



CONVENTION RÉGION HAUTS-DE-FRANCE 2022-2024

Comité de pilotage de la politique handicap

6 OCTOBRE 2023

LA RÉGION EN QUELQUES DATES

Une première convention Région Hauts-de-France - FIPHFP de 2018 à 2021

Renouvellement de la CONVENTION en 2022-2024

- **Signature en décembre 2021**
- **Date de validité : 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024**
- **Signature officialisée en décembre 2022**
- **Premier bilan de la convention en mars 2023**



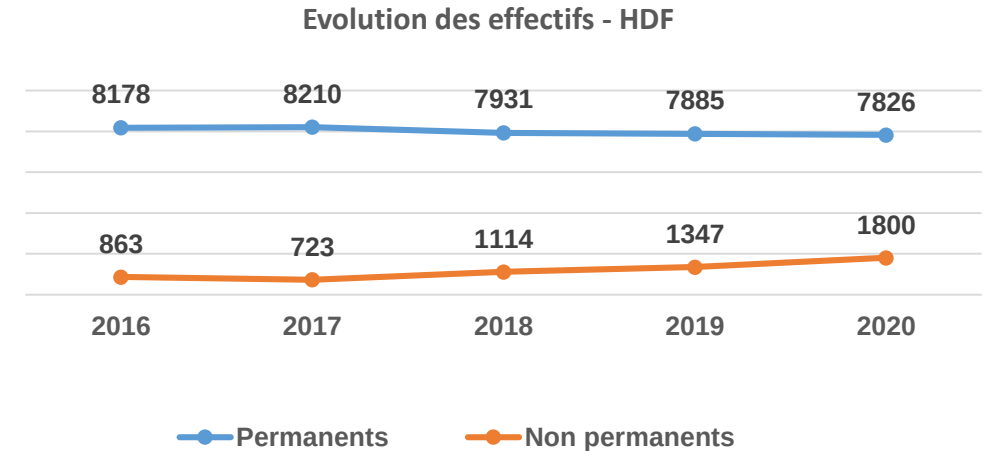
Objectif de la convention :

La Région Hauts-de-France poursuit sa politique d'inclusion dans ses politiques régionales en terme de développement des formations et de l'apprentissage, de création d'antennes régionales de proximité, d'un premier Hub territorial pour un numérique inclusif...

LA RÉGION EN QUELQUES CHIFFRES

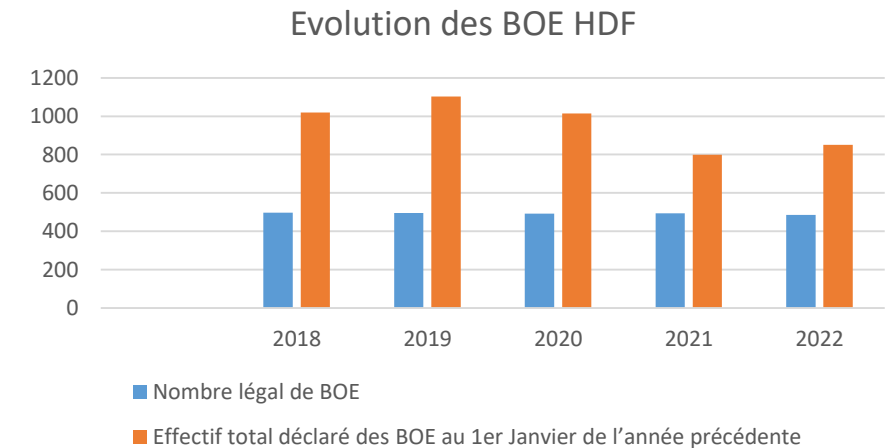
❖ **9450 agents** dont 65 % d'agents des lycées

Les effectifs permanents représentent
81 % de l'effectif global



❖ **850 Bénéficiaires** de l'obligation d'emploi
(799 en 2021)

Taux d'emploi direct de 10,49 % DOETH 2022
(9,70 % - DOETH 2021)



UNE ORGANISATION AU SERVICE D'UNE POLITIQUE HANDICAP AMBITIEUSE

- ❖ **Le Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi - Handicap** assure l'organisation de la politique handicap au sein du Département Accompagnement et qualité de vie au travail de la DRH.
- ❖ **Le rôle de l'équipe handicap** est de mener un accompagnement personnalisé et un suivi individuel des agents en situation de handicap. Elle assure et aide à la mise en place d'actions de communication et de sensibilisation tout en apportant son expertise en interne.
- ❖ **Une équipe pluridisciplinaire au sein de la DRH** au service des agents notamment les services santé, formation, recrutements siège et lycées, accompagnement social.

