

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

Réunion du 18 octobre 2024

RAPPORT POUR AVIS

Action de la Région en faveur des personnes en situation de handicap

Nouvelle convention avec le FIPHFP

Depuis plusieurs années, la Région Hauts-de-France mène une politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par le biais de nombreuses actions.

Cette politique volontariste est soutenue par le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ce dernier accompagne les employeurs publics dans la structuration et le financement de leur politique handicap afin de les inciter à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques.

Le FIPHFP accompagne notre collectivité depuis 2010 par le biais de conventions successives de trois ans qui nous permettent de financer et mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et de contribuer au changement de regard sur le handicap. Depuis la mise en place de ce partenariat, la Région a toujours conservé un taux d'emploi supérieur à 6%.

Le partage de ces mêmes valeurs et de cette même ambition s'est conclu par la signature d'une convention portant sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Cette convention était la seconde à l'échelle des Hauts-de-France. Elle a permis de développer une politique handicap forte au sein de l'institution. Son action s'est organisée autour de 6 axes :

- Le recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptées
- Le maintien dans l'emploi
- La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
- La communication, l'information et la sensibilisation des collaborateurs
- Les autres dispositifs de l'employeur

La Région a développé notamment :

- Sa collaboration avec les CAP Emploi afin de mettre en place une politique soutenue de recrutement d'apprentis en situation de handicap.
- Le suivi des agents en reclassement par un chargé d'accompagnement interne pour travailler avec lui son projet professionnel et engager les besoins en formation et immersion.
- La mise en place d'auxiliaires de vie professionnelle (AVP).

- La réalisation d'études de poste avec la présence systématique des référentes handicaps.
- Le remplacement généralisé des matériels d'entretien par des solutions plus ergonomiques.
- Une communication renforcée par la participation à de nombreux événements ayant pour thématique le handicap.

La signature d'une nouvelle convention 2025-2027

En signant une nouvelle convention avec le FIPHFP en 2025, la Région a pour ambition de poursuivre et pérenniser une politique handicap forte, structurée et lisible. Au-delà de maintenir un taux d'emploi supérieur à 6%, sa volonté s'inscrit dans une démarche volontariste globale, avec l'intégration du handicap de façon transversale dans la politique et les projets RH, la politique managériale et plus globalement dans les champs de compétences et d'intervention de la Région Hauts-de-France, en particulier en matière d'apprentissage.

Le projet de convention ci-joint s'est construit en prenant en compte le bilan de l'action de la Région sur la convention qui se termine, mais également en interrogeant les personnes en situation de handicap sur leur vécu et leurs besoins pour les années à venir ainsi que nos partenaires internes.

Afin de réaliser ce travail d'enquête, le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi a accueilli du 4 mars au 26 juillet 2024 un étudiant en Master 1 de Management Territorial. Ses missions ont porté sur la réalisation du bilan de la convention actuelle et sur la mise en place d'un questionnaire administré à un panel représentatif de la population BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) au sein de la Région Hauts-de-France ainsi que la réalisation d'entretiens auprès des acteurs internes et externes de la politique handicap (résultats de l'étude dans le projet de convention annexée au présent rapport).

A travers cette nouvelle convention, la Région souhaite orienter son action sur les axes forts suivants :

- La poursuite de la structuration et de la formalisation d'un dispositif handicap qui permette un accompagnement professionnel, adapté et de qualité des agents en situation de handicap et qui permettra d'anticiper davantage les problématiques et repositionnements qui sont nécessaires.
- L'information, la sensibilisation et la formation des encadrants de la collectivité et des équipes de travail rencontrant une situation de handicap en leur sein, ainsi que par le biais d'actions plus globales en participant à de nombreux événements sur le handicap.
- Le maintien dans l'emploi à travers : la mise en place d'un marché de matériels adaptés aux situations de handicap ; le renforcement de la mise en place d'AVP (auxiliaire de vie professionnelle) ; l'acquisition d'un logiciel de santé assurant le suivi pluridisciplinaire de l'agent et un accompagnement accentué dans la mise en place d'aménagements spécifiques.
- Le recrutement de travailleurs en situation de handicap, et plus particulièrement le recrutement d'apprentis.

L'objectif à travers l'impulsion de cette nouvelle convention est de consolider durablement la capacité de la Région à agir en faveur de la qualité de vie au travail en étant porteuse de leviers d'intégration et d'inclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs.

Nous soumettons à votre avis le projet de convention annexé au présent rapport. Suite à l'avis de la FSC (et de la FSS), le projet sera défendu par la Région en comité local du FIPHFP le 10 décembre 2024 pour une signature en début d'année 2025.



Région
Hauts-de-France



2025 - 2027

CONVENTION FIPHFP

(Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

REGION HAUTS DE FRANCE

DRH – Service accompagnement
professionnel et maintien dans
l'emploi

1. Présentation de la Région Hauts de France

1.1 L'organisation des services régionaux

1.2 La Direction des Ressources Humaines

1.3 Le département Accompagnement et qualité de vie au travail et la mission handicap :

2. Les chiffres de l'emploi et du handicap

2.1 Les Effectifs Globaux

2.2 Les Effectifs BOE

2.3 Focus sur la prévention BOE

3. Bilan de la convention 2022-2024

3.1 Bilan détaillé par axe

3.1.1 Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap

3.1.2 Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

3.1.3 Axe 3 : Maintien dans l'emploi

3.1.4 Axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

3.1.5 Axe 5 : Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

3.1.6 Axe 6 : Accessibilité numérique

3.1.7 Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur

3.2 Bilan qualitatif

3.2.1 Les Réussites

3.2.2 Les Difficultés rencontrées

3.2.3 Les actions de sensibilisations du personnel

3.3 Analyse du questionnaire

4. La nouvelle convention 2025-2027

4.1 Le taux d'emploi

4.2 Recrutement des travailleurs en situation de handicap

4.3 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

4.4 Maintien dans l'emploi

4.5 Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

4.6 Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

4.7 Accessibilité numérique

4.8 Autres dispositifs de l'employeur

Page 2

Page 3

Page 4

Pages 5 à 7

Page 8

Page 8 à 11

Page 11 à 13

Pages 14

Page 15

Page 15

Page 15

Page 16

Page 17 à 19

Page 19 à 20

Pages 21

Page 22

Page 22

Page 23

Page 23

Page 24

Page 25

Page 26 à 29

Page 30

Page 30

Page 31

Page 32

Page 33 à 34

Page 35

Page 36

Page 37

Page 37

1. Présentation de la Région Hauts de France

La Région des Hauts-de-France créée par la réforme territoriale de 2014, résulte de la fusion du Nord-Pas-de-Calais et de la Picardie (elles-mêmes créées en 1972), elle s'étend sur 31 813 km² et compte cinq départements : l'Aisne, le Nord, l'Oise, le Pas-de-Calais et la Somme.

Elle est présidée par Xavier Bertrand depuis le 4 janvier 2016, et son siège est à Lille. Elle possède plusieurs sites et antennes régionales étendues sur tout le territoire régional.

La région est limitrophe de l'Île de France, de la Normandie et du Grand Est. Elle est également frontalière de la Belgique et est bordée par la Manche et la mer du Nord.

Située au cœur de l'Europe, avec 5 995 290 habitants au 1^{er} janvier 2021, et une densité de population de 188,6 hab/km², elle représente la 4^e région la plus peuplée de France et la 2^e la plus densément peuplée en France.

Le Région des Hauts-de-France exerce des compétences exclusives dans différents domaines :

- l'enseignement secondaire et supérieur,
- les transports régionaux,
- le développement économique
- l'aménagement du territoire,
- le tourisme
- la formation professionnelle.

La Région a des compétences en commun avec d'autres collectivités dans les domaines de l'action culturelle et de l'éducation artistique ou encore dans la santé et la lutte contre la fracture numérique.

