

Semaine européenne de
l'emploi des personnes
handicapées du 19 au 25
novembre 2018

Rencontres professionnelles Employeurs privés - publics

LA STRUCTURATION D'UNE POLITIQUE HANDICAP



Les axes d'une politique handicap





Définir sa propre politique handicap c'est...

Poser une stratégie

- Les objectifs, les axes à développer, les moyens et les indicateurs de suivi, la répartition des tâches, le planning

En « mode projet »

- ≠ des actions ponctuelles
- ≠ de la gestion des situations de handicap au fil de l'eau

Adaptée à sa structure

- Plan d'actions internes, conventions et conventions simplifiées FIPHFP
- Intégration du handicap dans d'autres démarches liées au management : gestion RPS, amélioration de la QVT...

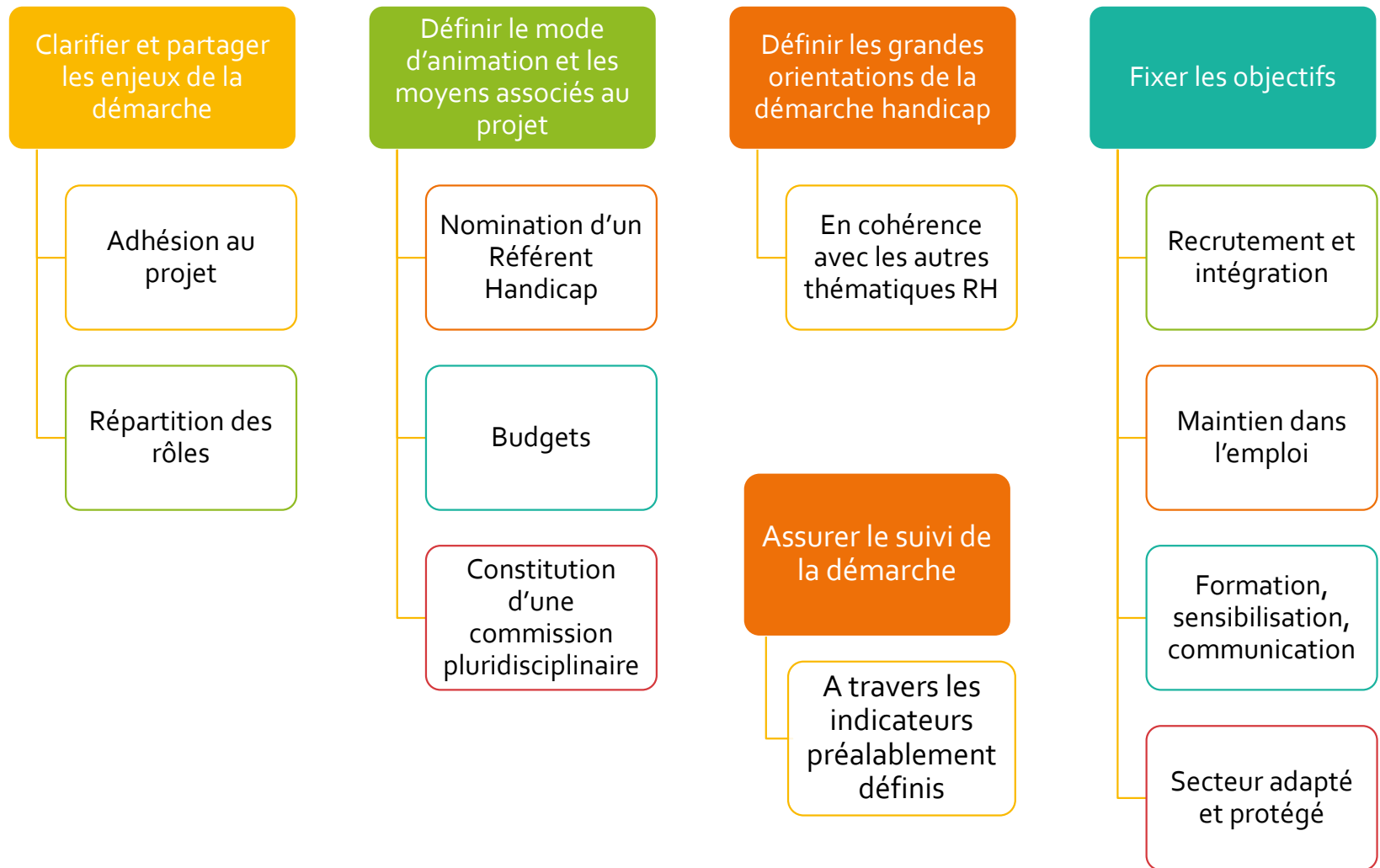
Définir sa propre politique handicap pour...