UNE ORGANISATION AU SERVICE D'UNE POLITIQUE HANDICAP AMBITIEUSE



❖ Des directions partenaires :

- Les conseillers en prévention du Pôle compétences et accompagnement professionnel
- Les directions équipements et patrimoine lycées et fonctionnement des établissements
- La direction des moyens institutionnels
- La direction des systèmes d'information

❖ Un travail en étroite collaboration avec des partenaires externes :

- Les médecins du travail sur tout le territoire des Hauts-de-France
- Les CAP EMPLOIS des 5 départements (étude de poste, diffusion des offres d'emploi)
- Les prestataires pour la mise en place de PAS et EPAAST : Prestations d'Appui Spécifique et Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail tels que la Fondation Hopale, Remora, Sourmédia, Groupe JLO, Comète

❖ Des partenariats qui se développent :

- Les ESAT (marchés réservés, développement de passerelle pour l'emploi de CDD...)
- Le dispositif DEAc (emploi accompagné)

UNE NOUVELLE CONVENTION QUI POURSUIT ET ACCENTUE LES ENGAGEMENTS PRIS

- ❖ La seconde convention à l'échelle des Hauts-de-France.
- ❖ Une volonté politique forte marquée par un engagement financier conséquent de la Région (*une augmentation de la part régionale de 30 % par rapport à la convention précédente*).
- ❖ Des engagements forts en terme de recrutement d'apprentissage dans un contexte d'optimisation des métiers, des effectifs et d'exemplarité budgétaire.
- ❖ Un financement du maintien dans l'emploi des agents à hauteur des prestations allouées lors de la convention précédente (*2018-2021 : 1 250 000 € - 2022-2024 : 1 350 000 €*).



Région
Hauts-de-France

La Convention Hauts-de-France 2022-2024

Axes	L'ambition régionale
Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap	Elargir, en tant qu'employeur inclusif et de manière significative, l'offre d'apprentissage en faveur des jeunes pour leur permettre de se professionnaliser, d'acquérir des compétences et une expérience professionnelle et de les fidéliser sur les métiers en tension de la collectivité.
Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	Accompagner des agents dans le cadre d'une Période Préparatoire au Reclassement – PPR (3 agents), d'un reclassement (45 agents sur 3 ans) par la réalisation en interne de bilans professionnels.
Axe 3 : Maintien dans l'emploi	Maintenir le même niveau de prestations auprès des agents le nécessitant et donc augmenter notre participation budgétaire en la matière (participation régionale de 57% soit 778 000 €).
Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relations avec les travailleurs handicapés	Développer un plan de formation individualisé afin de maintenir les agents dans un nouvel emploi (PPR, reclassement, reconversion) mais aussi pour les managers accueillant une personne en situation de handicap ou avec restrictions au sein de son équipe.
Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	Développer des sessions de sensibilisation pour le collectif de travail et les encadrants aux différents types de handicap et poursuivre des actions pour informer et sensibiliser tous les agents (2 sessions de sensibilisation par an, 5 cafés handicap et 3 salons RH sur les territoires)
Initiatives régionales	Maintenir les dispositifs mis en place lors de la précédente convention : la participation employeur plus importante sur la prévoyance des agents en situation de handicap, le partenariat avec les ESAT et le développement du télétravail .

■ Recrutement des travailleurs en situation de handicap (61,94 % des coûts engagés pris en charge par la Région Hauts-de-France)

<u>Engagement 2022-2024</u>	Financement du FIPHFP	Taux de parti- ci- pation	Financement de l'employeur	Taux de participation	TOTAL
Recrutement des travailleurs en situation de handicap	457 650,00 €	38.06%	744 648,00 €	61,94%	1 202 298,00 €
Réalisé 2022	239 362,16 €	80,92 €	56 409,29 €	19,07 €	295 771,45 €

Cette première année confirme le respect des engagements pris notamment sur le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap :

- Grâce à un travail en collaboration avec les Caps emploi et une volonté de la collectivité de recruter un nombre important d'apprentis, cette collaboration a permis de recruter en 2022, 12 nouveaux apprentis et 19 qui ont poursuivi leur apprentissage :
- Indemnité d'apprentissage : La région emploie en 2022, **31** apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'indemnité d'apprentissage représente un total de **282 046.45 €** dont **225 637.16 €** financés par le FIPHFP et **56 409, 29 €** en part régionale.
- Aide financière pour l'apprenti : **9** apprentis correspondant aux apprentis des années scolaires 2022-23 ont bénéficié de l'aide financière en 2022 pour un montant total de **13 725 €**. (Prime à l'apprentissage). Il est à noter que 3 nouveaux apprentis en ont bénéficié en 2023.

■ Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes à leur métier

(100 % des coûts engagés pris en charge par la Région Hauts-de-France)



Engagement 2022-2024	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	TOTAL
Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	0,00 €	0,00%	209 040,00 €	209 040,00 €
Réalisé 2022	0,00 €	0,00€	12 730,00€	12 730,00 €

Les objectifs de reclassement et de reconversion pour cette première année sont 1 reclassement statutaire et de 5 réorientations professionnelles.

Les 5 chargés d'accompagnement du service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi accompagnent l'ensemble des agents reconnus inaptes à leur poste en situation de handicap ou non. L'ensemble de leur accompagnement est réalisé en interne de la collectivité par le biais de lettre de mission apprenante, de tutorat et de formations dédiés par le CNFPT.

En 2022 :

- **3** agents ont bénéficié d'une période préparatoire au reclassement (PPR) pour un montant total de **7 064€** en part employeur.
- **8** agents ont bénéficié d'un reclassement ou d'un repositionnement professionnel. Ils ont réalisé un bilan professionnel interne pour un montant total de **4931€** en part employeur.
- **1 agent** a souhaité se reconvertir par le biais du CPF (compte personnel de formation) pour un montant total de **735 €** en part employeur.

■ Maintien dans l'emploi

(57,38 % pris en charge par la Région Hauts-de-France)

Engagement 2022-2024	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	TOTAL
Maintien dans l'emploi	577 740,00 €	42,62%	777 940,00 €	57,38%	1 355 680,00 €
Réalisé 2022	186 269,14 €	27,11 %	500 662,36 €	72,88%	686 931,50 €

- Prothèses auditives : 30 prothèses auditives ont été financés en 2022. L'engagement de la convention ramené à une année aurait dû être de 25 prothèses. Orthèses et prothèses externes : Un seul agent a bénéficié de chaussures orthopédiques
- Aide aux déplacements en compensation du handicap : **8** agents bénéficient d'une aide aux déplacements en compensation du handicap sur l'année 2022
- Etudes de poste : **24** études de postes internes ou en lien avec les CAP Emploi ont été réalisées en 2022
- Aide à l'adaptation du poste de travail : **90** aides à l'adaptation du poste de travail ont été réalisées. L'aide à l'adaptation du poste de travail est requise pour les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) mais également pour les agents bénéficiant de restrictions d'aptitude (RA). En proportion, 25% pour les agents en RA et 75% pour les BOE.

■ Maintien dans l'emploi

(57,38 % pris en charge par la Région Hauts-de-France)



- Télétravail : **218** agents BOE et **101** agents en restriction d'aptitude soit **319** agents bénéficient d'une participation employeur au frais d'abonnement dans le cadre de leur télétravail médical.
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles (AVP) : **32** agents bénéficient d'un AVP. Le montant pris en charge par le FIPHFP est de **87 105. 61 €** et de **303 715, 64€** en part régionale.
- Langue des signes française (LSF), Codeur/transcripteur et Visio-interprétation LSF :
 - Interprètes en LSF (action individuelle) : **3** agents ont bénéficié d'un interprétariat
 - Codeur et transcripteur (action individuelle) : **1** agent bénéficie d'un abonnement à Roger Voice
 - Visio-interprétation en LSF (action individuelle) : **1** agent bénéficie de Visio interprétation en LSF via la plateforme TADEO.
 - De plus la collectivité fait appel à des interprétariats lors de manifestations telles que les vœux du Président, Hauts Détours, remise de médailles du travail.
- Évaluation des capacités professionnelles : **1** agent a bénéficié d'un bilan neuropsychologique

■ Formation

(100 % des coûts engagés pris en charge par la Région Hauts-de-France)

Engagement 2022-2024	Financement t du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	0,00 €	0,00%	45 576,00 €	100,00%	45 576,00 €

Les bilans de compétences et bilans professionnels apparaissent dans l'axe 2 et l'axe 3 en fonction de la situation de l'agent et du tableau de suivi budgétaire. Ne peuvent être inscrit dans cet axe que les « Formations des acteurs internes de la politique handicap » et les « Formations des tuteurs ».

