

SYNTHESE DE LA 3^{EME} SESSION D'ECHANGES SUR LES PRATIQUES

MARDI 7 JUIN 2016

OBJECTIF :

« Sensibiliser les employeurs publics à la nécessité de mettre en place une politique handicap et leur fournir outils et méthodes pour y parvenir. »

PLAN

- I. RAPPEL HANDIPACTE GUADELOUPE
- II. PERTINENCE DU THEME
- III. DEFINITION DE « POLITIQUE HANDICAP »
- IV. LES PRE-REQUIS A L'ELABORATION D'UNE POLITIQUE HANDICAP
- V. UNE ANALYSE PREALABLE DE LA SITUATION DE VOTRE ETABLISSEMENT PAR RAPPORT A L'OBLIGATION D'EMPLOI
- VI. DIAGNOSTIC
- VII. DEFINIR UNE STRATEGIE D'EMPLOI
- VIII. PLAN D' ACTIONS
- IX. FINANCEMENT



Symbole indiquant un document à télécharger sur le site handipacte.org

I. RAPPEL HANDIPACTE GUADELOUPE

Le FIPHFP propose depuis Janvier 2014 dans l'hexagone et Septembre 2014 en Guadeloupe, un dispositif de proximité HANDIPACTE au service des employeurs publics. Ce pacte territorial met en relation les employeurs publics et les opérateurs locaux du handicap sous l'autorité de la Préfecture de Guadeloupe.

II. PERTINENCE DU THEME

Rappel de l'obligation légale

LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

« Tout employeur appelé à déclarer, même s'il emploie moins de 20 équivalents temps plein, doit effectuer sa déclaration sur la plateforme afin que le FIPHFP prenne en compte le fait qu'il n'est pas assujéti au Fonds. Un employeur, employant plus de 20 équivalents temps plein et qui n'aurait pas été appelé à déclarer, doit contacter le centre d'appels au 01 58 50 26 50 pour obtenir l'accès à la déclaration...»

Etat des lieux du taux d'emploi des PSH en Guadeloupe



Extrait des 5 typologies de situations problématiques



III. DEFINITION DE « POLITIQUE HANDICAP »

Une politique handicap ne doit pas se réduire à un assemblage d'actions fragmentaires pour atteindre un taux d'emploi de 6%.

C'est une stratégie définie en fonction des effectifs et de la maturité de l'établissement afin d'améliorer durablement sa situation dans les domaines suivants:

- Le maintien dans l'emploi
- La formation
- L'accompagnement des parcours professionnels des agents handicapés
- La collaboration avec le secteur protégé
- La sensibilisation au handicap
- L'information
- La communication auprès des agents sur le sujet
- Accueil de stagiaire

- Alternance

« Il faut une politique handicap globale. »

Peggy Martin, fondatrice du réseau HANDILABEL, cofondatrice d'Initiatives Handicap et elle-même porteuse de handicap.

« Les actions menées ne doivent pas coûter à l'établissement plus cher qu'elles ne leur rapportent, ni alourdir leur fonctionnement. »

