# « Bâtir et piloter une politique handicap – les conditions de mobilisation en interne»

Réunion des correspondants handicap – Avril 2021

Handi-Pacte
Fonction publique Occitanie

emploi fiphfp handicap

**Handi-Pacte Occitanie**

# Ordre du jour

1. Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte
2. Présentation de la demi-journée de travail
3. La parole aux témoins
4. Ateliers de travail et retour des ateliers
5. La structuration et le déploiement d'une politique handicap : une mobilisation nécessaires des différentes parties prenantes
6. Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP

# Ordre du jour

1. **Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte**
2. *Présentation de la demi-journée de travail*
3. *La parole aux témoins*
4. *Ateliers de travail et retour des ateliers*
5. *La structuration et le déploiement d'une politique handicap : une mobilisation nécessaires des différentes parties prenantes*
6. *Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP*

# Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte

→ **Le lancement du Handi-Pacte Occitanie 3ème génération :**
- → Un dispositif renouvelé pour la période mars 2021 – Février 2024
- → Une nouvelle équipe d'animation : le partenariat Amnyos / Com Unedifférence
- → Une programmation à la fois régionale et nationale

→ **L'actualisation du catalogue des interventions du FIPHFP :**
- → Entrée en vigueur en avril 2021
- → Des précisions apportées sur les aides suivantes :
  - → la prise en charge des aménagements dans le cadre du travail au domicile de l'agent dont télétravail,
  - → la déductibilité du reste à charge dans le cadre de la déclaration,
  - → la prise en charge des frais de formation, l'ancienne fiche 31 disparait au profit de 4 fiches distinctes,
  - → un ajout en annexe, avec les prestations conjointes AGEFIPH et DEAc.
- → L'amorce d'une convergence des aides entre le FIPHFP et l'Agefiph :
  - → les aides Transport adapté domicile travail et Aménagement du véhicule personnel deviennent Aide aux déplacements en compensation du handicap.
  - → l'aide Aménagement de l'environnement de travail intègrera désormais la prise en charge du Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles.

# Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte

→ **Un nouveau site internet pour le FIPHFP début 2022 :**

- → Un nouvel SI en cours de construction qui débouchera sur la création d'un nouveau site internet début 2022
- → Un site qui intégrera des pages « régionales » et qui entraînera la suppression des sites Handi-Pactes régionaux

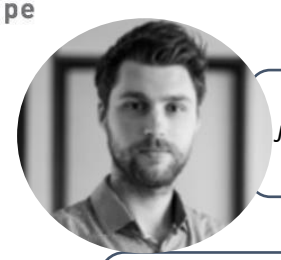
→ **Une nouvelle procédure de dépôt de dossiers sur la plateforme du FIPHFP :**

- → Un nouveau mode opératoire plus simple pour les employeurs publics
- → La possibilité de télécharger les pièces justificatives dans le cadre du dépôt de demande
- → Deux documents mis à votre disposition sur le site du FIPHFP et du Handi-Pacte :
  - → Un « pas-à-pas » précisant les étapes de dépôt d'une demande d'aide
  - → Un document détaillent le processus de dépôt des pièces justificatives

# Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte

→ **Une nouvelle équipe du Handi-Pacte :**

amnyos groupe



**Pierre Jolidon**
*Juriste en droit public, spécialiste des politiques de santé au travail*

**Anne-Sophie Fragnol**
*Consultante senior*
*Experte Handicap en emploi*

**Emilie René**
*Consultante sénior*
*Spécialiste des sujets Handicap & emploi*

**Marion Goffart**
*Consultante emploi et santé, spécialisée dans les conditions de travail*

com/une différence

**Cyril Bart**
*Consultant-formateur, expert en intelligence collective et réseaux professionnels*
*Com/une Différence*

**Elodie Terrier**
*Double formation en psychologie du travail et management des RH*

# Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte

→ **Une programmation dense pour les semaines à venir :**

**Propositions régionales**

- **27 avril– 9h30** Bâtir et piloter une politique handicap : les outils de la mobilisation interne avec ou sans convention FIPHFP
- **18 mai – 9h** Webinaire Le management inclusif
- **29 juin– 9h30** Employeurs conventionnés Elaborer ou renouveler sa convention FIPHFP : mode d'emploi
- **6 juillet – 11h** Médecins du travail Les outils du maintien dans l'emploi
- **8 juillet – 9h30** Club DRH Crise sanitaire et maintien dans l'emploi

**Propositions nationales**

- **29/04 – 14h** Télétravail et handicap
- **18/05 – 14h** Handicap auditif
- **01/06 – 14h** Médecine du travail / médecine de prévention
- **24 juin– 9h30** Webinaire national – Nouveaux outils de com et sensibilisation
- **01/07 – 14h** Service civique

# Ordre du jour

1. *Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte*
2. **Présentation de la demi-journée de travail**
3. *La parole aux témoins*
4. *Ateliers de travail et retour des ateliers*
5. *La structuration et le déploiement d'une politique handicap : une mobilisation nécessaires des différentes parties prenantes*
6. *Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP*

# Ordre du jour

1. *Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte*
2. *Présentation de la demi-journée de travail*
3. **La parole aux témoins**
4. *Ateliers de travail et retour des ateliers*
5. *La structuration et le déploiement d'une politique handicap : une mobilisation nécessaires des différentes parties prenantes*
6. *Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP*

# La parole aux témoins

**Carole Soyez**

*Responsable du service santé au travail*
*Le Muretain Agglo*

# La parole aux témoins

**Frédéric LACAZE**

*Chargé de Mission Handicap*
*Mairie de Toulouse / Toulouse Métropole*

# Ordre du jour

1. *Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte*
2. *Présentation de la demi-journée de travail*
3. *La parole aux témoins*
4. **Ateliers de travail et retour des ateliers**
5. *La structuration et le déploiement d'une politique handicap : une mobilisation nécessaires des différentes parties prenantes*
6. *Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP*

# Ateliers de travail

**Atelier n°1 :**
L'implication des élus et des personnels de direction dans le pilotage de la politique handicap

**Atelier n°2 :**
Les personnels ayant des fonctions d'encadrement

**Ateliern°3 :**
L'implication des agents en situation de handicap

**Atelier n°4 :**
Le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la politique handicap

# Ateliers de travail

***Un « gardien des échanges » doit être désigné en amont.***
***En début d'atelier, désigner un script-rapporteur.***

**Déroulé de l'atelier :**

1. **Sur ce sujet, quelles sont vos pratiques ou expérimentations** *(outils, partenariats, organisation, aspects réglementaires, méthode…)* ? (20mn)

2. **Lister les points clés / bonnes pratiques / expérimentations susceptibles d'être partagées ou essaimées** (5mn)

# Ateliers de travail

***Restitution croisée des ateliers***

# Ordre du jour

1. *Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte*
2. *Présentation de la demi-journée de travail*
3. *La parole aux témoins*
4. *Ateliers de travail et retour des ateliers*
5. **La structuration et le déploiement d'une politique handicap : un enjeu de mobilisation**
6. *Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP*

# La structuration et le déploiement d'une politique handicap : un enjeu de mobilisation

→ **Une politique handicap souvent portée par le référent/correspondant handicap**
  → À la fois dans la phase de construction de la politique handicap
  → Mais également dans sa mise en œuvre