3 agents BOE ont bénéficié de ce volet. 2 sous la forme de bilan de compétences internes et un dans l'accompagnement sur une validation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

La collectivité intègre dans ses parcours de formation l'inclusion de personnes en situation de handicap, notamment pour :

- **Formation des managers et nouveaux managers**
- **Formation des maîtres d'apprentissage**

Des formation à l'utilisation de nouveaux équipements dans le cadre d'un aménagement de poste technique sont mises en place. Le nouveau marché d'achat de matériel adapté permettra une période de test et de formation au matériel technique.

Il est prévu la professionnalisation des agents d'accueil en antenne régionale au langage des signes soit environ 40 agents d'accueil ainsi que l'équipe de la mission handicap.

■ Communication, information et sensibilisation des collaborateurs au handicap

(100 % des coûts engagés pris en charge par la Région Hauts-de-France)

Engagement 2022-2024	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	0,00 €	0,00%	20 685,00 €	100,00%	20 685,00 €
Réalisé 2022	0,00 €	0,00%	14 750,00 €	100,00 %	14 750,00 €

- Action phare de la nouvelle convention : la mise en place d'actions de sensibilisation en interne par l'équipe des chargés d'accompagnement handicap et des gestionnaires auprès des encadrants et des collectifs de travail afin de les sensibiliser aux différents types de handicap.
- Poursuite des actions engagées à l'occasion d'événements en faveur de la sensibilisation au handicap (SEEPH, DUODAY, journée internationale du handicap, plan de communication annuel, communication sur les procédures de demande d'aide et sur les interlocuteurs)
- L'organisation de salon RH au sein des établissements d'enseignement : Cette représentation sur le territoire a permis de rencontrer une centaine d'agents en 2022 ayant eu à se questionner sur le volet du handicap.

■ Autres dispositifs de l'employeur

(100 % des coûts engagés pris en charge par la Région Hauts-de-France)

Engagement 2022-2024	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Autres dispositifs de l'employeur	0,00 €	0,00%	270 000,00 €	100,00%	270 000,00 €
Réalisé 2022	0,00 €	0,00%	117 872,24 €	100,00 %	117 872,24 €

- **Protection sociale des agents en situation de handicap** : maintien du dispositif de protection sociale permettant aux agents le souhaitant d'adhérer à une prévoyance. Pour les agents BOE, la Région majore sa participation par rapport aux autres agents :
 - **677** agents bénéficient d'une majoration de la participation employeur au contrat de prévoyance labellisé souscrit par les agents régionaux bénéficiaires des dispositions relatives à l'insertion des travailleurs handicapés sous réserve que l'agent dispose d'une reconnaissance de handicap pour la période considérée et ce pour un montant total de **117 872,24€**.
- **Marchés réservés avec les ESAT** pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu protégé et adapté : poursuite du partenariat avec les ESAT dans la réalisation de l'entretien des espaces verts, le nettoyage de sites régionaux. : ces marchés permettent de déclarer un montant lors de la déclaration DOETH (30413,25 € soit un montant déclaré de 9123,98€)
- **Poursuite du développement du télétravail** : le doublement des aménagements de poste, formation des managers, le guide des bonnes pratiques en télétravail (gestes et postures, le droit à la déconnexion, atelier d'échanges de pratiques...)