Laurent Rabaglia, le fondateur d' Initiatives Handicap

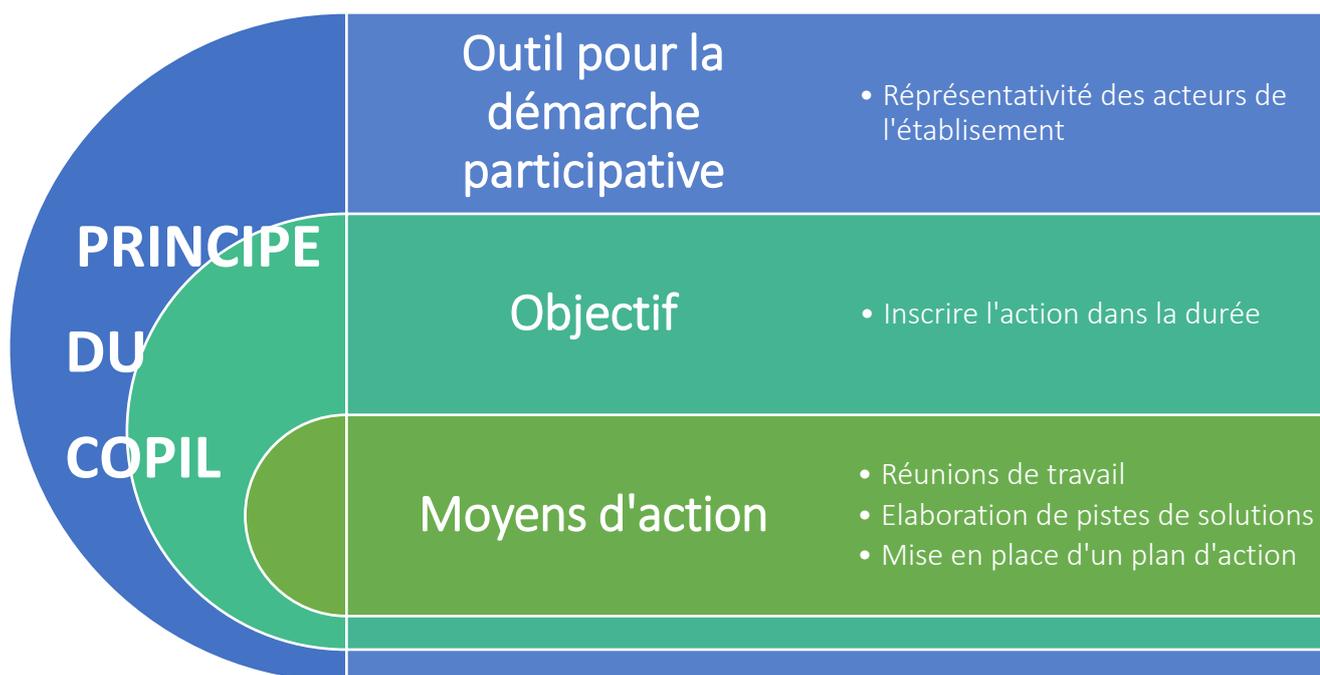
IV. LES PRE-REQUIS A L'ELABORATION D'UNE POLITIQUE HANDICAP

La réussite d'une politique d'emploi des personnes handicapées passe par :

- Pré-requis 1: volonté d'élaboration d'une stratégie globale cohérente
- Pré-requis 2: une politique RH structurée
- Pré-requis 3 : le dialogue social
- Pré-requis 4 : la mobilisation interne.

Mise en place du comité de pilotage : Exemple de composition





V. UNE ANALYSE PREALABLE DE LA SITUATION DE VOTRE ETABLISSEMENT PAR RAPPORT A L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'analyse de votre situation permet d'identifier vos objectifs et vos leviers d'action.

Questions importantes à se poser :

- Comment se situe votre établissement par rapport à l'obligation d'emploi ?
- Votre établissement emploie-t-il déjà des travailleurs handicapés ?
- A-t-il l'expérience du maintien dans l'emploi ou de la sous-traitance avec le secteur protégé ?
- Quelles sont vos priorités stratégiques ?
 - préserver l'emploi de vos agents
 - recruter
 - sous-traiter avec un Esat (ex-CAT) ou un établissement adapté
 - accueillir des stagiaires
- Comment vos collaborateurs ressentent-ils la question du handicap dans l'établissement ?
- Avez-vous songé à désigner une personne-ressource ?
- La désignation – ou le recrutement d'un(e) référent(e) handicap sensibilisé(e) et (in)formé(e) peut s'avérer précieuse pour mettre en œuvre votre plan d'action.
- Avez-vous déjà abordé le sujet avec les représentants du personnel ?

- En fonction de vos besoins et de vos contraintes, comment souhaitez-vous hiérarchiser « ces différents axes » ?
- Etc.

NB: Le calcul du taux d'emploi légal

Le **taux d'emploi légal** prend en compte les travailleurs handicapés déclarés et les dépenses donnant lieu à unités déductibles.

Il se calcule de la manière suivante :

$\frac{\text{Bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1er janvier de l'année écoulée} + \text{nombre d'unités déductibles} \times 100}{\text{Effectif total au 1er janvier de l'année écoulée}}$