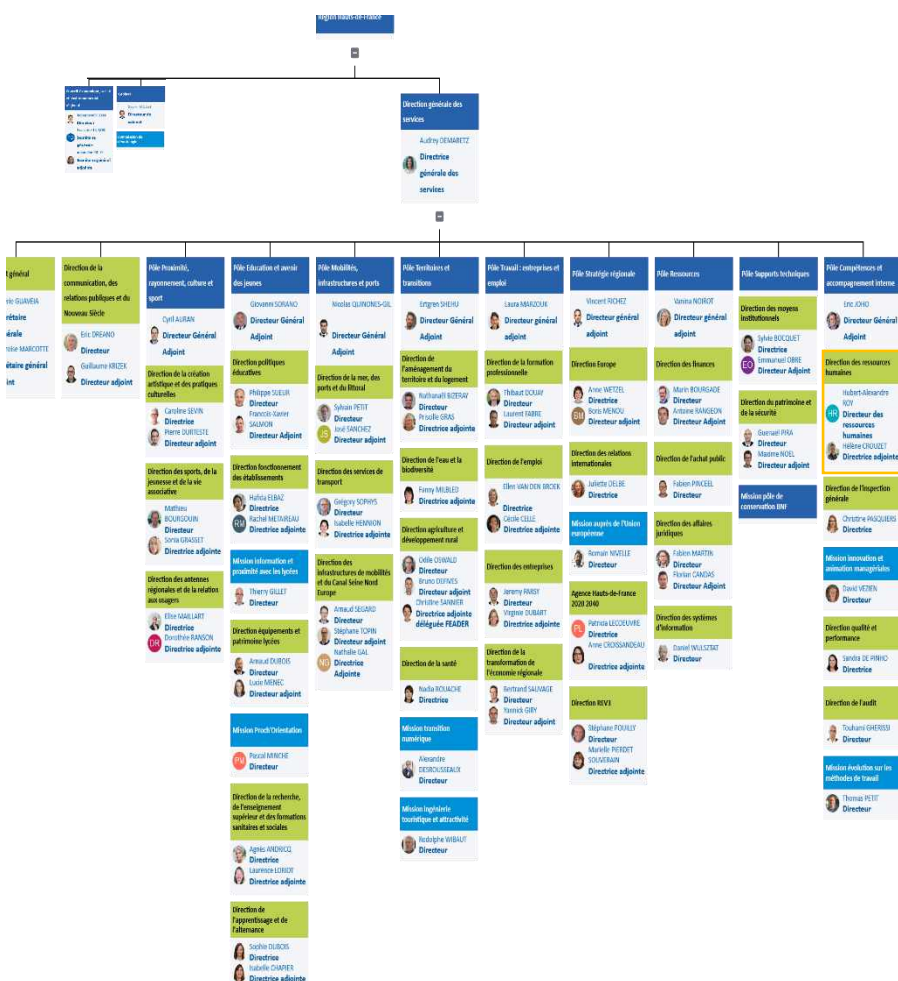
La loi dite NOTRe du 7 août 2015 a modifié les compétences et domaines d'intervention des Régions.

Les compétences obligatoires sont principalement : la définition des orientations en matière de développement économique, l'aménagement du territoire, par l'élaboration d'un schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires

(SRADDET), l'élaboration du plan régional de prévention et de gestion des déchets.



1.1 L'organisation des services régionaux :



La Région comprend **9 444** agents dont **5 992** agents répartis dans **272** lycées et plus de **200** agents dans les ports.

Les agents des lycées assurent auprès des 202 125 lycéens :

- l'accueil,
- l'entretien des espaces verts et des bâtiments,
- l'entretien des locaux,
- la restauration,
- l'hébergement (internats).

Les services techniques s'occupent également de :

- la construction et de la rénovation des bâtiments,
- l'acquisition et la gestion du matériel pédagogique,
- la gestion de l'énergie et des fluides.

La Région, propriétaire des ports de Boulogne-sur-Mer et de Calais, gère, entretient et aménage les infrastructures :

- construction et entretien de quais, digues, jetées, barrages, écluses,
- établissement et maintenance des équipements de signalisation, de surveillance, gestion des bâtiments,
- dragage des fonds marins et gestion des sédiments,
- renouvellement du parc informatique,
- suivi des ouvrages devant être fonctionnels 24h/24.



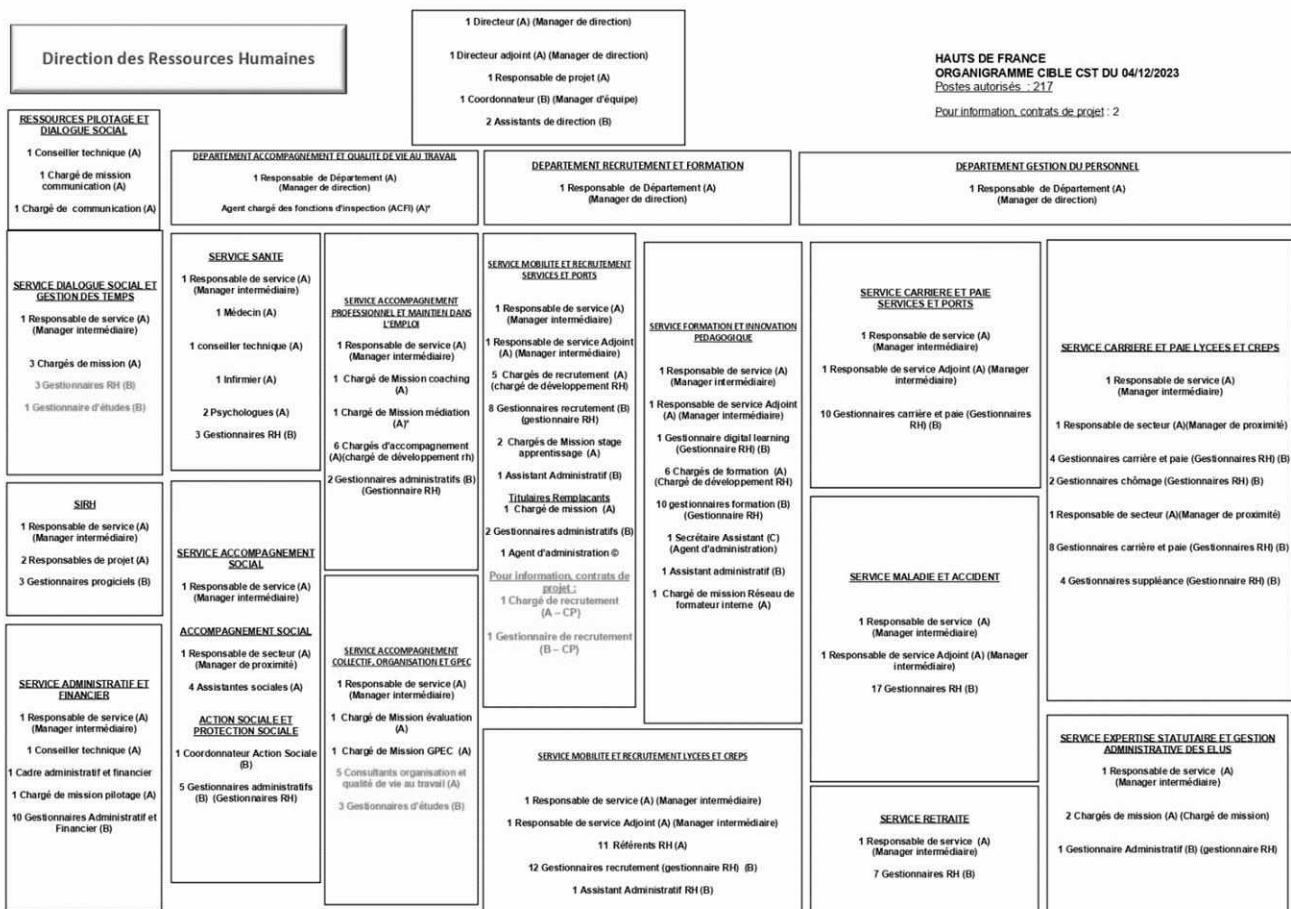
1.2 La Direction des Ressources Humaines :

La Direction des Ressources humaines rassemble environ 200 agents qui occupent des métiers très diversifiés.

L'organigramme se décline en 3 départements :

- Le département gestion du personnel
- Le département recrutement et formation
- Le département accompagnement et qualité de vie au travail

Et une direction adjointe regroupant les services transversaux : le service Dialogue social et gestion des temps, le Service administratif et financier, le SIRH, la communication et la conseillère technique « dialogue social ».



1.3 Le département Accompagnement et qualité de vie au travail et la mission handicap :



L'équipe est constituée de professionnels de l'accompagnement individuel et collectif, des ressources « uniques et complémentaires » :

- Les médiateurs professionnels
- Les coaches professionnels
- Les consultants Organisations et qualité de vie au travail
- Les chargés d'accompagnement parcours professionnel
- Les chargées d'accompagnement – référentes handicap
- Les psychologues du travail – l'infirmière
- Les assistantes sociales
- Le médecin du travail

Le rôle du Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi est d'accompagner de façon personnalisée les agents bénéficiant du statut de travailleur handicapé et les agents ayant des restrictions médicales à leur emploi.

Le Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi :

- Répond aux questions relatives au handicap que tout agent souhaite aborder, notamment celles relevant de son déroulement de carrière...
- Assure le montage des dossiers de financement accordé par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique).
- Assure le lien avec les directions acheteuses pour la mise en place matérielle des aménagements de poste.
- Organise et anime des événements liés au maintien dans l'emploi notamment à l'occasion des salons RH ou des « Points Mobilité ».
- Accompagne les managers et les équipes à l'intégration au quotidien des agents en situation de handicap.