■ Les difficultés rencontrées sur l'année 2022

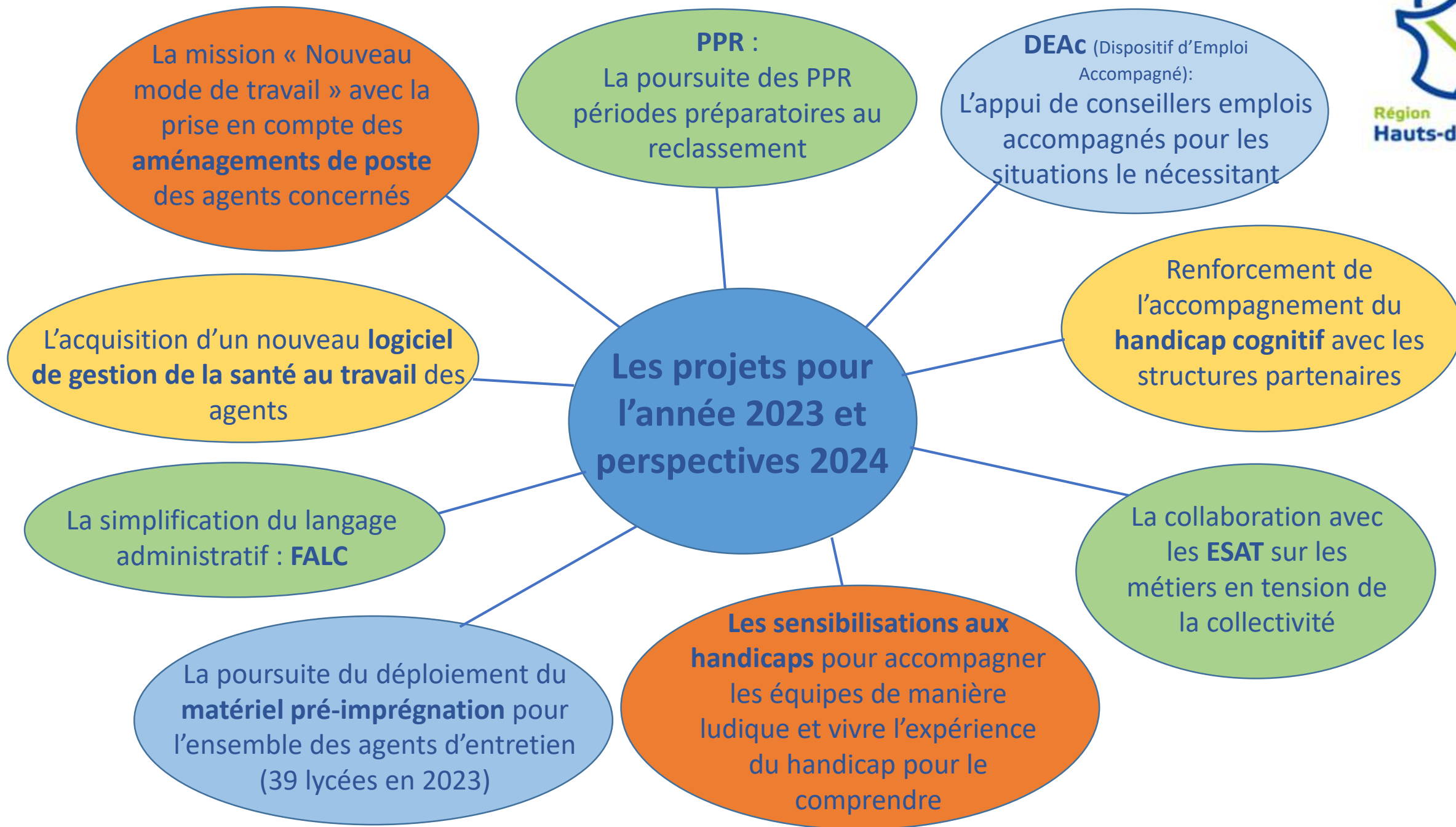
Le marché de matériel adapté est toujours à l'étude et porté par une direction acheteuse. La mission Handicap lui apporte une aide technique et nous avons pu les inviter et partager les documents présentés à ce sujet lors de la dernière réunion des employeurs conventionnés. Sans ce marché, les achats réalisés pour les aménagements ne sont parfois pas identiques au matériel préconisé lors des études de poste.

Les métiers ciblés par l'apprentissage en restauration rencontrent également la difficulté de la fuite des ex apprentis vers le secteur privé ce qui limite le nombre de pérennisation réalisées. Ce sera un axe prioritaire pour 2023.

La Région Hauts-de-France, bien que conventionnée avec des centres de médecine du travail souffre de la pénurie des médecins du travail. En effet, certains organismes n'ont pas de médecin ou pour d'autres le turn over est important.

Le recrutement reste un axe pour lequel les engagements sont complexes à réaliser notamment sur les secteurs géographiques souffrant de la concurrence de la région parisienne ou des métropoles voisines.

La durée des préconisations a été modifiée à 3 ans pour un agent reconnu en situation de handicap (au lieu d'1 an) et à 5 ans (au lieu de 3 ans) pour les agents ayant des restrictions. Ce qui implique que les centres de médecine du travail refusent de recevoir les agents si ces dates ne sont pas respectées. Nous ne pouvons de ce fait respecter les préconisations annuelles comme demandés par le FIPHFP (pièces justificatives pour bénéficier des compensations financières)



QUESTIONS /

MERCI POUR VOTRE ECOUTE