→ **Un référent handicap parfois isolé dans le déploiement effectif de la politique handicap et responsabilisé sur l'ensemble des axes de celle-ci (maintien dans l'emploi, recrutement, communication…)**

→ **Un rôle de « chef d'orchestre » conditionné par la possibilité de s'appuyer sur des musiciens…**

# 1/ Un enjeu de mobilisation lors de la structuration de la politique handicap

## 1 Lancement de la démarche et mobilisation

Acteurs à mobiliser / exemples de bonnes pratiques

**Elus et personnels de direction :** groupes de travail destinés à définir la stratégie et les attendus

**Partenaires sociaux :** GT dédié (appui institutionnel, attentes, orientation)

Spécificité : en cas de conventionnement FIPHFP

Echanges avec le DTH

## 2 Réalisation d'un état des lieux quantitatif et qualitatif

**Acteurs de la DRH :** GT consacré au repérage des indicateurs utiles et des modalités de renseignement

**Managers :** entretiens collectifs et/ou individuels pour repérer les besoins & difficultés

**Agents :**
- entretiens individuels à destination des TH
- Enquête type questionnaire

**SST :** Entretiens individuels ou collectifs : repérage des besoins, process, outils à installer…

**Acheteurs :** GT consacré à la commande publique

**Communication :** GT consacré au volet santé et handicap

★ S'appuyer sur les outils d'auto-diagnostic existants

Rédaction de l'état des lieux quantitatif et qualitatif

## 3 Formalisation du plan d'actions

Organiser des groupes de travail **thématiques et pluridisciplinaires**

- *1/ Pilotage, suivi et évaluation de la politique*
- *2/ Aménagement des postes*
- *3/ Accompagnement des reclassements et reconversions*
- *4/ Communication interne et externe*
- *5 /Commande publique*
- *6/ Recrutement*

Associer les **élus** et **directeurs** à la **définition des actions** et non uniquement les arbitrages

Créer un **comité ad hoc** pour définir les besoins à venir

Dossier complet de conventionnement

Projections financières sur 3 ans

Passage en comité d'engagement

Passage en comité local

# Zoom sur une bonne pratique: Association d'agents en situation de handicap au sein du comité de pilotage

## Pourquoi ?

- Parce que l'association des personnes aux mesures qui les concerne est un gage de pertinence de l'action
- Parce que l'expertise d'usage est une réelle expertise utile au pilotage
- Parce que cela instaure une confiance en interne sur la posture d'écoute vis-à-vis des personnes en situation de handicap

## Qui ?

- Fonctionner sur la base du volontariat
- Si possible, associer des personnes qui ont une expérience diversifiée dans la structure (ancienneté, types de métier, fonctions d'encadrement ou pas…)

## Comment ?

- En donnant aux personnes associées les clés pour comprendre le fonctionnement du pilotage et le rôle des différents acteurs
- En explicitant précisément, en amont, le cadre de cette participation (durée, fréquence, rôle attendu en dehors des comités de pilotage…)
- En ayant une vision partagée dans le Copil de la nécessité de cette participation

# Zoom sur une bonne pratique: « Lancement et mobilisation » et « Formalisation du plan d'action » et Construction collective de la démarche

## Avec qui ?

- Elus
- Direction générale
- Directions concernées, même de loin
- Médecine du travail / de prévention
- IRP / CSE
- Mission Handicap / Référente(e) Handicap
- Agents en situation de handicap

## Pourquoi ?

- Pour assurer un partage des enjeux sur la thématique handicap à l'échelle de l'établissement
- Pour faciliter l'engagement volontariste de la direction et des décideurs
- Pour assurer de la prise en compte de tous les aspects
- Pour faciliter la mise en œuvre ensuite

## Comment ?

- Par des temps de réunion dédié et réservé à ce sujet
- Avec une animation dynamique permettant à chacun de participer activement à la réflexion et à la décision
- En assurant la parole aux agents en situation de handicap
- Au besoin, avec un appui externe et neutre pour l'animation du temps de travail

# → Zoom sur une bonne pratique: Mobiliser les outils d'auto-diagnostic disponibles (1/2)

→ **Un outil d'auto-diagnostic élaboré par le Handi-Pacte PACA :**

- → Construit avec 6 employeurs (la PFRH, l'ANFH, le CDG 83, la Ville d'Aix-en-Provence, le CH de Pierre-du-Var et la DREAL
- → 52 indicateurs balayant toutes les étapes du parcours professionnel d'un agent afin de faire le point sur ses pratiques
- → Lien : https://handipactes-paca-corse.org/outil-auto-diagnostic/

**OUTIL D'AUTO-EVALUATION :**
**PREVENIR LES RISQUES DE DISCRIMINATIONS LIES AU HANDICAP ET FAIRE PROGRESSER SA POLITIQUE HANDICAP**

**GUIDE D'UTILISATION**

Comment utiliser cet outil ?
Cet outil compte différentes parties :
- Un **guide et sommaire explicatif et intéractif** permettant de se rendre directement aux onglets voulus
- Les **questions** liées à l'auto-diagnostic réparties par axe, dans 7 onglets différents (de 1 à 7) - 52 indicateurs en tout
- L'analyse des **résultats**
- Les **pistes d'action** pour progresser

Nous vous invitons à consulter et **répondre, de la façon la plus honnête possible, aux questions formulées par axe** dans les onglets de couleurs. N'hésitez pas à **travailler en collaboration et d'échanger avec les différents services RH** et à cibler le ou les axes qui vous intéressent en fonction du temps que vous avez.

Pour chaque question, **4 réponses vous sont proposées (dans les cases grises à remplir)**, dans une logique de graduation, afin de vous permettre de vous positionner selon les actions menées au sein de votre structure. Les réponses de niveau 1 correspondent au plus bas niveau (action non réalisée ou de manière très aléatoire) et les réponses de niveau 4 correspondent au niveau le plus avancé (action formalisée, tracée, améliorée). Chaque question s'est vu attribuée un **coefficient d'importance** afin de pouvoir identifier plus facilement les axes de travail prioritaires et les actions majeures à mettre en place.

Nous rappelons qu'il s'agit d'un **outil d'aide et de sensibilisation**, via une démarche d'auto-diagnostic, qui vise à vous permettre **d'identifier vos axes de progression.** Les réponses sont fondées sur du **déclaratif.** Cet outil de travail et de réflexion vous permettra d'avancer sur le sujet de la non-discrimination et sur la mise en place d'une politique handicap. Il ne s'agit pas d'une certification.

Vous pourrez ensuite **consulter directement les résultats** dans l'onglet "8 - Analyse des résultats". Enfin, des fiches vous proposent des réflexions et des informations pouvant servir de base à la construction de votre propre plan d'actions.

