

Politique handicap : être présent aux côtés des agents tout au long de leur carrière



Recruter, intégrer, accompagner

L'Inra mène, depuis plusieurs années, une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap. Sa mission handicap, créée dès 1990, met en place des séries d'actions concrètes à tous les stades de la carrière.

Pour tous et à tout moment de la vie

Ces actions ne concernent pas exclusivement les agents identifiés comme travailleurs en situation de handicap lors de leur recrutement mais également les personnels de l'Institut dont le handicap surviendrait à la suite d'un événement de la vie, et ce sans aucune distinction de statut (titulaire ou contractuel).

EN SAVOIR PLUS

Site Intranet RH : [rubrique "Carrière - Handicap"](#)

Une politique d'accueil et de recrutement active

L'Inra poursuit sa politique en matière d'emploi direct, et ce, quel que soit le mode de recrutement. Différentes voies sont proposées.

Les concours externes :

Voie classique de recrutement dans la fonction publique, avec aménagement d'épreuve possible, adapté au degré d'invalidité du candidat. L'Inra s'assure de l'accessibilité des salles d'examen.

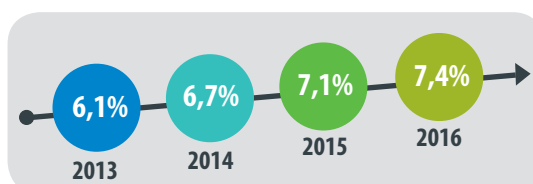
Les employeurs publics sont tenus de compter **6%** de travailleurs handicapés dans leurs effectifs, à temps plein ou à temps partiel.

Le recrutement par la voie contractuelle :

Procédure définie par l'Inra, elle est réservée aux personnes en situation de handicap ne disposant pas de la qualité de fonctionnaire.

Les autres possibilités d'accueil :

D'autres formes d'accueil sont de nature à préparer l'insertion professionnelle par une sensibilisation au monde du travail. L'accueil des jeunes chercheurs en situation de handicap en qualité de doctorants et de post-doctorants rentre dans cet objectif, de même que le dispositif d'apprentissage.



Un taux d'emploi en hausse

57 recrutements de personnes en situation de handicap ont été réalisés entre 2013 et 2016 dont 49 de manière pérenne.

L'importance de la phase d'intégration : pour permettre à chaque nouvel agent recruté d'exercer pleinement ses fonctions dans des conditions optimales, l'Inra propose différents dispositifs d'accompagnement :

- le correspondant handicap : pour faciliter l'intégration professionnelle,
- le tutorat : un référent métier pour prévenir d'éventuelles difficultés,
- la sensibilisation des équipes d'accueil : pour mieux travailler ensemble,
- le suivi médical : pour aménager le poste et les conditions d'exercice.



DES PRESTATIONS SPÉCIFIQUES

CESU "Compensation du handicap"

L'Inra propose à ses personnels en situation de handicap une aide financière dédiée aux services à la personne versée sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU).

Il s'agit d'une aide annuelle, comprise entre 350€ et 1000€ (selon barème) pour régler des dépenses liées à l'assistance d'une tierce personne, aux soins à domicile, aux menus travaux...

Majoration des chèques-vacances

Les agents en situation de handicap, bénéficient d'une majoration à hauteur de 30 % de la bonification versée par l'Institut.

Contact

handicap@inra.fr

Un engagement pour le maintien dans l'emploi et une démarche d'amélioration continue

Actions concrètes d'accompagnement et de maintien dans l'emploi

L'Inra veille à une insertion pérenne des agents en situation de handicap, quel que soit leur mode de recrutement, et à un maintien dans l'emploi des personnes dont le handicap évolue ou apparaît en cours de carrière. L'objectif poursuivi par l'Institut est d'étudier toutes les mesures qui permettraient de **compenser** le handicap des agents.

Aménagement du poste

Matériel adapté (clavier ergonomique, écran, fauteuil...), aides techniques (synthèse vocale, prothèses auditives, transport adapté domicile-travail...), adaptation des méthodes de travail (consignes par écrit, préparation des situations de stress...).



Aide humaine

Intervention d'une tierce personne pour l'exécution d'actes de la vie quotidienne ou professionnelle. Par exemple, pour un agent en situation de handicap auditif, un interprète en langue des signes peut les accompagner lors de réunions, formation, session de concours.

Accessibilité

Des travaux de mise en accessibilité peuvent être menés au niveau des locaux (rampe d'accès, sanitaires adaptés, porte automatique...). Il s'agit aussi d'adapter les outils de communication (applications spécifiques, accès internet...).



Mettre en oeuvre toutes les mesures qui permettent aux agents en situation de handicap de conserver une activité professionnelle, le plus longtemps possible.

Adaptation des fonctions

Quand l'aménagement de poste n'est pas suffisant, les fonctions de l'agent peuvent être adaptées à l'appui d'un bilan de compétences et d'actions de formation.

Reclassement professionnel

Lorsqu'un agent n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, l'Inra peut l'affecter à un autre emploi dans lequel les conditions de travail sont adaptées à l'évolution de son handicap.

Télétravail

Pour les agents qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions sur site, après toute mesure d'aménagement de poste et de reclassement. Ou de manière temporaire pour une reprise d'activité.

La mobilisation des acteurs du handicap

AU NIVEAU NATIONAL : La DRH (pôle "Politique sociale") contribue à définir et s'assure de la mise en œuvre de la politique handicap de l'Inra. La Cellule Handicap accorde des financements aux unités dans le cadre d'aménagement de poste ou d'actions visant l'environnement de travail. Le groupe de travail "Handicap et accessibilité" renforce l'accessibilité des locaux et étudie les projets de travaux.

AU NIVEAU LOCAL : Les correspondants handicap de centre concourent à faciliter l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils font le lien entre les agents et les dispositifs d'appui mis en œuvre. Les acteurs RH locaux (gestion, prévention, médecine, conseil en orientation, service social, formation) accompagnent, guident et orientent les agents dans l'évolution de leur parcours professionnel.

Des efforts à poursuivre : en 2015, l'Inra a fait le choix d'auditer sa politique handicap afin d'étudier toutes les voies d'amélioration possible. Parmi les axes de progression identifiés :

- fiabiliser la procédure de recrutement pour renforcer l'adéquation agent/poste,
- faciliter la reconversion professionnelle pour le maintien dans l'emploi,
- rendre plus lisible et compréhensible en interne les actions menées par l'Inra.