



13eme Journée Santé et Sécurité au Travail

Retour d'expériences

Maintien dans l'emploi, handicap, reclassement...comment sensibiliser en collectivité?

Saynète d'introduction (« les a priori-reclassement »)

Retour d'expériences

**Maintien dans l'emploi, handicap,
reclassement...comment sensibiliser en collectivité?**

I/Pourquoi sensibiliser autour du maintien dans l'emploi, du handicap, du reclassement?

- **Des sujets difficiles à aborder car :**
 - traitant de la santé d'un individu
 - pouvant susciter le malaise
 - pouvant faire écho à une expérience personnelle

Et dans le respect de la confidentialité qui peut susciter sentiment d'inéquité ou crainte d'être stigmatisé (incompréhension, quiproquo dans un collectif de travail etc....)

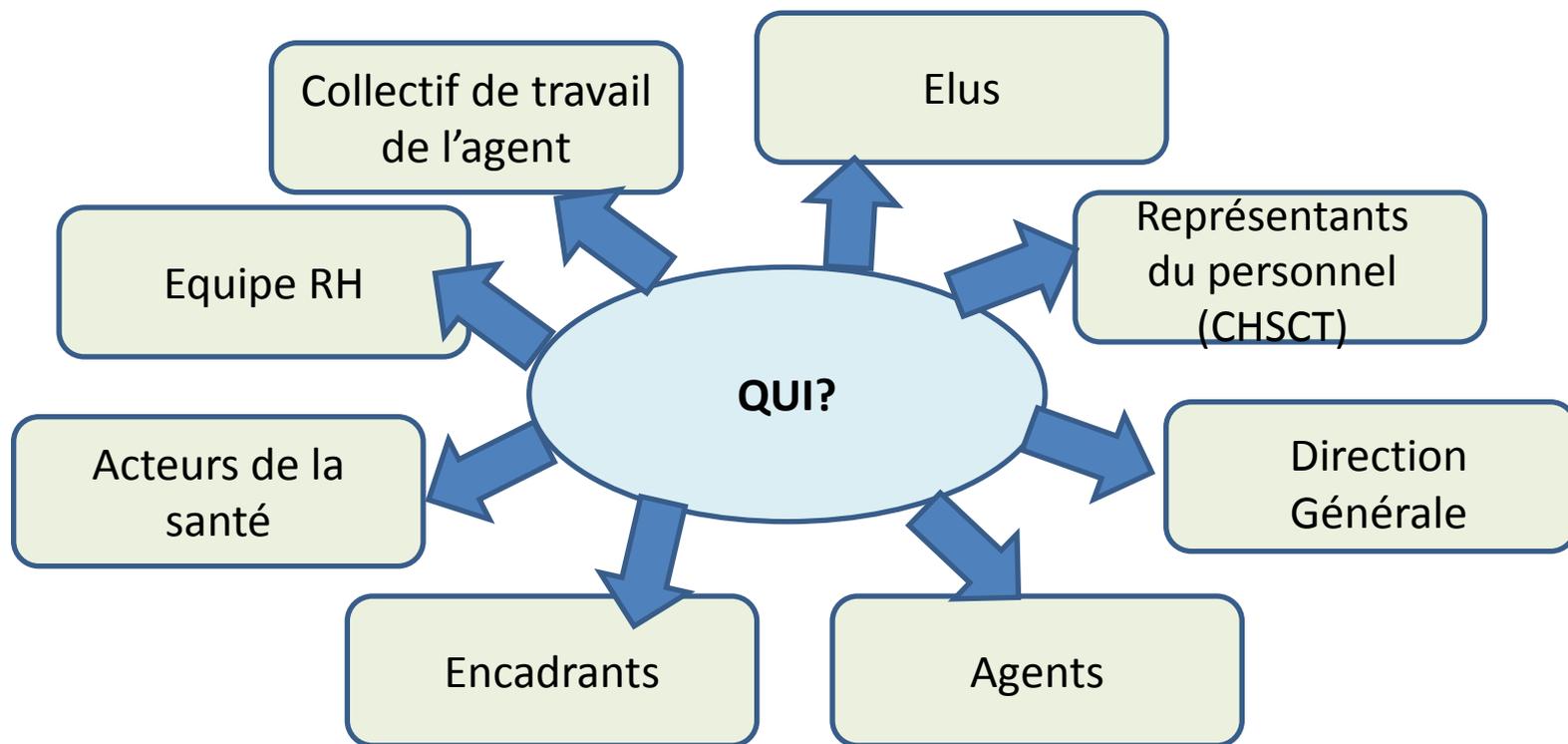
- **Des sujets difficiles à gérer et qui peuvent :**
 - s'avérer complexe en matière de procédures statutaires, d'acteurs et de dispositifs à mobiliser
 - s'avérer fastidieuse en matière de suivi
 - avoir des conséquences sur la carrière d'un agent