Le département Accompagnement et Qualité de Vie au Travail est né de l'envie de réunir plusieurs dimensions de l'accompagnement pour suivre l'agent dans sa trajectoire professionnelle à la Région.

Il réunit 4 services : service santé, service accompagnement social, service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi, service accompagnement collectif, organisation et GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Les objectifs consistent à penser aux solutions concrètes et aux moyens d'accompagnement les plus justes pour donner à chacun la possibilité d'agir afin d'améliorer son quotidien de travail.

Les **salons RH** sont nés de la volonté de la Direction des Ressources humaines d'être au plus proches des agents. L'ensemble des services RH s'y réunissent afin de pouvoir être sollicité par n'importe quel agent en ayant le besoin partout sur le territoire régional.

Ce service est composé en partie d'agents spécialement dédiés au dispositif handicap ainsi que d'une encadrante de proximité dédiée aux différentes thématiques d'accompagnement du service.

- 1 responsable de service
- 2 chargées d'accompagnement référente handicap
- 2 gestionnaires administratives

Le service travaille en lien avec des acteurs internes et externes à la Direction des ressources humaines sensibilisés au handicap :

- 1 médecin du travail interne associé au réseau de médecins du travail externes (ASMIS, PRESOAS, CDG62, MEDISIS, SISAT, EPIONE, AST59-62 ...)
- 2 psychologues du travail
- 1 infirmière du travail
- 3 préventeurs (prochainement 4)
- 13 référents Ressources Humaines
- 4 assistantes sociales
- 5 chargés d'accompagnement parcours professionnel
- 9 interlocuteurs uniques jouant une interface entre la Région et l'éducation nationale (double hiérarchie)
- Les acheteurs et gestionnaires des services administratifs et financiers des directions acheteuses
- Un réseau d'assistants de prévention
- Les agents du service maladie et accident
- Les agents du service santé

Sont également associés les membres des comités de pilotage et de suivi, les agents du SIRH, la direction de la communication interne et tout acteur invité à participer à une action qu'elle soit de sensibilisation ou en groupe de travail autour d'une thématique handicap.

Les deux chargées d'accompagnement référentes handicap ont pour mission de piloter, coordonner et suivre la politique handicap mise en place dans la collectivité par le biais de la convention FIPHFP. Elles sont en charge de :

- Assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude. Rechercher, avec les personnes ressources et l'agent des solutions de compensation adaptées et raisonnables et s'assurer de leur bonne mise en œuvre.
- Animer la dynamique pluridisciplinaire interne et externe : mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes (CapEmploi, Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,...) et travailler en réseau.
- Assurer le lien avec les autres acteurs ressources (direction acheteuses, préventeurs, service santé, médecins du travail, assistantes sociales, instances représentatives du personnel...)
- Suivre administrativement les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), réaliser la déclaration annuelle, être l'interlocuteur du FIPHFP, constituer des dossiers de financement...

Les partenaires externes de la thématique handicap

Il est fait appel à plusieurs organismes externes lorsque les situations deviennent trop complexes. Nos partenariats sont :

La fondation **HOPALE** qui nous donne accès à un groupe de 15 établissements hautement spécialisés dans la prise en charge des pathologies ostéo-articulaires, neurologiques, du handicap et des affections chroniques.

L'association **SOURMEDIA** qui a pour objet de promouvoir, gérer et coordonner les services destinés aux personnes sourdes du Nord et du Pas-de-Calais afin de faire valoir leurs droits, leur permettre d'exercer leur responsabilité de citoyen et d'améliorer leur condition sociale.

L'association **REMORA** qui œuvre pour l'insertion et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes déficientes visuelles dans la Région Hauts-de-France.

L'association **LADAPT** qui accompagne les personnes en situation de handicap dans leur vie citoyenne et professionnelle.

Le Dispositif Emploi Accompagné (DEA) qui soutient les personnes en situation de handicap dans leur vie professionnelle.

- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des personnels (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, diffusion de brochures, organisation d'événements internes).
- Informer sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient mieux connues et mieux utilisées.
- Apporter une expertise interne sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les chargées d'accompagnement référentes handicap travaillent en équipe avec **deux gestionnaires administratives et financières**. Elles apportent leur appui administratif et financier dans l'instruction des demandes d'aide des agents et dans le suivi financier. Une de leur mission est dédiée au suivi et au recensement des agents BOE (saisie des avis de reconnaissance dans le logiciel de carrière et paie). Plusieurs tableaux de suivis sont tenus pour comptabiliser les flux entrants et sortants, pour suivre les actions d'aménagements de poste, les aides individuelles, les achats de matériels adaptés, les travaux d'accessibilité, les études d'aménagement de poste (interne et externe), les délais de mise en œuvre. Cela permet également de référencer les acteurs internes et externes partenaires du dispositif.

L'ensemble de l'équipe dédiée au handicap travaille en lien étroit avec les acteurs internes et externes. Les liens interservices se font lors de comités d'action RPS (CA RPS = risques psycho-sociaux) et des commissions maintien dans l'emploi (CME) qui permettent d'échanger sur les situations les plus complexes avec l'ensemble des acteurs concernés.

Enfin, des points d'étape annuels sur l'action de la Région en faveur des personnes en situation de handicap et sur la convention signée avec le FIPHFP sont effectués pour informer les deux instances spécialisées du Comité Social Territorial (CST), à savoir la formation spécialisée du Comité (FSC) et la Formation Spécialisée de Site (FSS) Lycées et CREPS, de l'avancée des projets et actions mise en place.

Les comités de pilotage

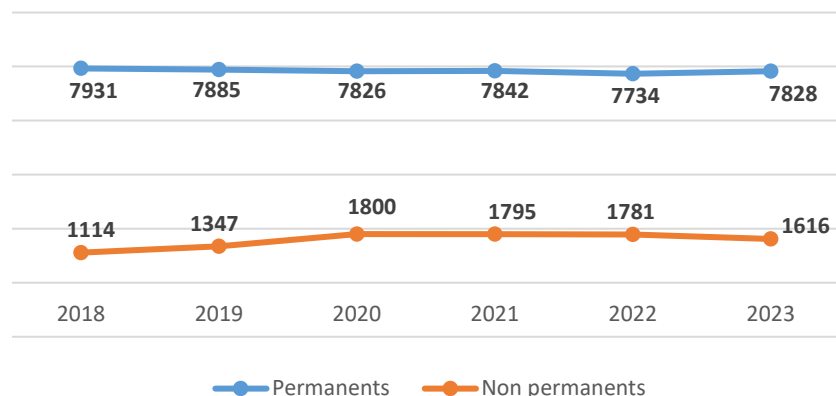
Le 6 octobre 2023 a été organisé le comité de pilotage de la politique handicap faisant le bilan de l'année 2022 et présentant les projets de 2023 et 2024. Les comités de pilotages sont organisés sous forme de **bilan annuel**. Le premier comité a été piloté par le directeur général adjoint du pôle compétences et accompagnement interne. De nombreux acteurs étaient présents : la DRH et son service Accompagnement professionnel et Maintien dans l'Emploi, les acteurs internes (préventeurs, les services recrutement, formation, santé, accompagnement social) et les partenaires externes de la mission handicap (CAP Emploi Lille, LADAPT et le FIPHFP).

Ce comité a permis de présenter la politique handicap ambitieuse de la Région dans le cadre de la convention FIPHFP 2022-2024 et le rôle du service **Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi** et de ses partenaires. Ce comité a appuyé la volonté politique forte de la région, marquée par son engagement financier, puisque la part du financement régional a augmenté de 30% par rapport à la convention précédente. Les actions réalisées selon chaque axe d'action, les difficultés rencontrées et les projets pour 2024 ont aussi été présentés.

2. Les chiffres de l'emploi et du handicap

2.1 Les Effectifs Globaux

Evolution des effectifs



Source : Repère social 2023

. Les Entrées / Sorties

- Les entrées d'agents permanents

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
Réintégration suite à disponibilité	6	8	14
Réintégration suite à congé parental	5	1	6
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	2	1	3
Total Réintégration	13	10	23
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	154	123	277
Recrutement direct	0	9	9
Recrutement par concours	9	8	17
Recrutement par voie de détachement, mutation	44	46	90
Recrutement de non titulaires	35	27	62
Recrutement de contrat de projet	16	8	24
Mise à disposition de la collectivité	12	5	17
TOTAL RECRUTEMENT	270	226	496
TOTAL	283	236	519

Source : Repère Social 2023

On compte **7 828** agents titulaires et contractuels sur postes permanents dont :

- 4 608 agents des lycées et CREPS (Centre de Ressources d'Expertise et de Performance Sportive)
- 2 946 agents des services
- 194 agents des ports
- 80 contrats de projets intégrés aux effectifs permanents, car il s'agit de contrats supérieurs à 1 an.

