

LETTRE D'INFORMATIONS - DECEMBRE 2016

EDITO

Lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le Handi-Pacte vous a dévoilé la boîte à outils « Management du handicap au travail ».

Revenons avec Joël Grostin, Délégué FIPHP Auvergne-Rhône-Alpes, sur sa vocation, sa conception et l'intérêt qu'elle représente pour les employeurs publics du territoire...



« Un premier combat a été gagné »

L'accès à l'emploi et l'amélioration des conditions de vie au travail des personnels les plus fragiles font désormais partie intégrante des missions dévolues aux directions des Ressources Humaines. Seuls quelques dinosaures, de plus en plus rares, pensent encore –souvent sans le dire- que les personnes en situation de handicap n'ont pas leur place dans la Fonction publique ; la prochaine météorite arrivée tout droit de la planète « Inclusion » devrait les voir disparaître assez vite !

Car c'est bien une véritable stratégie de prise en compte du handicap qui se met en place et se développe aujourd'hui dans les structures publiques et cette stratégie s'appuie naturellement sur un « management » adapté.

Toutefois, comme disait le poète à la moustache généreuse, « sans technique un don n'est rien qu'une sale manie » et il était important pour nous, par le truchement de notre « Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes », d'aider les managers à mieux comprendre pour mieux agir, et de les « équiper » en conséquence ; c'est ainsi que l'idée de cette « boîte à outils » est née. Je suis heureux de la mettre aujourd'hui à votre disposition.

Elle est l'aboutissement de nombreuses réflexions partagées dans plusieurs groupes de travail par plus de trente collègues directement impliqués sur le sujet et auxquels je tiens à rendre hommage ; c'est une commode à quatre tiroirs, dans chacun duquel sont rangés des outils spécifiques :

- Le tiroir de la connaissance du handicap au travail
- Le tiroir de la sensibilisation des acteurs, quelle que soit leur fonction dans la structure
- Le tiroir de la mobilisation et de l'implication des acteurs
- Le tiroir de la valorisation des démarches

Son utilisation est recommandée sans modération, que vous travaillez dans la Territoriale, l'Hospitalière, quelle que soit la taille de votre Collectivité ou Etablissement hospitalier (ou médico-social), ou pour l'Etat !

Elle n'a pas pour ambition de « donner des leçons », juste d'aider, de faire gagner du temps, de proposer des pistes déjà explorées avec succès par d'autres.

Elle vous accompagnera dans vos réflexions et vos actions en interne en centrant la problématique handicap au cœur de votre politique RH, facilitant ainsi le dialogue social et l'émergence de consensus.

Elle vous facilitera également le recrutement de personnes en situation de handicap en valorisant tous les métiers de nos fonctions publiques et leurs multiples facettes, les rendant attractifs et envisageables pour de futurs collègues qui resteront certes différents, mais tellement compétents !

Mais un outil reste un outil ! Sans le musicien l'archet n'est qu'une fine baguette de bois tendue de quelques crins de chevaux ; le son ne vient que du mouvement... C'est à vous de jouer !

LA BOITE A OUTILS EN PRATIQUE...



Référents handicap, responsables RH et psychologues du travail, plus de 30 personnes ont contribué à la conception de cette boîte à outils dédiée au « Management du handicap » lors d'ateliers collaboratifs organisés par le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes.

La boîte à outils a pour vocation d'accompagner l'ensemble des employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes dans le développement ou la mise en œuvre d'actions d'information, de sensibilisation et de mobilisation en lien avec le handicap au travail en mettant à disposition des outils clé en main.

Cette boîte à outils se décline autour de 4 cibles :

- Tout agent confondu
- Les cadres
- Les candidats à la Fonction publique
- Les acteurs ressources

Fiches informatives, fiches pratiques, quizz, affiches, mini-vidéos, fonds d'écran, bandeau WEB... De nombreux supports sont à votre disposition !

Comment se procurer la boîte à outils ?

Téléchargez votre boîte à outils en version électronique sur le [site extranet Handi-Pacte](#) (rubrique Outils).

Pour rappel : Vous pouvez vous créer un compte Extranet en complétant un formulaire d'information sur notre site. Nous veillerons à activer votre compte rapidement !

LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES DU HANDI-PACTE

Le maintien dans l'emploi des agents en restriction d'aptitude ou devenus inaptes à leur poste est une préoccupation majeure des employeurs publics. De plus en plus, les employeurs sont amenés à gérer des situations de restriction d'aptitude et d'inaptitude pour raison médicale et à trouver des possibilités de reclassement.

Afin de construire et structurer un processus de gestion de ces situations, le Handi-Pacte vous met à disposition son guide des bonnes pratiques. Ce document se découpe en trois parties :

- ❖ La typologie des difficultés vécues par les employeurs publics rhônalpins en matière de gestion des situations d'inaptitude professionnelles pour raisons médicales
- ❖ Des éléments méthodologiques et organisationnels incontournables pour garantir une bonne gestion des problématiques d'inaptitude professionnelle pour raisons médicales au sein d'un établissement public hospitalier, d'une collectivité territoriale ou d'une administration d'Etat
- ❖ Les bonnes pratiques identifiées auprès des employeurs publics du territoire rhônalpin.

Ce guide est amené à évoluer : de nouvelles fiches seront agrégées à l'occasion de l'identification de nouvelles bonnes pratiques

Comment se procurer le guide des bonnes pratiques ?

Téléchargez votre guide en version électronique sur le [site extranet Handi-Pacte](#) (rubrique Bonnes pratiques).



ETUDE « INAPTITUDES AU TRAVAIL : COMPRENDRE ET AGIR »

Face au vieillissement de la population active et la pénibilité du travail en établissement sanitaire et médico-social, les quatre partenaires ARS, UNIFAF, ANFH RHONE et ALPES ont décidé, dans le cadre d'une convention cofinancée par les OPCA et le Fonds d'Intervention Régional de l'ARS, de travailler sur les parcours professionnels en proposant une action centrée sur les inaptitudes.

L'objectif a été de construire et déployer auprès des directeurs et ressources humaines des préconisations pour accompagner les agents et les salariés en situation d'inaptitude dans leur parcours professionnel.

L'étude s'est déroulée en quatre étapes :

1. la réalisation d'un état des lieux global des situations d'inaptitude
2. la détermination de 3 à 5 métiers cibles

3. la réalisation d'une étude plus approfondie sur les métiers ciblés en tenant compte de certains secteurs (psychiatrie, gériatrie...) ou domaines (restauration, entretien des locaux...)
4. l'élaboration de préconisations à destination des directeurs et ressources humaines sur les parcours professionnels adaptés, les conditions de travail et la GPEC/GPMC



La journée de restitution « gestion et accompagnement des personnels en situation d'inaptitudes » s'est déroulée le 8 novembre 2016. Près de 300 participants étaient présents. L'objectif de la journée était d'annoncer les résultats des deux études quantitatives et qualitatives, les constats et préconisations, les outils construits avec l'aide du cabinet ENEIS CONSEIL et les plans d'actions mis en place par les différents OPCA. [Retour sur cette journée...](#)

Vous pouvez également consulter le [guide pratique « Inaptitudes au travail : Comprendre et agir »](#).

BONNES FÊTES DE FIN D'ANNEE !

Toute l'équipe du Handi-Pacte vous remercie pour votre engagement autour de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, pour votre mobilisation dans les événements et projets du Handi-Pacte et pour les partages d'expérience avec les membres du réseau.

En attendant de vous retrouver en 2017, nous vous souhaitons de bien finir 2016 avec de belles fêtes de fin d'année !