I/Pourquoi sensibiliser autour du maintien dans l'emploi, du handicap, du reclassement? (suite)

- **Sensibiliser permet :**
 - d'apporter de l'information et d'avoir un discours commun
 - de changer la représentation afin de lever les freins et les préjugés pouvant exister lors d'intégration d'agents nouvellement recrutés, reclassés
 - de dédramatiser, d'expliquer, de rassurer mais aussi de faire part d'expériences réussies
 - de favoriser les échanges
 - de rappeler les droits et devoirs de chacun au sein de la collectivité
 - de rendre chacun « acteur » dans le cadre du maintien dans l'emploi
 - d'informer sur la gestion des problématiques de santé dans la collectivité

I/Pourquoi sensibiliser autour du maintien dans l'emploi, du handicap, du reclassement? (fin)

- Les actions de sensibilisation peuvent s'effectuer en collectivité auprès :



II/ Une sensibilisation à construire

- **Le mode de communication doit être adapté en fonction de :**
 - la population visée (Qui ? Combien?)
 - du contenu de l'information (information générale? information spécifique?)
 - des messages clé identifiés
 - des moyens (humains, financiers)



**Aides du FIPHFP
mobilisables :
Fiches 14 et 26**

II/ Une sensibilisation à construire (fin)

Ainsi en fonction de la cible, du volume et des messages à diffuser, privilégier :

- des animations type : conférences, théâtre-forum, exposition itinérante (mise à disposition de panneaux dans les services), stands de découverte pour de grandes sessions collectives (*session à destination de l'ensemble des agents d'une collectivité, par exemple*)
- En format plus restreint : théâtre forum, des jeux et ateliers de mise en situation, des interventions spécifiques avec des professionnels de la santé (médecin, psychologue..) (*session auprès d'un collectif de travail en amont de l'intégration d'un agent en situation de handicap, par exemple*)
- Ne pas oublier les supports de communication écrits tels qui permettent également de diffuser largement de l'information (plaquette sur la RQTH, guide des procédures, témoignage dans le journal interne...)

III/ Un processus abouti

- **Sensibiliser sur la gestion du reclassement**
 - » **Témoignage de la ville de Stains**
Monsieur Laurent MAZET, Responsable du service prévention
 - ✓ **Mettre en œuvre le reclassement professionnel**

- **Sensibiliser les agents au handicap**
 - » **Témoignage de la ville de la Courneuve**
Monsieur Franck THOMAS Directeur des Ressources Humaines
 - ✓ **Le Handicap mis en scène !**

III/ Un processus abouti

» Témoignage de la ville de Stains

- ✓ Mettre en œuvre le reclassement professionnel

A/ LE CONTEXTE

- Le reclassement une réalité commune à toute les collectivités dans la FPT
- Un pôle RH en construction
- L'accompagnement du service handicap du CIG

III/ Un processus abouti

» Témoignage de la ville de Stains

✓ Atelier reclassement à destination de l'équipe RH

A/ LES OBJECTIFS

- Partage des règles statutaires,
- La nécessité d'une implication pluridisciplinaire,
- Une confrontation de la situation du diagnostic et de la situation actuelle,
- Une identification des freins à la mise en œuvre du reclassement à travers un cas concret présenté lors de l'atelier.