1616 agents non-permanents dont :

- 1 384 agents des lycées et CREPS
- 232 agents des services et

- Les sorties d'agents permanent

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Congé Parental	2	0	2
Disponibilité	11	12	23
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	4	8	12
Sous Total	17	20	37
Décès	7	9	16
Démission	11	9	20
Détachement	2	2	4
Mutation	20	22	42
Retraite	156	134	290
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	7	8	15
Sous Total	203	184	387
Total	220	204	424

Source : Repère Social 2023

. Répartition par communauté et par catégorie des agents permanents

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Lycées et CREPS	0	81	4 527	4 608
SERVICES	1 429	565	1 031	3 025
Ports	64	36	95	195
Total	1 493	682	5 653	7 828

Source : Repère Social 2023

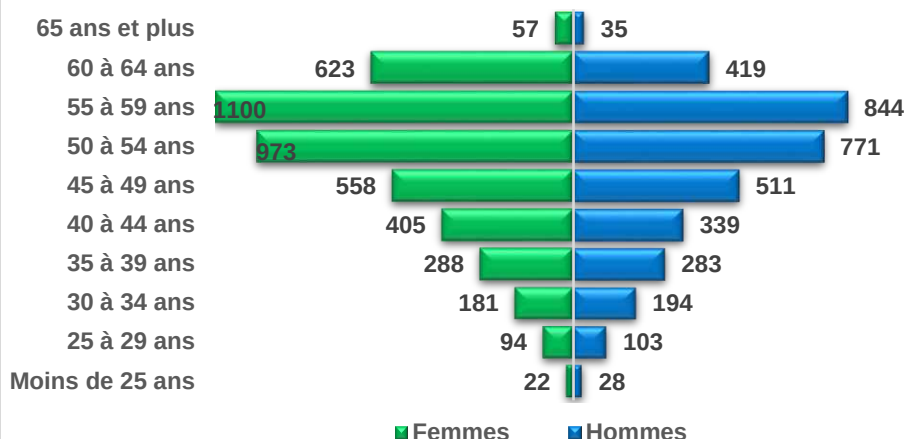
424 agents ont quitté la collectivité en 2023(456 en 2022), le principal motif reste la retraite avec **290 départs**. Les départs sont répartis de la manière suivante :

- 219 parmi les Lycées et CREPS
- 71 parmi les Services et Ports

51% des agents en lycées sont des **agents d'entretien**, c'est donc le métier le plus largement représenté dans cette communauté, suivi par les **agents techniques du bâtiment** (14%) et les **agents de restauration** (12%). Ces métiers sont à forte usure professionnelle ce qui explique les besoins importants de maintien dans l'emploi dans les lycées.

Au sein des services et ports, les métiers les plus représentés sont les gestionnaires administratifs et financiers (15%), les chargés de missions (15%) et les managers intermédiaires (7%).

. Pyramide des âges des agents permanents



Source : Repère Social 2023

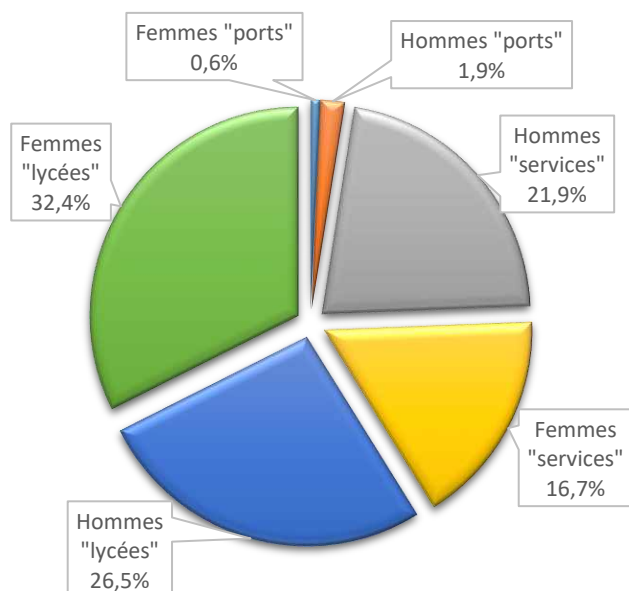
En 2023, 61.6% des agents permanents ont 50 ans et plus alors que les moins de 30 ans ne représentent que 3.2%. C'est la tranche d'âge des 50 ans à 54 ans qui compte le plus d'agents (24.8%), soit 1944 agents.

. L'âge moyen par communauté

	LYCEES et CREPS	SERVIC ES	PORTS	TOTAL
FEMMES	52.6	48.2	47.1	50.8
HOMMES	50.8	48.2	44.9	49.6
TOTAL	51.8	48.2	45.5	50.2

Source : repère social 2023

. Répartition des effectifs permanents par sexe et communauté



Source : Repère Social 2023

On compte 4 301 femmes et 3527 hommes. Le taux de féminisation est de **54,9%** pour les effectifs permanents (55% dans les lycées, 56,6% dans les services et 25,6% dans les ports).

. Répartition des effectifs par statut

		Lycées et Femmes	CREPS Hommes	Services Femmes	et Ports Hommes	Total 2023	Total 2022	Total 2021
Effectifs Permanents	Titulaires	2536	2 068	1 524	1 256	7 386	7 168	7 449
	Non titulaires	1	3	186	174	364	310	393
	Contrat de projet	0	0	54	26	80	65	-
	Total permanents	2 538	2 059	1 649	1 297	7 828	7 543	7 842
Agents Temporaires	Les collaborateurs de cabinet	0	0	7	6	13	14	12
	Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	12	23	35	30	24
	Agents temporaires	843	412	42	26	1323	1 490	1 512
	Apprentis	49	80	23	44	196	207	203
	Vacataires	0	0	30	12	42	35	40
	Stagiaires gratifiés	0	0	4	1	5	3	3
	Services civiques	0	0	0	0	0	0	-
	Contrats CIFRE	0	0	2	0	2	2	1
	Total temporaires	892	492	120	112	1 616	1 781	1 795
Total		3 535	2 632	1 759	1 398	9 444	9 324	9 637

Sources : Repères Sociaux de 2021 à 2023

2.2 Les Effectifs BOE

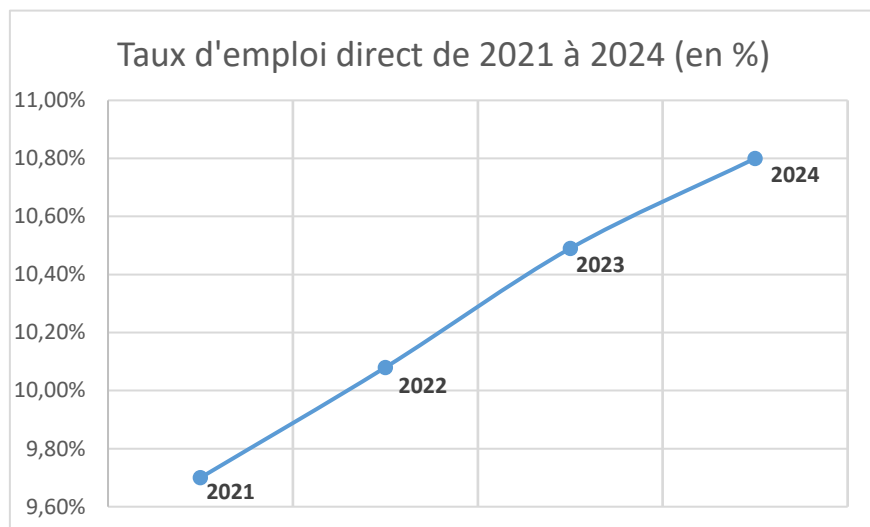
. Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

	2021	2022	2023	2024
Effectif Total Rémunéré au 31 décembre de l'année précédente	8241	8312	8106	8305
Nombre Légal de BOE	494	498	486	498
Effectif total des BOE au 31 décembre de l'année précédente	799	838	850	897
Taux d'emploi direct (en %)	9,70	10,08	10,49	10,80