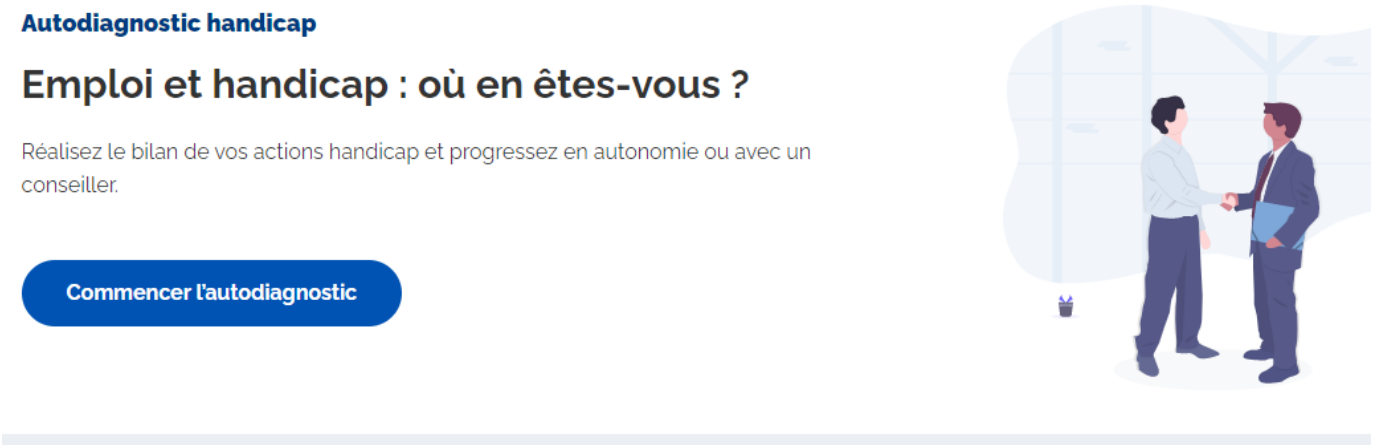
**SOMMAIRE**

| | | |
|---|---|---|
| Sensibilisation - engagement | Onglet 1 | 10 indicateurs |
| Recrutement | Onglet 2 | 7 indicateurs |
| Titularisation - Intégration | Onglet 3 | 6 indicateurs |
| Evaluation - Rémunération | Onglet 4 | 7 indicateurs |
| Evolution professionnelle | Onglet 5 | 9 indicateurs |
| Formation | Onglet 6 | 7 indicateurs |
| Maintien dans l'emploi | Onglet 7 | 6 indicateurs |
| Analyse des Résultats | Onglet 8 | tal = 52 indicateu |

## → Zoom sur une bonne pratique: Mobiliser les outils d'auto-diagnostic disponibles (2/2)

→ **L'outil proposé par le Ministère sur la plateforme *#monparcourshandicap* :**

- → Un diagnostic construit autour de 3 étapes :
  - → L'évaluation actuelle des actions handicap
  - → La définition de nouvelles actions
  - → Un lien avec un conseiller pour aller plus loin




→ Lien : https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/services/autodiag/#/home

# → Zoom sur une bonne pratique: Recueillir largement le sentiment des agents, en situation de handicap ou pas (1/2)

## Pourquoi ?

- **Tous les agents :**
  - Pour mesurer le niveau d'appropriation du sujet en interne
  - Pour en faire un outil de sensibilisation en soi
  - Pour mieux cibler les actions d'information et de communication
- **Pour les agents en situation de handicap :**
  - Pour prendre en compte le vécu des agents en situation de handicap, et pointer les besoins non satisfaits
  - Pour affirmer l'écoute de la mission handicap et des autres acteurs internes

## Par qui ?

- Le/la référent(e) Handicap
- Les managers
- La DRH

## Comment ?

- Par des entretiens dédiés
- Via les entretiens annuels ou de carrière
- Par un enquête en ligne anonyme

**Par exemple…**

# → Zoom sur une bonne pratique: Recueillir largement le sentiment des agents, en situation de handicap ou pas (2/2)

**Questions introductives :**

- **Savez-vous qu'il existe une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans la fonction publique ?** Oui / Non
- **Pensez-vous que notre établissement respecte cette obligation d'emploi de 6% ?** Oui / Non
- **Connaissez-vous le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?** Oui / Non

**Questions générales :**

- **Près d'une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap de manière durable ou réversible au cours de sa vie active :** Vrai / Faux
- **Quel est le handicap le plus répandu en France ?** La cécité / La surdité / Le diabète
- **A votre avis, qui peut être reconnu travailleur handicapé ? (plusieurs réponses possibles)** Un malvoyant / Une personne diabétique / Une personne disposant d'un macaron de stationnement / Un agent en restriction d'aptitude / Un boulanger qui devient allergique à la farine
- **Parmi les personnes en situation de handicap moteur, combien se déplacent en fauteuil roulant ?** 31% / 12% / 3%
- **Que signifie « RQTH » ?** Réservé qualification travailleur handicapé / Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé /Reconnu et qualifié travailleur handicapé
- **Une restriction d'aptitude peut-elle être considérée comme une situation de handicap au travail ?** Oui / Non
- **Un agent étant reconnu administrativement en situation de handicap est-il obligé de le dire à son employeur ?** Vrai / Faux
- **Les personnes souffrant de troubles psychiatriques peuvent-elles bénéficier d'une reconnaissance de travailleur handicapé ?** Oui / Non
- **Dans quelles situations les employeurs publics peuvent-ils bénéficier de financements du FIPHFP pour ses agents ? (plusieurs réponses possibles)** Acquisition de mobilier ergonomique / Aménagement du véhicule professionnel d'un agent / Réalisation d'un bilan de compétence / Financement d'une formation qualifiante
- Financement de documents de communication relatifs au handicap
- **D'après vous, le handicap psychique peut-il faire l'objet d'un aménagement de poste ?** Oui / Non

**Le handicap au sein de notre collectivité / établissement**

- **Avez-vous déjà été confronté à une situation de handicap dans le cadre de votre travail ?** Oui, personnellement / Oui, parmi mes collègues de travail / Non, jamais
- **Connaissez-vous ou êtes-vous concerné par une situation de restriction d'aptitude (port de charge, travail de nuit, station debout…) ?** Oui, personnellement / Oui, parmi mes collègues de travail / Non
- **Avez-vous le sentiment d'être suffisamment informé sur vos droits si vous étiez amené à rencontrer une problématique de santé au travail ou de handicap ?** Oui / Non
- **Connaissez-vous des exemples réussis d'intégration de personnes en situation de handicap ou de reclassement au sein de l'établissement ?** Oui / Non
- **Les problèmes de santé ou de handicap des agents ont-ils pu occasionner des difficultés dans l'organisation, la gestion, les plannings, les relations de travail, etc. ?** Oui / Non
- **Considérez-vous que les équipes sont sensibilisées à l'accueil d'un travailleur handicapé ou en reclassement ?** Oui / Non
- **Avez-vous l'impression que votre service est particulièrement concerné par un nombre important de restrictions d'aptitude ?** Oui / Non
- **On m'a parlé d'un dossier de travailleur handicapé. Savez-vous vers qui se tourner ?** Le service de santé au travail / La Direction des Ressources Humaines / Les organisations syndicales / La Maison départementale des personnes handicapées (ex-COTOREP)