- Changer le regard porté sur le handicap et promouvoir la diversité sociale dans chacune de ses politiques RH
- Améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap
- Augmenter le taux d'emploi de travailleurs handicapés et mieux mobiliser les aides du FIPHFP

Les 3 étapes clefs

Besoins identifiés	Etape
Connaître son degré de maturité et identifier les pistes d'actions à mener	<ul style="list-style-type: none">➤ Réalisation d'un diagnostic en interne ou accompagné par un prestataire externe
Elaborer, structurer et suivre le projet	<ul style="list-style-type: none">➤ Mise en place d'un comité de pilotage et définition d'un plan d'actions interne ou élaboration d'une convention➤ Nomination d'un Référent Handicap
Assurer la mise en œuvre opérationnelle de la politique handicap, axe par axe	<ul style="list-style-type: none">➤ Définition d'indicateurs de suivi➤ Intégration de la démarche handicap dans les process RH existants➤ Construction des outils/process adaptés pour chacun des axes➤ Identification et diffusion des appuis internes et externes

Mise en place d'un comité de pilotage

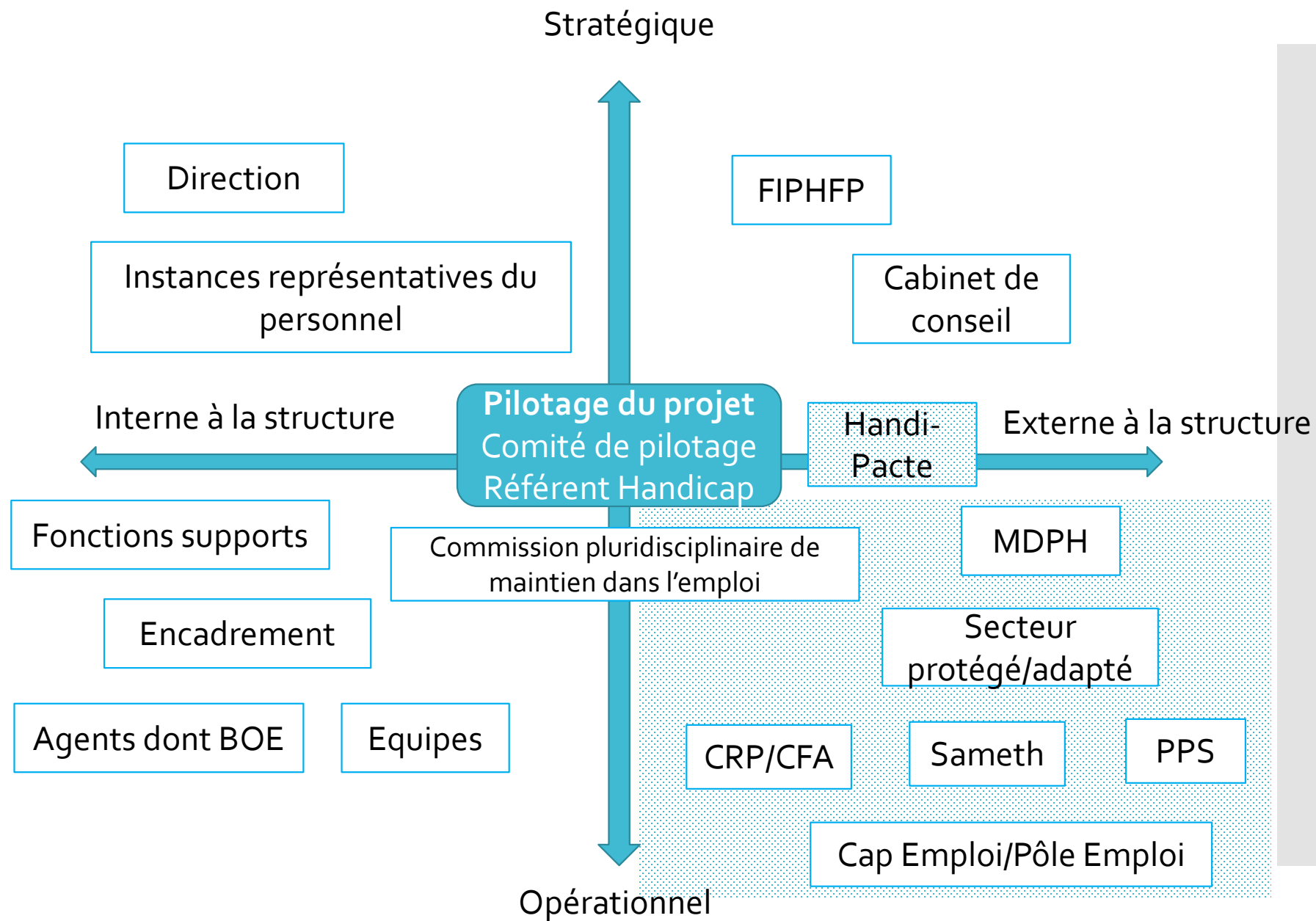


Focus sur le rôle de la Mission Handicap

- **Piloter, coordonner et suivre le projet** de manière opérationnelle
- **Animer la dynamique pluridisciplinaire** : mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes et travailler en réseau
- **Assurer le lien** en interne
- **Suivre administrativement** les BOE et accompagner les agents dans leur démarche de reconnaissance de statut de travailleur handicapé
- **Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation** auprès des personnels
- **Informé sur les aides du FIPHFP**
- **Assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel** d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude à la demande de l'établissement
- **Apporter une expertise interne** sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap



Les acteurs internes et externes



Structurer sa politique handicap avec le FIPHFP au travers d'une convention

- Les employeurs publics qui ont **au moins 650 agents** peuvent conventionner avec le FIPHFP.
- Depuis peu, les employeurs publics qui ont moins de 650 agents peuvent également conventionner s'ils mobilisent **plus de 100 K€ d'aides sur 3 ans** sur la plateforme du FIPHFP.
- La convention permet de structurer une politique handicap au travers des **5 axes traditionnels** :
 - Gouvernance, pilotage;
 - Communication sensibilisation ;
 - Recrutement ;
 - Maintien dans l'emploi ;
 - Recours au secteur protégé ou adapté.

Les avantages du conventionne ment sont multiples