Source : DOETH de 2021 à 2024

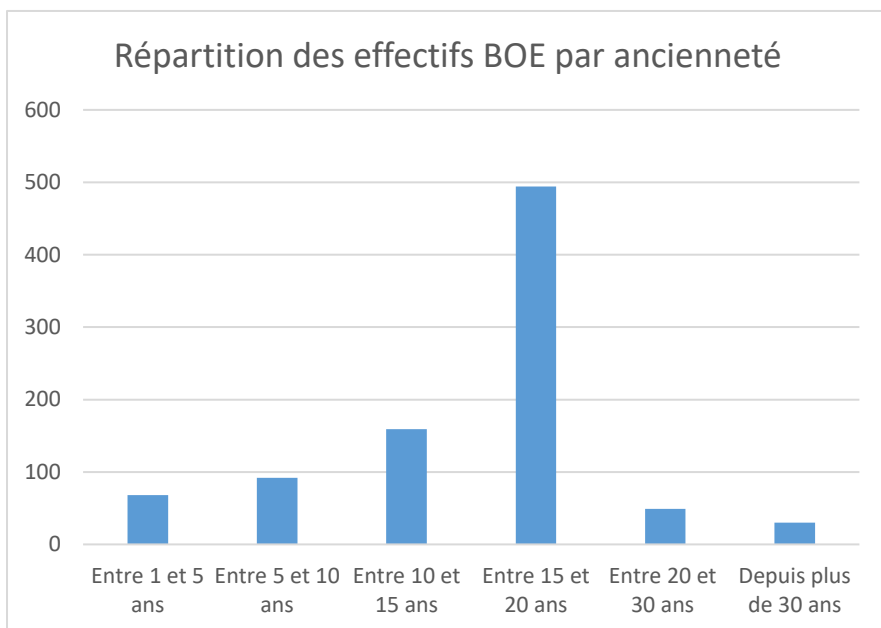
L'année 2023 marque une évolution positive des effectifs dans les lycées, soit +11 agents par rapport à 2022. Le bilan est aussi positif dans les services et ports avec 236 agents supplémentaires. Ces résultats positifs s'expliquent principalement par le nombre important de déprécarisations : 277 agents ont été déprécarisés en 2023 contre 184 en 2022.

Le taux d'emploi



Source : DOETH de 2021 à 2024

Répartition des effectifs BOE par ancienneté



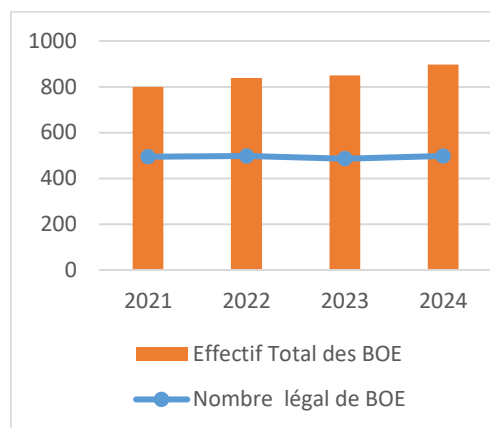
Source : DOETH de 2021 à 2024

Les dépenses déductibles

	2021	2022	2023
Montant des dépenses déductibles	19 919,38 €	9 123,98 €	82675,00 €

Source : DOETH de 2021 à 2024

Evolution du nombre de BOE

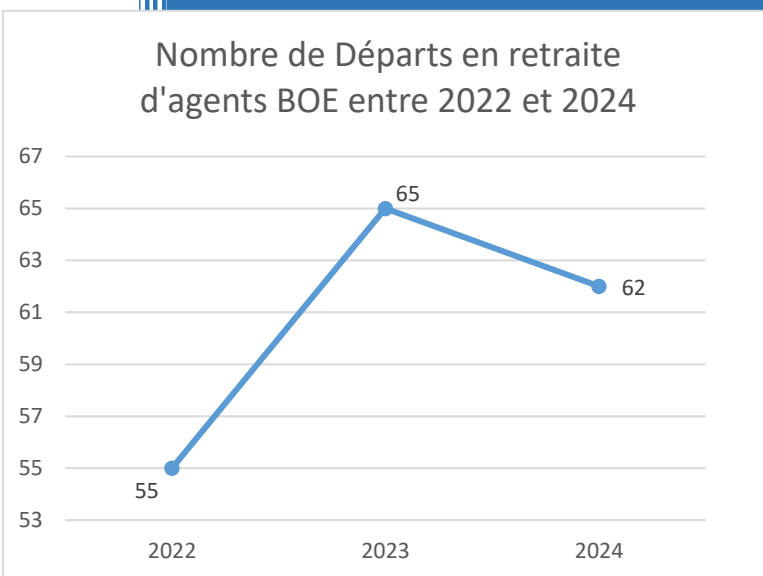
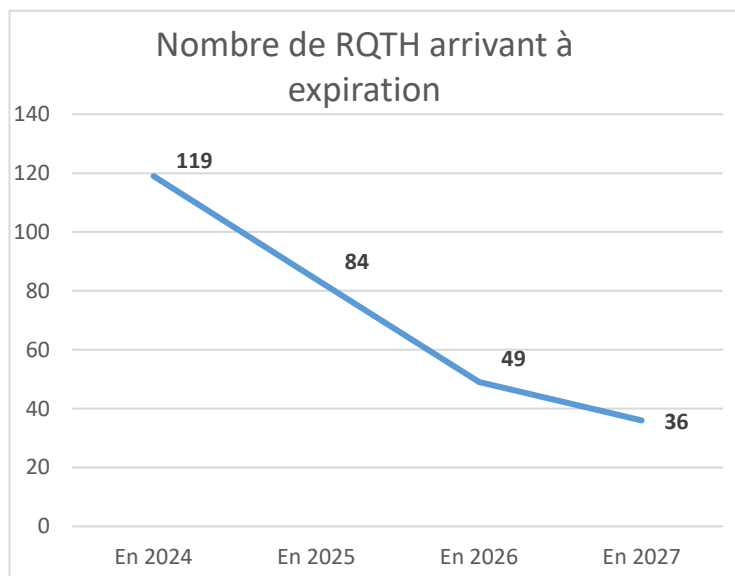


Source : DOETH de 2021 à 2024

En décembre 2023, la Région compte 897 agents en situation de handicap : 28.32% au sein des services et des ports et 71.68% dans les lycées et CREPS. On compte 47 agents de plus qu'en décembre 2022 (850 agents).

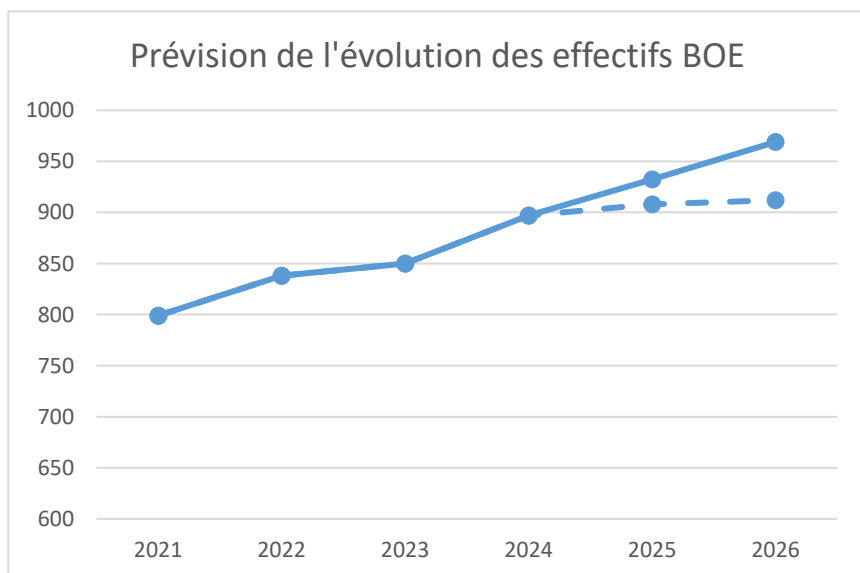
La Région s'acquitte également de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés par la passation de marchés de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA).

. Les prévisions de sortie des BOE et motifs de sortie



On décompte **288** reconnaissances en qualité de travailleur handicapé arrivant à expiration entre 2024 et 2027 ainsi que des départs en retraites d'agent BOE en hausse. Ces chiffres soulignent les futurs enjeux de recrutement d'agents BOE pour la convention 2025-2027 avec le FIPHP.

. Agents déjà présents au sein de la collectivité et pouvant potentiellement entrer dans la catégorie BOE



Source : DOETH de 2021 à 2024

Source : DOETH de 2021 à 2024

Il est difficile de réaliser une prévision du nombre de départs en retraite de 2025 à 2027 car certains agents partent en retraite anticipée pour invalidité ce qui n'est pas prévisible. D'autres encore décideront de travailler au-delà de l'âge légal de départ en retraite.

Afin de réaliser les prévisions d'évolution des effectifs BOE, on se base sur le taux moyen d'augmentation des effectifs BOE des trois dernières années, cette prévision correspond au **trait plein**. Pour autant, on obtient une progression bien moins soutenue, correspondant au **trait en tirets**.

