

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

Réunion du 11 décembre 2023

RAPPORT POUR INFORMATION

BILAN 2022 DE LA POTILIQUE HANDICAP REGIONALE

La politique handicap est portée au sein de la **Direction des ressources Humaines** par le Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi ainsi que la **mission handicap** et plus largement par une équipe pluridisciplinaire au service des agents notamment les services santé, formation et innovation pédagogique, recrutements services/ports et lycées et accompagnement social.

Un **partenariat étroit** est également indispensable avec d'autres directions de la collectivité, notamment :

- Les conseillers en prévention du Pôle compétences et accompagnement interne pour l'aménagement des postes et des environnements de travail
- Les directions équipements et patrimoine lycées (DEPL), fonctionnement des établissements (DFE), moyens institutionnels (DMI) et systèmes d'information (DSI) pour l'achat du matériel adapté.

Ainsi qu'avec un **réseau de 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 et des offres d'apprentissage)
- 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.

1. Quelques points marquants des actions menées en 2022 :

En 2022, la Région Hauts-de-France compte parmi ses agents **850** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (799 en 2021) avec un taux d'emploi direct de **10,49 % (DOETH 2022)**.

Vous trouverez en pièce jointe le détail des actions réalisées en 2022 présenté en comité de pilotage avec le FIPHFP. Dans ce document, sont notamment mis en avant :

-Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

Cette première année de convention 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.**

-Le maintien dans l'emploi et la reconversion des personnes déclarées inaptes à leur métier

En 2022, **11** agents ont pu changer de métier ou sont en cours de changement soit en effectuant une période préparatoire au reclassement (PPR), soit par un repositionnement professionnel direct sur un nouveau métier.

En 2022, la Région Hauts-de-France a accompagné le financement de **30** prothèses auditives, **24** études de postes internes ou en lien avec les CAP Emploi et **90** aides à l'aménagement du poste de travail. Par ailleurs, **32** agents ont bénéficié d'un Assistant de vie professionnel (AVP) afin de les épauler dans leurs tâches au quotidien.

Enfin, la collectivité maintient son engagement en faveur de la protection sociale des agents en situation de handicap. En 2022, ce sont **677 agents** qui ont bénéficié d'une majoration de la participation employeur sur leur contrat de prévoyance.

2. Les projets développés en 2023 et les perspectives 2024

Initiées dès 2022, des **sensibilisations auprès des managers** accueillant au sein de leurs équipes des collègues en situation de handicap ont été organisées. Par ailleurs des « **Cafés Handicap** » sont actuellement testés en format court sur les salons RH au Siège et pour 2024 sur les territoires.

Nous travaillons actuellement à la construction de **sensibilisations des équipes** au handicap par le jeu. Ce projet devrait voir le jour avec l'organisation de premières sessions en 2024.

Nous développons également notre offre de service par le renforcement de l'accompagnement du **handicap cognitif** avec les structures partenaires, notamment en déployant le dispositif d'emploi accompagné (DEA). Ce dispositif nous permet d'aller plus loin dans l'accompagnement de l'agent, de son équipe de travail et de son manager, autour de handicaps encore peu connus et souvent invisibles.

Enfin, nous travaillons à l'amélioration du **suiti** des collègues en situation de handicap ou de restrictions d'aptitude avec l'acquisition d'un nouveau **logiciel de gestion de la santé au travail** des agents, qui permettra de coordonner les actions des différents professionnels de l'accompagnement et de la prévention dans un lieu unique.