# → Zoom sur une bonne pratique: conduire des entretiens individuels avec les agents en situation de handicap (1/2)

**Pourquoi ?**

- En complément de la vision « macro » sur le dispositif handicap, interroger la politique handicap par le biais de ses bénéficiaires
- Etudier, de manière croisée, les parcours d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin d'analyser, par le prisme des premiers destinataires de la politique, les actions conduites au cours des années précédentes

**Par qui ?**

- Le/la référent(e) Handicap
- Les managers

**Comment ?**

- Par des entretiens dédiés semi-directifs
- Par une analyse croisée, anonymisée, des parcours individuels et des difficultés rencontrées lors de différentes étapes clés

Par exemple…

# → Zoom sur une bonne pratique: conduire des entretiens individuels avec les agents en situation de handicap (2/2)

**Trame indicative des éléments à aborder en entretien :**

**Informations générales sur votre parcours au sein de l'établissement :**

- A quel poste travaillez-vous actuellement ?
- Depuis quand êtes-vous confrontés à une problématique de santé au travail ?
- Quelle a été l'évolution de votre carrière, notamment en lien avec vos problèmes de santé ou votre handicap (adaptation de poste, reclassement ou changement de service) ?

**Si vous avez été recruté en tant que travailleur en situation de handicap**

- Comment avez-vous postulé et comment s'est déroulée la procédure de recrutement ?
- La question de votre handicap a-t-elle été abordée lors de votre recrutement ?
- Vous a-t-on demandé des informations ou des documents spécifiques comme une RQTH ?
- Avez-vous bénéficié d'une information spécifique sur ce qui pouvait vous être apporté du fait de votre situation (aides, présence de la mission handicap, médecins du travail, procédures MDPH…) ?

**Si vous avez connu un aménagement de poste ou si vous êtes en restriction d'aptitude :**

- Avez-vous bénéficié d'un aménagement de poste ?
- En quoi a consisté l'aménagement de poste (matériel, technique, horaire, organisationnel) ?
- Qui a été à l'initiative de l'aménagement et qui ont été vos interlocuteurs ?
- Comment s'est déroulé l'aménagement (étapes de la procédure, délai, aspects positifs et négatifs) ?
- Avez-vous bénéficié d'un suivi particulier ou d'un bilan suite à votre aménagement de poste ?
- Comment qualifiez-vous la durée pour l'obtenir ?

**Si vous avez a été reclassé durant votre carrière ou si vous êtes en cours de reclassement :**

- Qui a été à l'initiative de ce reclassement et comment s'est passée la procédure ?
- Avez-vous bénéficié d'informations dans le cadre du reclassement (sur vos droits, les conséquences notamment financières, les aides possibles, les formations…) ?
- Avez-vous bénéficié d'une formation en reconversion dans ce cadre ?
- Comment s'est passée votre intégration dans le nouveau service ?
- Avez-vous bénéficié d'un suivi ou d'un bilan régulier après votre intégration ?

**Sur la déclaration de handicap (le cas échéant)**

- Avez-vous fait une reconnaissance administrative de votre handicap ?
- Qui vous a informé de cette possibilité ?
- Si vous êtes passé par la MDPH (en cas de RQTH, d'AAH ou de déclaration d'invalidité), comment s'est passée la procédure (délai, difficultés éventuelles…) ?
- Avez-vous l'impression que cela impacte votre vie professionnelle ?

**Sur la perception du handicap et des problématiques de santé au sein de l'établissement**

- Que pensez-vous du regard porté sur le handicap et les difficultés de santé au sein de l'établissement ?
- Avez-vous observé des changements face au handicap durant votre carrière ?
- Avez-vous des attentes sur des actions de sensibilisation, communication, formations sur la thématique du handicap, des restrictions médicales, des problématiques de santé au sein de l'hôpital ?

# → Zoom sur une bonne pratique: Des groupes de parole « Managers » (1/2)

## Pourquoi ?

- Parce qu'il peut être plus aisé de faire état de constats ou de difficultés si c'est entre pairs
- Parce que cela peut constituer d'emblée une forme de réponse aux besoins, par le retour d'expérience partagé
- Parce que cela mobilise déjà les managers sur la thématique, en vue de la mise en œuvre du plan d'action ou de la convention
- Pour repérer des besoins de formation en particulier

## Qui ?

- Toutes fonctions managériales, quelles soient ou non déjà affrontées au sujet du handicap dans leurs équipes

## Comment ?

- Temps de groupes de parole dédiés, si possible en dehors de réunions portant d'autres objectifs
- Anonymat de la matière recueillie
- Avec un questionnement structuré et une prise de note systématique
- En faire également un outil de repérage des situations potentiellement problématiques

# → Zoom sur une bonne pratique: Des groupes de parole « Managers » (2/2)

**Trame indicative des éléments à aborder en entretien :**

**Gestion des problématiques de santé**

- Constatez-vous des problématiques de santé au travail chez les agents (que ces problématiques soient générées ou non par l'activité professionnelle) ?
- Quels types d'agents sont les plus touchés ?
- Comment et par qui les problématiques de santé au travail sont-elles gérées ? Quel est le rôle joué par la médecine du travail, le cadre de proximité, le cadre supérieur, la DRH… ?
- Quelles sont les orientations prioritaires en termes de prévention dans votre service ? Sont-elles respectées ? Quel est le rôle du cadre en matière de prévention des risques professionnels ?

**Aménagement et adaptation de postes**

- Avez-vous au sein de votre équipe des agents en restriction d'aptitude ? ? Est-il complexe de faire respecter cette restriction médicale d'aptitude ? Pourquoi ?
- Comment prenez-vous connaissance des avis de restriction d'aptitude ? Sont-ils assez compréhensibles ?
- Connaissez-vous des situations d'adaptation de poste ? En avez-vous vous-mêmes mis en place ?

**Reclassement et changements d'affectation pour raison de santé**

- Savez-vous si l'établissement dispose d'un dispositif particulier pour gérer le reclassement pour raison de santé des agents ?
- Connaissez-vous des situations de reclassement ou de réaffectation pour raison de santé ? Comment ont-elles été gérées ? Par qui ?
- Avez-vous eu à gérer le reclassement de l'un de vos agents ? Comment cela s'est-il déroulé ? Avez-vous été aidé ? Le cas échéant par qui (médecin du travail, collègues, DRH…) ?
- De quelle image bénéficie le reclassement au sein de l'établissement ? Pourquoi ?

**Dispositif handicap-santé au travail- maintien dans l'emploi**

- Quelles difficultés liées à des dysfonctionnements avez-vous pu constater sur le traitement des problématiques de santé au travail ?
- A l'inverse, connaissez-vous des situations de réussite dans le traitement de problématiques de santé au travail (par exemple aménagement de poste ou reclassement réussi) ?
- La Direction des Ressources humaines au sein de l'établissement est-elle bien identifiée sur cette thématique ? Avez-vous un interlocuteur à la DRH ?

**Sensibilisation au handicap au travail**

- Connaissez-vous le type d'aide qui peut être mis en place et financé pour résoudre les problématiques de santé au travail des agents ?
- Quelle est selon vous le niveau de sensibilisation des agents sur la problématique de santé au travail et du handicap dans l'exercice de ses fonctions ?
- Connaissez-vous des agents en situation de handicap qui ne souhaitent pas faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou faire une demande de reclassement ? Si oui, pourquoi ?