2.3 Focus sur la prévention

Au sein du département Accompagnement Professionnel et Qualité de Vie au Travail, le service santé représente une équipe de 8 personnes (1 responsable, 1 médecin du travail, 1 infirmière santé travail, 2 psychologues du travail et 3 gestionnaires santé) au service des agents de la collectivité.

Plusieurs dispositifs sont mis en place par la Direction des Ressources Humaines afin de prévenir l'inaptitude des agents. 3 conseillers de prévention (prochainement 5) animent un réseau de 56 assistants de préventions dans les services et 200 dans les lycées et CREPS. Les conseillers de prévention sont présents auprès des membres FSS (Formation Spécialisée de Site) et FSC (Formation Spécialisée de Comité) lors des enquêtes demandées pour des actions correctives des conditions de travail et garantissent l'objectivité de ces enquêtes.

La FSC et la FSS sont des instances qui ont pour mission de contribuer à la protection et à la santé des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail. La Formation Spécialisée de Site traite les problématiques et situations des agents Lycées et CREPS en plus des comités locaux présents dans chaque lycée, tandis que la Formation Spécialisée du Comité s'occupe des agents des Services et Ports. L'avis consultatif de ces instances est requis pour toute action de prévention.

La CME (Cellule Maintien dans l'Emploi) est un levier RH permettant d'accompagner les agents sur les sujets de l'usure professionnelle et de la pénibilité au travail, anticipant au maximum le maintien dans l'emploi notamment par des parcours de reconversion professionnelle.

Le Comité d'Action relatif à la prise en compte des risques Psycho-Sociaux (CA RPS) est un autre dispositif mis en place par la Région qui permet de prévenir l'inaptitude. C'est une émanation de l'équipe pluridisciplinaire de la DRH notamment composée de la médecine du travail qui a pour rôle d'accompagner les situations fragilisées, de proposer des axes de travail aux côtés des agents concernés, de mettre en œuvre des mesures concrètes permettant de réduire les risques susceptibles d'engendrer un trouble psychosocial et de favoriser un retour à un emploi fiable et durable pour l'agent.

. La répartition des absences longues

	Agents en 2020	Agents en 2021	Agents en 2022
Absence pour longue maladie	425	427	404
Accidents de travail	373	450	478
Maladie professionnelles	92	81	
Total	890	958	882

. Nombre d'admissions à la retraite pour invalidité

	Agents en 2021	Agents en 2022	Agents en 2023
Services	7	1	5
Lycées et CREPS	24	8	34
Total	31	9	39

La politique de la Région est de maintenir les agents le plus possible sur leur poste ou de travailler à leur reclassement par le biais des PPR (Période de Préparation au Reclassement) sur un nouvel emploi.

3. Bilan de la convention 2022-2024

3.1 Bilan détaillé par axe

3.1.1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap

Dépenses réalisées :

	Part FIPHFP en €	Part régionale en €
2022	239 362,16	235 449,29
2023	213 532,93	244 905,78
2024	Non finalisé	Non finalisé
Total	452 895,09	480 355,07

Les objectifs :

- Maintenir le taux d'emploi d'agents BOE malgré la moyenne d'âge vieillissante des agents.
- Etendre le partenariat avec les CAP Emplois des cinq départements et avec les ESAT afin d'augmenter le nombre de candidatures de travailleurs handicapés.
- Augmenter le nombre de recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Bilan de l'action :

- Grâce à un travail en collaboration avec les CAP emploi et une volonté de la collectivité de recruter un nombre important d'apprentis TH, cette collaboration a permis de recruter en 2023, 13 nouveaux apprentis et 22 ont également poursuivi leur apprentissage.
- L'objectif établi par la convention pour les deux premières années était de 63 bénéficiaires, or 84 agents ont été bénéficiaires d'actions pour le recrutement soit 33% de plus. L'objectif de la convention concernant les indemnités d'apprentissages a été dépassé de 14% en seulement deux ans.

. Objectif de la convention

Objectif Prévisionnel	Valeur en €	Taux de participation	Total d'agents
Financement du FIPHFP	457 650	38,06 %	183
Financement de la Région	744 648	61,94 %	
Total du Programme d'action	1 202 298	-	

Source : Convention FIPHFP 2022-2024

. Le nombre d'agents bénéficiaires des actions de l'axe 1

	Objectif d'agents par an	Agents en 2022	Agents en 2023
Aides au parcours dans l'emploi	14	9	13
Indemnité d'apprentissage	17	29	33
Total	31	38	46

Bilan des recrutements :

	Objectifs annuels	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Prévisionnel 2024
CDI ou titularisation fonctionnaires	5	8	8	5
CDI ou titularisation d'apprentis	4	0	2	4
Contrat d'apprentissage	14	12	13	16
CDD	10	6	12	10
Stagiaire école	1	1	0	1

3.1.2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Dépenses réalisées :

	Part FIPHFP en €	Part régionale en €
2022	0	12 730
2023	0	20 379
2024	Non finalisé	Non finalisé
Total	0	33 109

Les objectifs :

- Accompagner les agents des lycées par les bilans internes professionnels et les offres de formation avec le CNFPT.
- Prise en charge individuelle des agents par un chargé d'accompagnement afin de construire un projet professionnel réalisable et individualisé.
- Accompagner trois agents dans le cadre d'une PPR et 45 agents en reclassement ou en reconversion

Au total, la Région a recruté 62 agents dont 25 apprentis sur un objectif initial total de 102 agents dont 42 apprentis.

Au terme de la convention, la Région devrait avoir recruté 98 agents en situation de handicap, dont 41 apprentis.

. Objectif de la convention

Objectif Prévisionnel	Valeur en €	Taux de participation	Total D'agents
Financement du FIPHFP	0	0 %	141
Financement de la Région	209 040	100 %	
Total du Programme d'action	209 040	-	

Source : Convention FIPHFP 2022-2024

Bilan de l'action :

- De 2022 à 2023, 8 agents ont bénéficié d'un bilan professionnel et d'une formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR) pour un budget de 31 443 €.
- Entre 2022 et 2024, on compte 15 agents ayant été réaffectés de manière pérenne sur des postes d'agents d'accueil et d'information en lycées après un parcours de changement de métier (source : FSS du 20 février 2024).
- Les agents sont accompagnés tout au long de la démarche de reclassement par un chargé d'accompagnement interne qui va travailler avec lui son projet professionnel et engager les besoins en formations et immersions nécessaires pour acquérir les compétences attendues sur le nouveau métier.

Bilan financier des actions :

	2022	2023	2024
Bilans de compétence / professionnels	4 000 €	12 000 €	Non finalisé
Formation PPR	7 064 €	8 379 €	Non finalisé
Formation de reconversion	1 666 €	0 €	Non finalisé
Total	12 730 €	20 379 €	-

3.1.3 Maintien dans l'emploi

Dépenses réalisées :

	Part FIPHFP en €	Part régionale en €
2022	145 358,53	489 709,28
2023	190 049,24	904 099,90
2024	Non finalisé	Non finalisé
Total	335 407,77	1 393 809,18

Il est à noter que le médecin du travail est sollicité avant le reclassement, mais aussi après la prise de poste afin de la valider définitivement.

La fonction d'agent d'accueil est parfois complétée par des missions supplémentaires. Dans ce cas, une étude de faisabilité est alors réalisée au regard des restrictions médicales de l'agent. Enfin, des aménagements de poste peuvent être réalisés si nécessaire.

Le « tutorat des agents en reclassement, reconversion et PPR » tout comme la « formation dans le cadre du reclassement » n'apparaissent pas dans les données du fait de l'organisation du tableau de suivi budgétaire. Cela explique le bilan financier faible de l'axe malgré les nombreuses actions mises en place.