- **Pas de saisie des aides** sur la plateforme et de transmission des pièces justificatives sur chaque dossier ;
- Préfinancement des actions ;
- Volume d'aide mobilisée plus conséquent (limité à 100 K€ sur 3 ans sur la plateforme des aides) ;
- **Recours direct et facilité à certains prestataires** (PAS, EPAAST...) ;
- **Montée en compétence** de l'employeur sur le champ du handicap ;
- Recours à un panel d'aides plus large ;
- Des **pratiques RH renouvelées et innovantes** ;
- Amélioration de la QVT (les problématiques de santés au travail des agents sont traitées plus rapidement) et dans certains cas diminution de l'absentéisme ;
- Image **valorisante** de l'employeur public...

La convention :

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'agent	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 directement rattaché au DRH (DGA ressources) et bien formé	le référent handicap est n-4 par rapport au DRH et le voie entre deux portes une fois par an ;
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 collectivité	elle ne concerne que le référent handicap n-4
Le recrutement de personnes en situation de handicap est basée sur les besoins de la collectivité et les compétences des TH	le recrutement est liée aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille ;

La convention :

Chronique d'une réussite...	ou d'un désastre annoncé
Les directions sont correctement associées et impliquées : une volonté politique	la commande publique et la communication bloquent ou tirent à hue et à dia
Présence d'un médecin de prévention impliquée	Pas de médecin de prévention
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.
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » recrutement et maintien dans l'emploi	Un déséquilibre fort au niveau des axes de la politique handicap

Structurer sa politique handicap avec le FIPHFP au travers d'une convention

- **En cas de réussite**, les bénéficiaires de la convention sont perçus (rapport temps passé/subvention mobilisée) et les personnes handicapées ont une perception améliorée de leur employeur → la convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités ;
- **Des situations entre deux existent** avec notamment un démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique
- **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 ante de la convention

Semaine européenne de
l'emploi des personnes
handicapées du 19 au 25
novembre 2018

Rencontres professionnelles Employeurs privés - publics

MERCI DE VOTRE ATTENTION

FIPHFP PACA-Corse : Ludovic Mercier / Ludovic.mercier@caissedesdepots.fr

Handi-Pacte PACA : Cécile Bruley / Mathilde Poli

Cecile.bruley@thconseil.fr / mathilde.poli@thconseil.fr / 04 78 57 86 95