**Attentes**

- Quelles sont vos attentes quant au diagnostic ?
- Quelles sont vos attentes quant au plan d'actions ?
- Quelles sont les principaux enjeux de la démarche ?

## → Zoom sur une bonne pratique: Déterminer d'emblée les modalités et outils de suivi

**Pourquoi ?**

- Pour faciliter la formulation des objectifs et résultats attendus du plan d'action
- Pour faciliter le suivi au fil de l'eau et la mesure de l'atteinte des objectifs
- Pour rendre compte des actions menées à l'ensemble des parties prenantes et des agents
- Pour faciliter la convocation des réunions de suivi

**Qui ?**

- Ces modalités et outils doivent être coconstruits et validés par tous ceux qui seront amenés à fournir / compiler / analyser les données de suivi et de résultat

**Comment ?**

- Soit lors d'un temps de travail collectif, soit sur proposition d'une partie des acteurs et validation des parties prenantes ensuite
- Avec des outils formalisés, utilisables facilement par tous ceux qui en ont besoin (fiches word, tableaux excels, utilisation des outils internes existants…)
- Avec des process prévus à l'avance pour le renseignement et l'analyse (fréquence de recueil des données, par qui, avec quelle production et transmise à qui…)

# 2/ Un enjeu de mobilisation au long de la mise en œuvre

Acteurs à mobiliser / exemples de bonnes pratiques

Commission maintien dans l'emploi

Commission maintien dans l'emploi

Commission maintien dans l'emploi

Commission maintien dans l'emploi

Commission maintien dans l'emploi

Commission maintien dans l'emploi

GT cadres : production d'un guide

Webinaire à destination des cadres (valorisation du guide, rôle sur le handicap)

Sensibilisation agents

Temps d'échange agents

Actions flash à destination des agents

Réunion du CODIR

Groupe de travail partenaires sociaux

Groupe de travail partenaires sociaux

Installation d'un COTECH

Réunion du COTECH

Réunion du COTECH

Réunion du COTECH

Réunion du COTECH

Début d'année

Fin d'année

Spécificité : en cas de conventionnement FIPHFP

Renseignement de l'outil de collecte

Point suivi consommation / axe

Point suivi consommation / axe

Point suivi consommation / axe

Transmission du bilan narratif et des annexes dédiées (tableau collecte, annexe C…)

# 2/ Un enjeu de mobilisation au long de la mise en œuvre

→ **Installation d'un COTECH, complémentaire au comité de pilotage**

→ **Pourquoi ?**

- → Pour ne pas faire reposer la mise en œuvre de la politique handicap uniquement sur le référent handicap
- → Pour favoriser l'implication des directions fonctionnelles ayant un lien avec la politique handicap/convention FIPHFP (achats, recrutement, communication…)
- → Pour créer une dynamique autour de la politique handicap via des temps d'échanges réguliers (mensuels / semestriels) hors COPIL
- → Pour levers les freins / difficultés opérationnelles

# 2/ Un enjeu de mobilisation au long de la mise en œuvre

→ **Bonne pratique : élaboration d'un guide du handicap au travail, élaboré par et pour les cadres**

**Pourquoi ?**

- → Impliquer les personnels ayant des fonctions d'encadrement dans la mise en œuvre de la politique handicap
- → Les mobiliser pour produire un document qui sera adressé à l'ensemble de leurs pairs
- → Les amener à réfléchir collectivement sur leur rôle et leurs missions à l'égard de l'accueil et de l'accompagnement des agents en situation de handicap

**Qui ?**

→ Personnels ayant des fonctions d'encadrement

**Comment ?**

→ Monter un groupe de travail, piloté par le référent handicap et/ou la DRH, réunit à plusieurs reprises :

**GT 1 : définition collective des objectifs du groupe de travail, élaboration de l'ossature du guide**

**GT 2 : élaboration du sommaire détaillé, rédaction synthétique des 1ers contenus**

**Temps de travail asynchrone : production par le référent handicap des contenus**

**GT 3 et GT 4 : relecture collective du guide**

**GT 5 : définition des modalités de communication du guide**

# 2/ Un enjeu de mobilisation au long de la mise en œuvre

## → Encourager l'engagement par une stratégie « gagnant / gagnant »

- → **« Donner envie » aux parties prenantes de s'engager dans la thématique « Emploi des agents en situation de handicap », en leur offrant des formes de contreparties, comme**
  - → Des sessions dédiées de formation / sensibilisation au handicap
    - → Initiation à la langue des signes
    - → Pratique du basketball en fauteuil roulant
    - → « Vis ma vis » de déficient visuel…
  - → Des « Pass VIP » pour les évènements de communication Handicap de l'établissement
    - → Invitation à un apéritif d'ouverture de la SEEPH
    - → Formation d'un « Club des ambassadeurs »
    - → Fonctions visibles et valorisantes en faveur du handicap lors des autres temps de vie de l'établissement (séminaire, conférence…)

- → **Qui ?**
  - → Particulièrement les fonctions impliquées en « 2è cercle » : Fonctions RH périphériques, Achats, Managers, représentants du personnel…

# 2/ Un enjeu de mobilisation au long de la mise en œuvre

**→ Par la communication, mobiliser l'ensemble de l'établissement pour un engagement réellement collectif**

→ **Multiplier les modalités et les cibles de communication, même « légère », pour**
- → Faire du handicap un sujet récurrent, normal, partagé par tous
- → « Banaliser » la mention d'une problématique de santé auprès du management et de la DRH
- → Faciliter les démarches des personnes par une bonne connaissance des fonctions ressources

→ **Quoi ?**
- → Faciliter les occasions de témoignage des agents en situation de handicap
- → Communiquer sur des supports du quotidien (post-it, stylos, signatures mails…)

# Ordre du jour

1. *Actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte*
2. *Présentation de la demi-journée de travail*
3. *La parole aux témoins*
4. *Ateliers de travail et retour des ateliers*
5. *La structuration et le déploiement d'une politique handicap : une mobilisation nécessaires des différentes parties prenantes*
6. **Zoom : les nouvelles conventions FIPHFP**

# PARTIE I

## Tout savoir sur le conventionnement

# Pourquoi conventionner ?

Structurer ses actions

Mobiliser autour d’un projet commun

Disposer d’un préfinancement

Avoir un accompagnement, des conseils

# Qui peut conventionner ?

Un effectif supérieur à 550 agents

OU

- de 550 agents mais souhaite développer une politique de recrutement inclusive

ET

Être à jour de sa contribution

# A qui dois-je m’adresser pour conventionner ?

# Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de suivi de la convention ?