. Objectif de la convention

Objectif Prévisionnel	Valeur en €	Taux de participation	Total d'agents
Financement du FIPHFP	577 740	42,62 %	141
Financement de la Région	777 940	57,83 %	
Total du Programme d'action	1 355 680	-	

Source : Convention FIPHFP 2022-2024

Les objectifs :

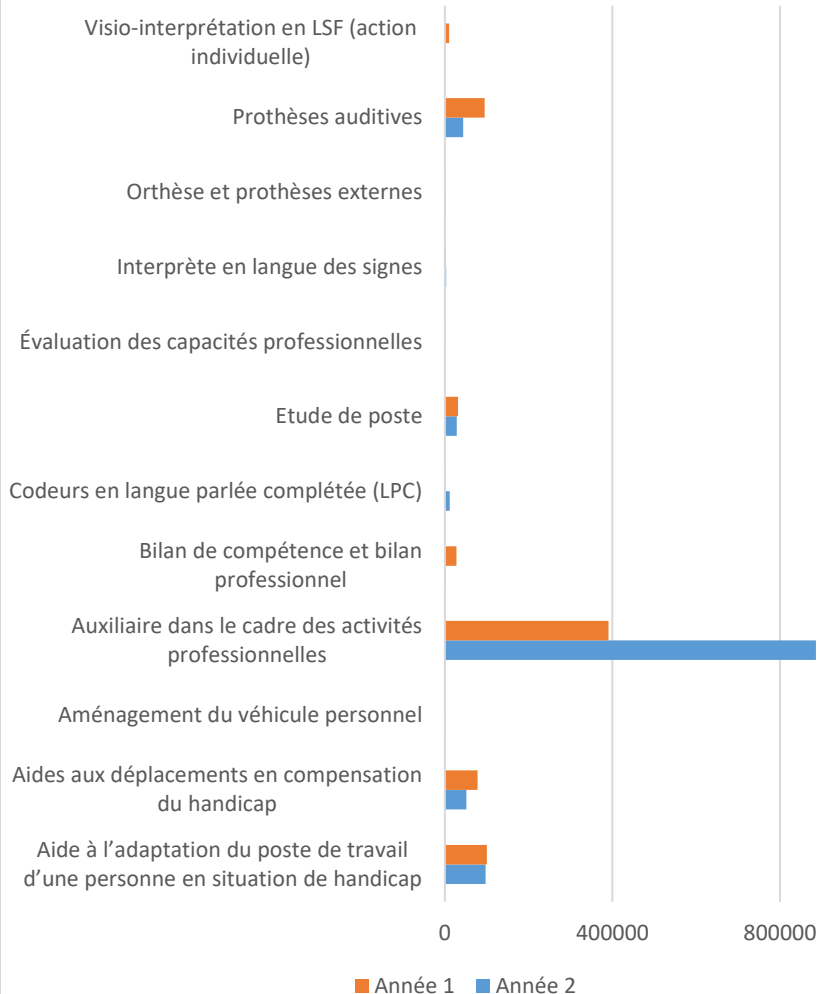
- Renforcer le télétravail pour raisons médicales
- Réaliser les études de postes avec les agents RH sur place pour assurer le lien achat matériel / besoin.
- Renforcer le partenariat avec les médecins du travail pour les aménagements de poste au plus près des besoins de santé.
- Expérimenter la méthode par pré-imprégnation pour les agents d'entretien.
- Maintenir les autres dispositifs de maintien dans l'emploi comme les aides individuelles et le transport domicile-travail.
- Mise en place d'un marché de matériel adapté aux besoins des agents en situation de handicap.

Bilan de l'action :

- La politique en matière de maintien dans l'emploi est l'axe le plus important financièrement pour la Région Hauts-de-France et va, au terme de la convention, dépasser les objectifs fixés pour : les aménagements de postes, les interprètes en langue des signes, les orthèses et prothèses externes, et les AVP.
- Les AVP sont l'aide phare de la convention ; leur mise en place est le dernier aménagement possible avant l'avis d'inaptitude ou le reclassement. L'objectif prévisionnel était de mettre en place 45 AVP en trois ans, objectif qui a été largement dépassé avec le recours à 108 AVP en deux ans, financé à 87% par la Région pour un total de 1 276 457,72 €.
- Les chargés d'accompagnement référents handicap vont sur le terrain lors des études de poste afin d'étudier l'ensemble des possibilités d'aménagements de poste et de mettre en place les plus adaptée aux besoins de l'agent.
- Des réunions ont été organisées avec la Direction des Moyens Institutionnels afin d'étudier la mise en place du marché de matériels adaptés aux besoins des agents en situation de handicap.

211 aménagements de poste ont été réalisés durant les deux premières années de conventionnement. Le travail partenarial entre les chargés d'accompagnement référents handicap, les conseillers en prévention et le médecin du travail nous permet d'adapter les postes aux besoins spécifiques des agents. Le déplacement sur le terrain des professionnels permet de nous assurer de la pertinence de l'aménagement demandé afin d'allouer les ressources de manière la plus efficiente possible.

Répartition année 1 / année 2 de l'axe 3

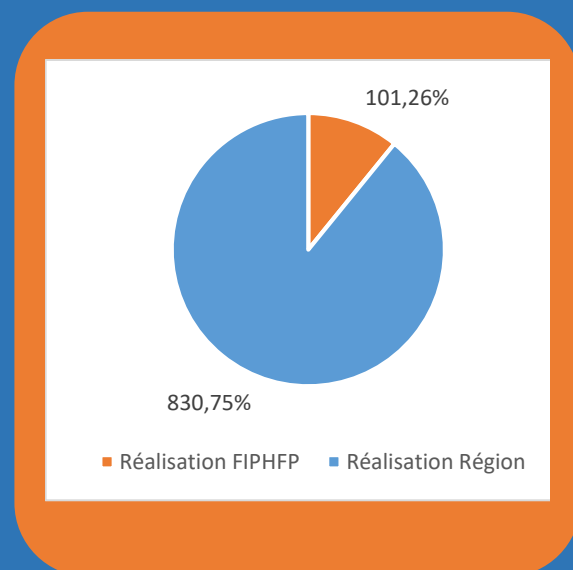


3.1.4 Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

La Région Hauts-de-France met en place une grande partie de son plan de formation par le biais du CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale). Cela rend très difficile le suivi budgétaire des dépenses liées à la formation car ces dernières sont majoritairement prises en charge par le CNFPT sur la base de la cotisation employeur versée par la Région. Pour autant un grand nombre d'actions ont été mises en place afin de former les agents et les tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés.

Une piste identifiée pour la prochaine convention, est le suivi spécialisé des dépenses liées à la formation afin de pouvoir organiser un suivi plus précis de cet axe de la convention.

. Répartition FIPHFP/Région du financement des AVP



. Objectif de la convention

Objectif Prévisionnel	Valeur en €	Taux de participation	Total d'agents
Financement du FIPHF	-	0 %	30
Financement de la Région	45 576	100 %	
Total du Programme d'action	45 576	-	

Source : Convention FIPHFP 2022-2024

Les objectifs :

- Renforcer le lien entre les chargés de formation et les référents handicap pour proposer davantage de formations aux travailleurs en situation de handicap.
- Proposer des formations à l'accueil d'un agent en situation de handicap.
- Mettre en place des formations au langage des signes pour les agents d'accueil des antennes régionales.
- Former les managers à l'accueil des personnes en situation de handicap dans leur équipe.
- Mettre en place 3 bilans de compétences et 15 bilans professionnels en interne pour les agents BOE.

Bilan de l'action :

- Les agents d'entretien concernés par le remplacement de leur matériel de travail selon la méthode par pré-imprégnation ont bénéficié de formations à l'utilisation du matériel.
- Dans le cadre de l'acquisition du jeu de sensibilisation au handicap décrit dans l'axe communication et sensibilisation, les agents du service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'emploi ont été formés à la prise en main de ce jeu.
- Chaque année, des ateliers managers sont animés par le CNFPT afin de les former au handicap.
- Deux sessions de formation à l'accueil d'une personne en situation de handicap ont été organisées en 2024 en partenariat avec le CNFPT. Des sessions de formation LSF sont aussi organisées pour les agents d'accueil tous les deux ans.

L'organisation du tableau de suivi budgétaire nous permet d'inscrire uniquement les « formation des acteurs internes de la politique handicap » et les « formation des tuteurs » dans l'axe 4 car il est difficile d'isoler les dépenses de formations en partenariat avec le CNFPT. Pour autant, de nombreuses actions ont été mises en place entre 2022 et 2024.

350 agents BOE ont réalisé une formation pour 4163 agents formés au total au sein de la collectivité. Ainsi, la moyenne du nombre de jours de formation par an d'un agents BOE est de 1,20 jours contre une moyenne générale de 1,28 jours pour les autres agents de la collectivité.

3.1.5 Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

	Part FIPHFP en €	Part régionale en €
2022	0	14 750
2023	571	10 107,5
2024	Non finalisé	Non finalisé
Total	571	24 857,5

Les objectifs :

- Mettre en place un travail partenarial entre les différents acteurs RH (référénts RH lycées, assistantes sociales, service maladie, service santé, etc) et le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l’Emploi pour leur permettre d’évoquer la RQTH avec les agents.
- Rendre le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l’Emploi plus visible.
- Présence de la Région sur la SEEPH et participation aux DUODAYS.
- Mise en place de sensibilisation collective par les chargés d’accompagnement référents handicap.
- Mise en lumière des actions menées sur l’intranet régional et sensibilisation par la newsletter DRH

Bilan de l’action :

- Dans le cadre de la SEEPH, une mobilisation des CAP Emploi a été effectuée afin de réaliser plus de Duodays que les années précédentes, suivies de publications sur l’intranet
- Acquisition du jeu de sensibilisation au handicap a permis de mettre en place des premières séances de sensibilisation lors des salons RH et la semaine de la QVT (Qualité de Vie au Travail).
- Des formations destinées aux managers afin d’expliquer les démarches d’accompagnement au handicap ont été mises en place en visio-conférence.