III/ Un processus abouti

C/ LA METHODOLOGIE

Sur la base d'un cas pratique

■ Outils :

- Étude de cas
- Acteurs à solliciter et dispositifs à mobiliser sous forme de bulles à compléter
- Fiche de capacité, répertoire des métiers profils du poste initial et proposé
- Solutions présentées
- évaluation
- Guide du maintien dans l'emploi édité par le CIG

■ Accompagnement par le CIG

- Sabrina BARINGTHON, Dr GALMICHE et Marie ORLANDO

III/ Un processus abouti

D/ LE DEROULEMENT

- Atelier en 4 groupes
- Un cas concret élaboré par le service GPEC et le CIG (reclassement d'un agent d'entretien détentrice de RQTH, en aménagement puis en CLM et reclassement sur poste administratif)
- Restitution des sous-groupes
- Apport théorique et sensibilisation du CIG

III/ Un processus abouti

E/ LE BILAN

- Un travail en équipe apprécié pour la thématique abordée et les conditions de convivialité ;
- Des outils nouveaux à exploiter : guide pour maintien dans l'emploi pour la synthèse réglementaire, fiche de capacité pour les aménagements de poste...;
- Une expérience à renouveler si possible avec les responsables de service.

Les effets depuis l'atelier :

- Formalisation d'une procédure de reclassement et de maintien dans l'emploi ;
- Mise en place d'un cycle de formation sur les savoirs de base ;
- Finalisation de deux reclassements.

III/ Un processus abouti

» Témoignage de la ville de la Courneuve

✓ Le Handicap mis en scène

A/ LE CONTEXTE

- La Ville de La Courneuve s'engage dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Elle porte plainte auprès de la HALDE (aujourd'hui Défenseur des droits) pour « discrimination territoriale », en matière de ruptures économiques, et sociales (emploi, logement, éducation,...). Il s'agit de la 1^{ère} commune à s'engager dans cette démarche.
- Partenariat avec le service handicap du CIG de la Petite Couronne (protocole en juin 2014), à partir d'un état des lieux de la politique handicap, mise en œuvre d'une demi-journée d'action et de sensibilisation du handicap en milieu professionnel, le 17 mars 2016 après-midi.

III/ Un processus abouti

■ B/ LES OBJECTIFS

Le travail réalisé avec le service handicap a permis d'identifier les messages clés et les objectifs.

Sensibilisation destinée à tous les agents, en insistant sur la présence des encadrants. Elle vise à :

- Définir plus clairement la notion de handicap et les représentations afférentes,
- Identifier attentes et freins liés à l'intégration et/ou le maintien dans l'emploi des agents porteurs de handicap,
- Inciter les agents non recensés au titre de la RQTH à effectuer cette démarche,
- Exposer les différents types de démarches et d'accompagnement proposés par la Ville.

III/ Un processus abouti

-C/ UNE RENCONTRE INTERACTIVE

1/ Introduction par les élus de secteur (RH et Handicap) en présence du DGS

2/ Deux saynètes d'une troupe de théâtre spécifiquement écrites pour les collectivités territoriales et adaptées à notre collectivité :

-« **Se faire reconnaître** », exprimant l'importance pour les agents de se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé,

-« **Une intégration réussie** », répondant aux interrogations liées à l'intégration d'un agent en situation de handicap,

Suivies chacune d'un débat pour réfléchir sur les représentations, les idées reçues, les difficultés rencontrées du handicap au travail.

Le handicap en scène !

Sensibilisation au handicap en milieu professionnel



III/ Un processus abouti

3/ Intervention d'un animateur du CIG pour un jeu de questions réponses avec la salle, et le soutien des acteurs RH.