VI. DIAGNOSTIC

- L'élaboration du diagnostic a pour but de détecter les besoins de votre établissement en matière d'emploi de personnes handicapées et d'identifier les moyens à mettre en œuvre.
- Celui-ci prend en compte différents aspects, comme :
 - Les données clés de l'établissement (historique, effectif, structure salariale...)
 - Sa stratégie (économique, sociale, de développement...)
 - Sa politique de ressources humaines (principaux métiers, perspectives d'évolution et gestion prévisionnelle, recrutement, formation, conditions de travail, santé et prévention des risques, partenariats sociaux...).
- Analyse quantitative et qualitative de la situation de l'employeur au regard de son obligation d'emploi :
- Analyse des effectifs présents sur les trois dernières années (évolution, données démographiques, absentéisme...);
- Analyse des données relatives aux personnes en situation de handicap et de restriction d'aptitude (taux d'emploi de travailleurs handicapés, nombre et caractéristiques des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en situation de restriction d'aptitude...);
- Analyse de l'organisation et des moyens mobilisés par l'employeur pour la gestion du handicap et de l'inaptitude
 - Degré d'implication et de connaissance des dirigeants, de l'encadrement et des collaborateurs en matière de handicap
 - Identification des leviers et des freins à l'intégration, à l'évolution professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
 - Organisation mise en place en interne pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
 - Descriptif des actions déjà engagées en faveur du handicap...).

VII. DEFINIR UNE STRATEGIE D'EMPLOI

- La mise en perspective des informations issues du diagnostic aboutit à la définition d'une stratégie d'emploi en faveur des travailleurs handicapés
- Voici les étapes importantes de la mise en place de votre politique de ressources humaines en faveur du handicap :
 - Définir les objectifs de la démarche
 - Explorer les différents scénarios en pesant leurs avantages et inconvénients
 - Définir des plans d'action opérationnels
 - Entamer un dialogue avec les différentes parties prenantes de la future politique
 - Sensibiliser les équipes à l'importance de la mise en œuvre de cette politique
 - Partager les expériences d'établissements ayant mis en œuvre une politique d'intégration du handicap dans l'établissement.

VIII. PLAN D' ACTIONS

La stratégie d'emploi permet l'identification d'actions qui peuvent constituer le corps du projet de conventionnement.

- Le plan d'actions est présenté sous forme de fiches-actions, qui précisent pour chaque action:
 - les éléments de contexte
 - les objectifs visés
 - la nature de l'action
 - le nombre de personnes bénéficiaires
 - le calendrier de mise en œuvre et le budget prévisionnel sur trois années (en distinguant les montants pris en charge par l'établissement et les montants demandés au FIPHFP)
 - les modalités de suivi et critères d'évaluation.

Le plan d'actions, étalé sur trois années, peut notamment porter sur les thèmes suivants :

- Le recrutement de travailleurs handicapés ;
- L'accompagnement des agents handicapés dans leur vie professionnelle ;
- Les actions de communication et de sensibilisation des personnels ;
- Les formations qualifiantes et diplômantes des agents handicapés ;
- Les aménagements et adaptations des postes de travail ;
- Le développement d'un réseau de partenaires externes...
- Durant cette phase, l'employeur bénéficie également d'un accompagnement du FIPHFP (par le Délégué Territorial Handicap).

FICHE ACTION 1

Intitulé de l'action	Accompagner et améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap via l'aménagement des postes de travail (BOE)
Éléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La majorité des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi travaillent dans les lycées. ➤ Les ergonomes interviennent à la demande des référents RH et/ou des médecins de prévention sans que les besoins d'aménagement ne soient toujours suffisamment précisés. ➤ Au niveau du siège, les aménagements/aides individuelles sont pris en compte, réalisés et centralisés par la chargée de mission handicap (aménagements de poste).
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favoriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en réalisant les aménagements nécessaires et en assurant leur suivi. ➤ Mettre en place l'organisation et les moyens permettant de réaliser des études concernant les situations d'aménagement de poste complexes.

Nature de l'action		2014	2015	2016
	Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	- 5 études	- 5 études	- 5 études
	Etudes relatives aux aménagements de poste en externe	- 5 études	- 7 études	- 10 études
	Equipements du poste de travail (mobilier, auto laveuses, chariots...)	- 20 équipements du poste	- 20 équipements du poste	- 30 équipements du poste
	Fauteuils ergonomiques	- 15 fauteuils	- 17 fauteuils	- 17 fauteuils
	Outils bureautiques et/ou techniques déficiences visuelles	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent
	Outils bureautiques et/ou techniques déficiences auditives	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent

Qu'est-ce qu'une convention ?	Qui peut conventionner ?
<ul style="list-style-type: none"> • Une convention avec le FIPHFP est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap. • En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé. • Les projets de conventions sont proposés au Comité national du FIPHFP et à l'un des Comités locaux qui les valident. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employeur à condition d'être à jour de sa contribution. • Selon les critères d'éligibilité définis par le Fiphfp.



IX. FINANCEMENT

Le financement de vos actions peut être soutenu par le FIPHFP.