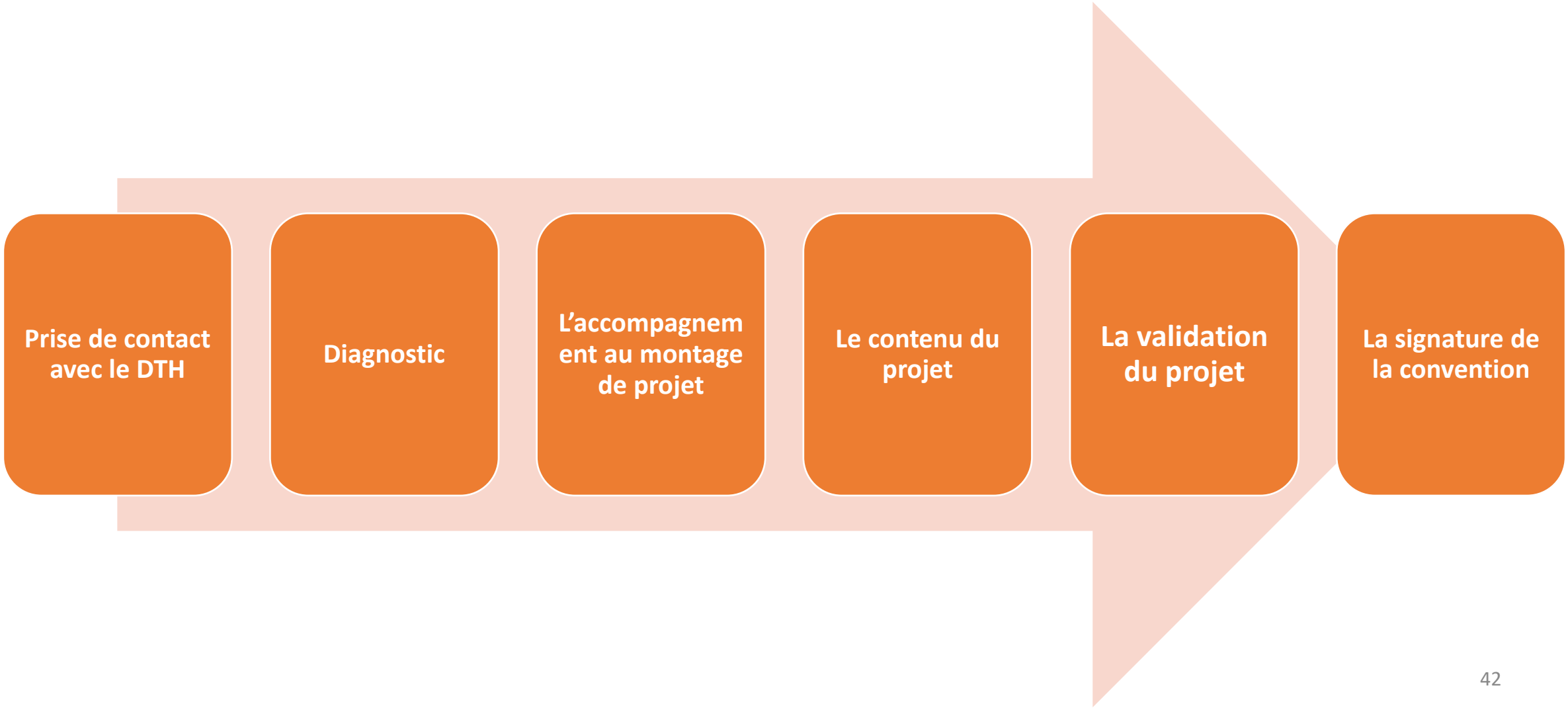
**Transmettre un bilan d'activité annuel**

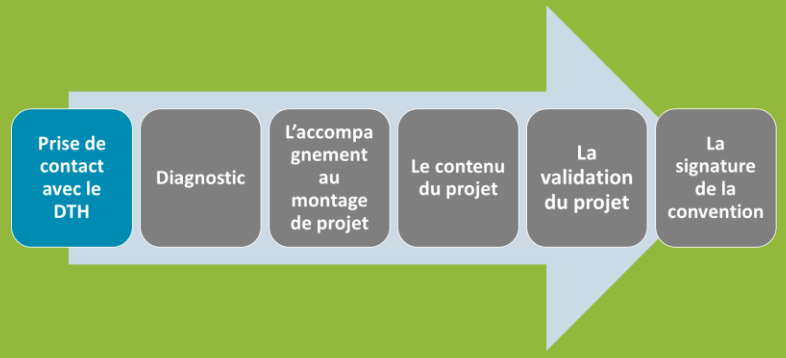
**Identifier un correspondant handicap**

# PARTIE II

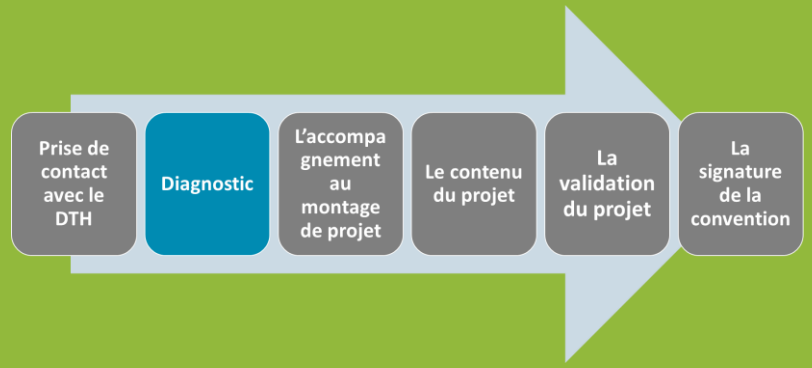
## Les différentes étapes du conventionnement