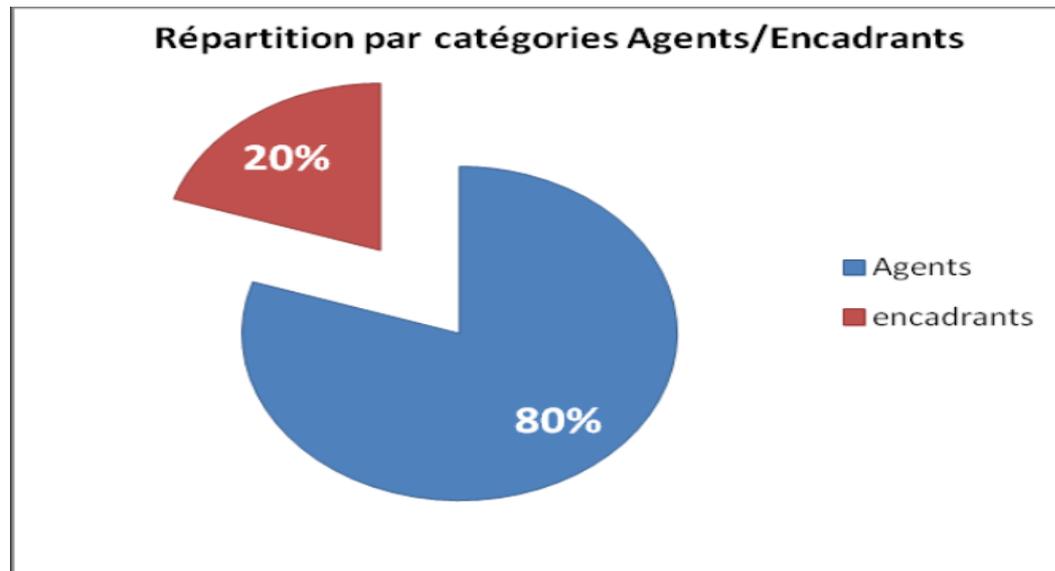
4/ Rappel des accompagnements ou aides mis en place dans la collectivité :

- aménagements de poste,
- achat de matériel ergonomique (fauteuils, bureaux, repose-poignets...),
- jours de congés supplémentaires (don de jours, problématiques liées au mode de garde d'un enfant porteur de handicap,
- interprétariat pour les agents malentendants,
- prise en charge du transport domicile/travail,
- participation de la Ville aux prothèses/orthèses (depuis oct. 2014)

III/ Un processus abouti

■ C/ UNE RENCONTRE INTERACTIVE

- 49 participants engagés dans les débats et pour beaucoup concernés par le handicap (eux-mêmes ou proches)
- Public très satisfait (à 80%) de cette initiative (20% des répondants satisfaits), suite à la synthèse des questionnaires.



III/ Un processus abouti

▪ D/ QUELLES SUITES...?

- ✓ Depuis l'initiative, il y a eu 8 dossiers instruits auprès de la MDPH (5 renouvellements + 3 nouveaux dossiers) + 2 rendez-vous pris d'agents présents lors de cette action
- ✓ 3 demandes de financement de prothèses auditives, actuellement en cours de traitement.
- ✓ 1 exposition itinérante de panneaux de communication sur différents sites de la Ville (restauration municipale, CTM, Hôtel de Ville...)
- ✓ Poursuivre le travail quotidien et maintenir "le cap".
- ✓ **Taux d'emploi de personnels porteurs de handicap à la Ville de La Courneuve, pour 2015 : 6,67%** (obligation légale 6%, article L.323-2 du code du travail ; article 2 de la loi du 11 février 2005).

Des questions?

Le CIG peut vous accompagner

- **Sensibilisation et information à la question du maintien dans l'emploi, du handicap et du reclassement**
 - Conception et organisation d'actions de sensibilisation de l'encadrement et des équipes dans votre collectivité/établissement autour de ces thèmes
 - > **Exemple : demi journée d'information (théâtre forum, conférence, quizz, stands de sensibilisation, atelier de mise en situation...)**
 - Mise à disposition de support de communication (plaquette RQTH,...)
 - Conseil pour la création de support de communication (guide des procédures à destination des agents, panneaux d'information, affiches, films vidéo...)
 - Organisation de réunions thématiques au profit des DGS, des DRH, des gestionnaires ressources humaines, des services de médecine préventive, des acteurs de la prévention des risques, des assistantes sociales, des psychologues du travail.
 - > **Exemple : session d'information sur la DOETH, session d'information sur le handicap psychique...**

