérations
- ❖ Pour le collectif : changer de regard sur le handicap.





EN CONCLUSION

L'inclusion est une culture organisationnelle. C'est un ensemble de valeurs, de pratiques et de comportements...

Elle se construit par :

- Des recrutements,
 - Des aménagements,
 - De la formation,
 - Des parcours,
 - Des partenariats,
 - Des achats responsables,
 - Et surtout, des changements de regard.
- 

ACCUEILLIR = DONNER UNE PLACE

MAINTENIR = PERMETTRE DE RESTER

ADAPTER = RENDRE POSSIBLE



Les actus du CDG89

- * Déménagement
- * RSU
- * Elections professionnelles