# Les différentes étapes



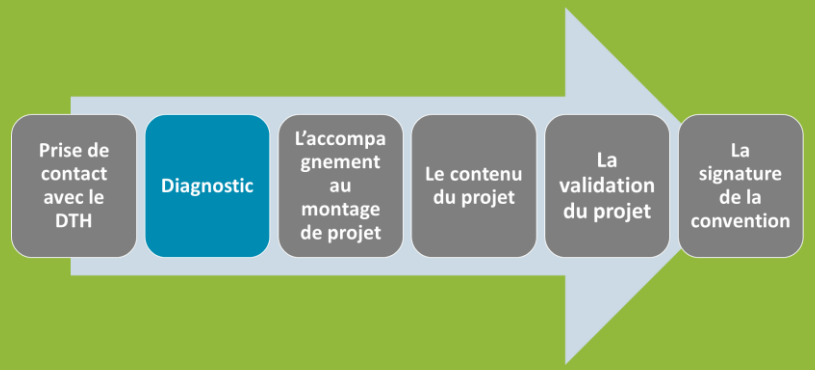



# Prise de contact avec le DTH

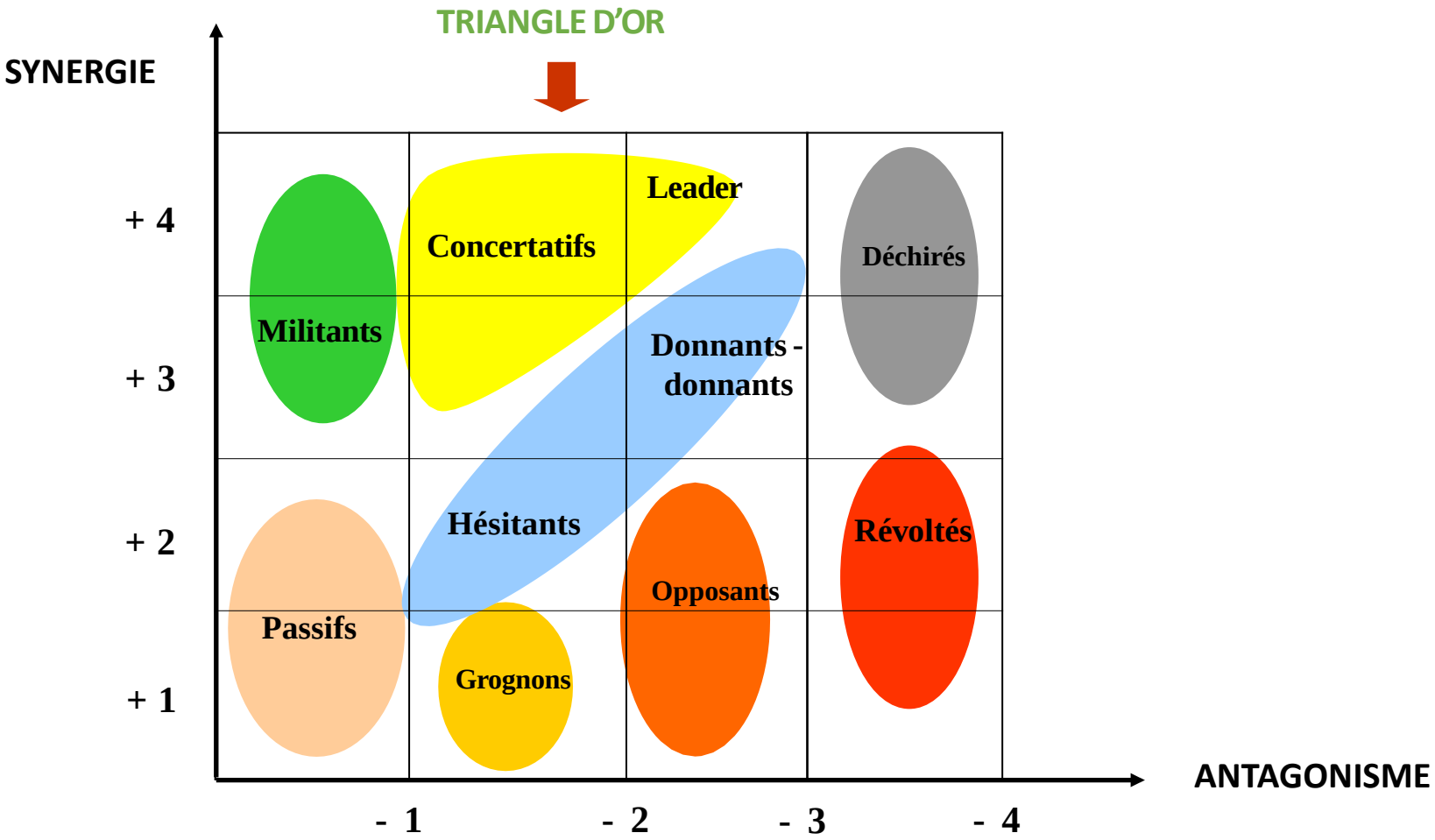


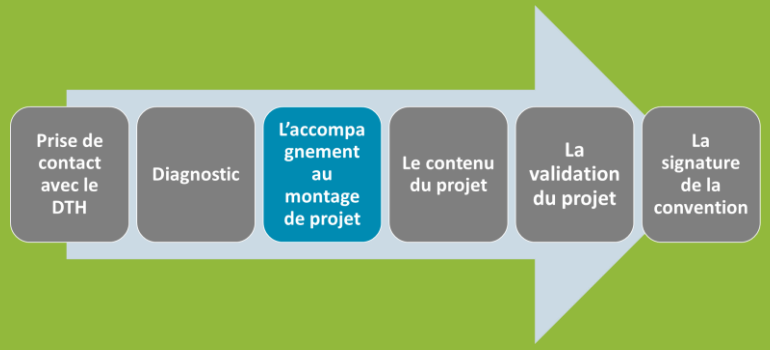

# Diagnostic : Etat des lieux

- Présentation de l'employeur et de son environnement
- Les ressources humaines de l'établissement : effectifs, âge, métiers…
- Les chiffres clés de l'emploi des TH : taux d'emploi, profils des BOE…
- La mission handicap, au sens élargi, et les partenaires externes
- Maturité des équipes à l'accueil de la diversité
- Les besoins à court et moyen terme (GPEC)




# Diagnostic : Quelle mobilisation des acteurs ?



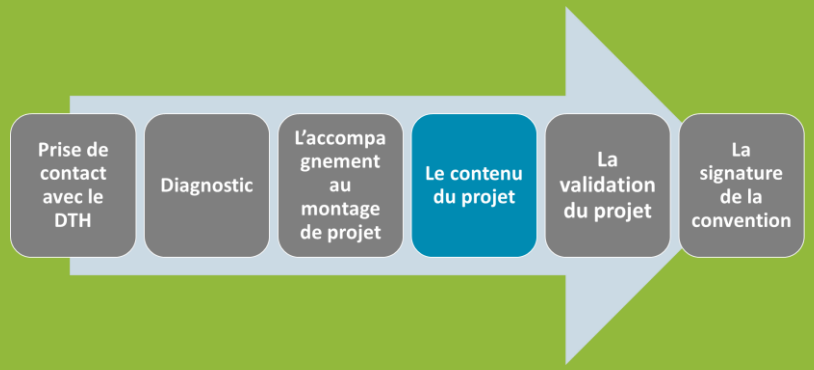



# L'accompagnement au montage de projet

COPIL / COTECH

Correspondant handicap

DTH / Chargé de projet handicap FIPHFP




# Le contenu du projet

- Lettre d'**engagement politique**
- La **fiche d'identification** de la collectivité
- Le tableau d'**évolution et de suivi des effectifs**
- Le **plan d'actions** synthétisant les actions mises en place pour lesquelles un financement est demandé
- Un **relevé d'identité bancaire** de l'employeur public chef de file
- Le **projet de convention** rédigé

# Zoom : illustration d'un plan d'actions

**2021-2022-2023**

**188 500 €**
**97 500€**
**286 000 €**

Accompagnement du Projet et politique handicap RH

**16 800 €**
**15 600 €**
**32 400 €**

Gouvernance Gestion Dispositifs

**94 688€**
**145 502 €**
**240 190 €**

Recrutement inclusion apprentissage BOETH

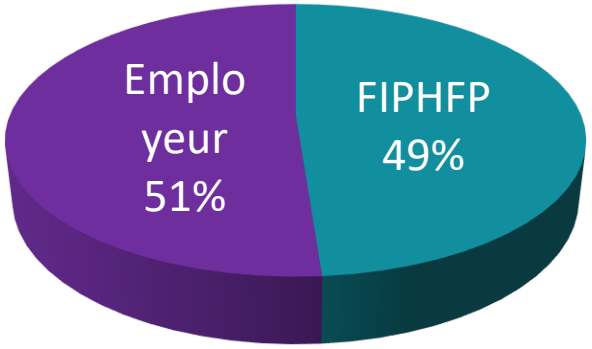
**18 000 €**
**18 000 €**
**36 000 €**

Communication sensibilisation

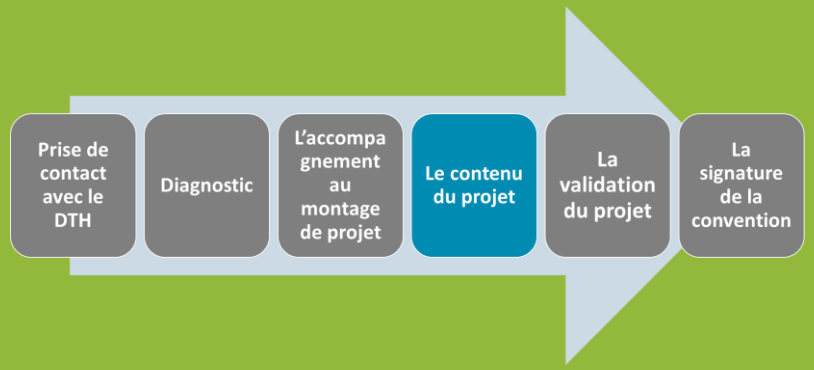
Maintien dans l'emploi

**141 300€**
**161 100 €**
**302 400€**

**Légende** :
**Financement Employeur = 459 288€**
**Financement FIPHFP = 437 702 €**
**Total convention = 896 990€**

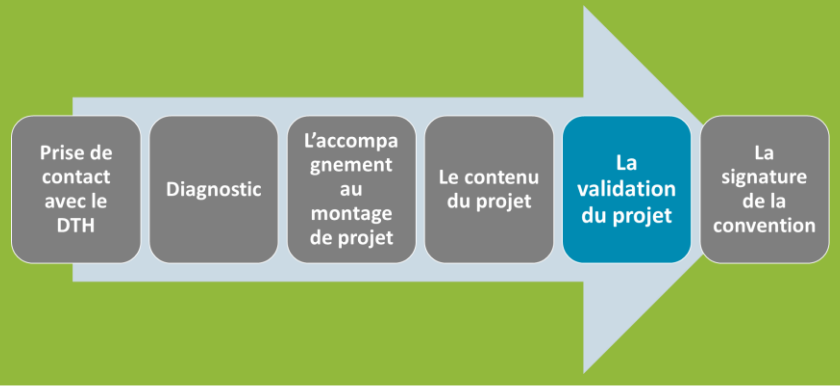



**Co-financement**

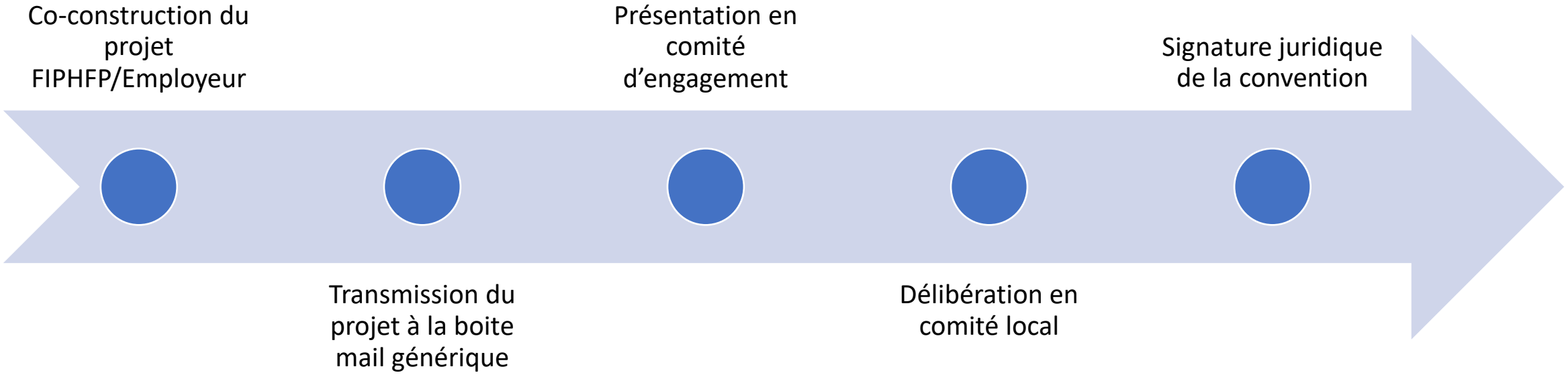



# Focus sur le projet de convention rédigé

- **Présentation** de l'établissement
- **Bilan de la convention précédente** (en cas de renouvellement) ou diagnostic de la politique handicap (en cas de primo convention)
- Les **chiffres clés** de l'emploi des TH : taux d'emploi, profils des BOE…
- Présentation de la **mission handicap**
- Mobilisation des **OS**
- Descriptif du **projet handicap triennal** et détail des engagements financiers et des recrutements




# La validation du projet



# Et après ?

# Mise en œuvre de la convention

## Le FIPHFP vous accompagne

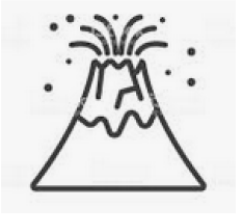
DTH

Chargé de suivi convention FIPHFP

Handi-Pacte

# Conclusion

# Conclusion



| Chronique d'une réussite… | ou d'un désastre annoncé |
|---|---|
| Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée. | La commande publique et la communication bloquent. |
| Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé·e de recrutement, Responsable formation, prévention. | Seul le référent handicap a été formé. |
| Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap. | Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances. |
| Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué | Pas de médecin de prévention/ du travail |
| Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi** | Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap… |
| Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.** | Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille |

# Conclusion

| Chronique d'une réussite… | ou d'un désastre annoncé. |
|---|---|
| Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents. | Le référent handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité. |
| Le **référent handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet.** | |
| Le **référent handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources). | Le référent handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an… voire il n'y en a pas. |
| Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi. | La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP. |
| La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure. | Elle ne concerne que le référent handicap et le DRH |

# Conclusion

**En cas de réussite**

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).
Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur.**
**La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.**

**L'entre deux…**

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

**En cas de désastre…**

**En cas de désastre**, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.

# Vos contacts

**Les pilotes du Handi-Pacte :**

***Marc GUERRIER DE DUMAST***
*Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie*
*Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr*
*Tél. : 05 62 73 61 36*

***Clémence WEGSCHEIDER***
*Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines*
*clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr*

Handi-Pacte
Fonction publique Occitanie

**L'équipe Handi-Pacte**
**Fonction Publique Occitanie**
Mail : pacte.occitanie@amnyos.com
Site : www.handipacte-occitanie.org

**L'équipe d'animation :**

***Anne-Sophie FRAGNOL***
*Anne-sophie.fragnol@amnyos.com*
*Tél. : 06 28 51 64 07*

***Pierre JOLIDON***
*pierre.jolidon@amnyos.com*
*Tél. : 07 76 96 20 54*

***Cyril BART***
*cyril.bart@com-unedifference.com*
*06 19 73 02 63*