. Objectif de la convention

Objectif Prévisionnel	Valeur en €	Taux de participation	Total d’agents
Financement du FIPHFP	0	0 %	Non concerné
Financement de la Région	20 685	100 %	
Total du Programme d’action	20 685	-	

Source : Convention FIPHFP 2022-2024

Au total, la Région avait un programme d’action de 20 685 € pour la durée de la convention, programme qu’elle a dépassé de plus de 4000 € au bout de seulement deux ans de conventions.

3.1.6 Accessibilité numérique

L'année 2024 a permis de mettre en place un plan de développement de l'axe numérique en partenariat avec la direction des services informatiques (DSI). Ces temps d'échanges nous ont permis de planifier les actions pour l'accessibilité numérique des trois prochaines années de conventionnement. Il a été décidé d'adapter un à deux progiciels internes au handicap par an durant la convention 2025-2027.

Cet axe devrait représenter un coût total de 30 000 € étalé sur la durée de conventionnement.

Nous sommes actuellement en train d'étudier les possibilités d'adaptation des sites semi-publics ce qui pourrait élargir grandement notre plan d'action.

3.1.7 Autres dispositifs de l'employeur

Dépenses réalisées :

	Part FIPHFP en €	Part régionale en €
2022	0	117 872,24
2023	0	129 642
2024	Non finalisé	Non finalisé
Total	0	247 514,24

En deux ans, la Région a déjà quasiment atteint l'objectif conventionnel concernant les dispositifs de l'employeur.

Le dispositif mis en place par l'employeur permet aux agents en situation de handicap de réduire leur participation à la prévoyance. Ce dispositif d'assurance complémentaire permet d'indemniser les agents en cas :

- D'arrêt temporaire de travail ou en cas d'invalidité permanente grâce au versement d'indemnités à hauteur de 90% du salaire net.
- De décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie grâce au versement d'un capital égal à 100% de la rémunération annuelle nette de référence de l'agent afin de protéger ses proches.

La prévoyance permet aussi, de manière non-systématique, d'assurer les pertes de retraites et les rentes d'éducation. Ce dispositif représente un budget de 6 954 425 € pour la Région en 2024.

3.2 Bilan qualitatif

En effet, sur 897 agents en situation de handicap en 2023, on compte 82 départs en retraite prévus pour 2024 dont 87 % d'agents RQTH. Ainsi, les inquiétudes que nous avons mises en évidence dans la convention précédente à propos de la **moyenne d'âge vieillissante de nos agents RQTH** étaient justifiées ce qui aurait pu mener à une baisse des effectifs BOE.

. Objectif de la convention

Objectif Prévisionnel	Valeur en €	Taux de participation	Total d'agents
Financement du FIPHFP	0	0 %	679
Financement de la Région	270 000	100 %	
Total du Programme d'action	270 000	-	

Source : Convention FIPHFP 2022-2024

Les agents disposant d'une reconnaissance de handicap pour la période considérée bénéficient d'une majoration de la participation employeur au contrat régional de prévoyance souscrit par les agents régionaux bénéficiaires des dispositions relatives à l'insertion des travailleurs handicapés. Cela représente 677 agents en 2022 et 682 agents en 2023.

3.2.1 Les réussites

L'un des enjeux majeurs de cette convention était de **maintenir le taux d'emploi des personnes en situation de handicap**. On observe une augmentation du taux d'emploi qui est de 10,80% en 2023, soit une hausse de 0,31 points de pourcentage par rapport à 2022. Ainsi, la Région a réussi à répondre aux objectifs de maintien du taux d'emploi des agents BOE fixés par la convention précédente grâce aux fonds du FIPHFP et à ses propres moyens.

Un autre enjeu central de la convention était **le recrutement des apprentis**, et ce, par plusieurs moyens : par la diffusion de nos offres d'apprentissage grâce à nos partenaires comme les CAP Emplois, par le tutorat du maître d'apprentissage pour accompagner chaque apprenti et par les ateliers mis en place avec l'unité apprentissage afin d'accompagner les candidatures.

Grâce à ces actions, on compte en 2023, 46 apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi, contre 31 apprentis en 2022, soit une hausse de 45% entre ces deux années. Cela s'explique directement par la politique d'apprentissage régionale qui a permis de recruter 12 apprentis en 2022, 13 en 2023 et nous prévoyons d'en recruter 16 en 2024. Nous devrions donc avoir recruté 41 apprentis au terme de la convention, or l'objectif conventionnel était de recruter 42 apprentis en 3 ans. Le renforcement du partenariat avec CAP Emploi permet de répondre à ces enjeux puisque nous sommes désormais présents sur le salon Alternance et Handicap organisé par CAP Emploi. Les agents de la mission handicap assurent l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel des apprentis en situation de handicap ou de restriction d'aptitude. Une visite médicale auprès de la médecine du travail est nécessairement sollicitée lors du recrutement d'un apprenti afin de définir les aménagements de poste nécessaires et l'achat de matériel adapté.

La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap est une action phare de la convention actuelle. Elle a pour but d'informer les agents sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et sur le rôle de la mission handicap. Dans ce cadre, de nombreuses actions ont été réalisées, dont la conception et la réalisation du jeu de sensibilisation au handicap, à hauteur d'un budget total de 24857,5 € en deux ans soit 120% du budget prévu pour les actions de sensibilisation des trois années, et ce, entièrement financé par la Région.

Le recours aux auxiliaires de vie professionnelle (AVP) est un axe primordial de la politique handicap de la Région Hauts-de-France afin de maintenir les agents en situation de handicap dans l'emploi. En

Par exemple, un agent d'entretien est devenu inapte pour son poste et a donc été repositionné sur un poste d'accueil qui s'est vu être aussi inadapté. Grâce à la mise en place d'un AVP à 100%, cet agent a pu retourner à son poste initial et ainsi **être maintenu dans l'emploi**. Ce type de situation explique la hausse du recours aux AVP entre l'année 1 et 2.

La Région a mis en place une « politique d'insertion des jeunes » centrée notamment sur l'apprentissage. Cette politique permet de contribuer au renforcement de l'accompagnement global des jeunes dans leurs parcours vers la vie active. Grâce à cette politique, 13 apprentis ont signé un contrat d'apprentissage au cours de l'année 2023 et 22 ont poursuivi leur apprentissage en 2023 par le biais d'une nouvelle convention.

Le service « accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi » est représenté par ses agents sur les salons RH. Cette forte mobilisation sur le terrain permet à la mission handicap de gagner en visibilité et en reconnaissance auprès des agents des lycées. De plus, ces événements sont aussi l'occasion de réaliser des actions de sensibilisation au handicap.

effet, le recours aux AVP permet de maintenir l'agent sur son poste, dans son environnement de travail connu et dans sa zone géographique d'habitation. La Région Hauts-de-France ayant un territoire géographique étendu, le reclassement professionnel permet souvent de ne pas sortir l'agent de son espace de vie.

La refonte globale des matériels d'entretien est un autre succès de cette convention. Des matériels plus ergonomiques permettant de réduire l'usure professionnelle ont remplacé les anciens matériels moins adaptés. La **méthode par pré-imprégnation** permet de limiter les mouvements répétitifs qui deviennent douloureux, réduisant ainsi les troubles musculo-squelettiques. Cette méthode a été mise en œuvre dans plusieurs lycées.

3.2.2 Les difficultés rencontrées

La convention précédente avait fixé comme objectif **la mise en place d'un nouveau marché de matériels adaptés** aux situations de handicap avec la direction des moyens institutionnels. Bien que des réunions ont été effectuées dans ce sens, le marché n'a pas encore été mis en place. Or, ce projet est essentiel à la réalisation des aménagements de poste puisque l'on constate depuis deux ans que plusieurs de ces interventions ont été difficiles à mener à terme du fait de matériels insuffisamment adaptés aux agents. Cela a pour conséquence de rallonger le temps d'attente entre la reconnaissance du besoin et l'acquisition du matériel adapté. Ce projet sera reconduit lors de la prochaine convention. Une étude est actuellement menée par la Direction des Achats Publics (DIRAP) afin de mettre en place ce marché.

Les chargés d'accompagnement se heurtent parfois au refus des agents de réaliser une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui pourtant est nécessaire dans un grand nombre de leurs démarches. Ainsi, la sensibilisation auprès des agents sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est une action qu'il faut continuer.

La durée des préconisations a été portée 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

De plus, 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. Nous pouvons donc avoir recours aux médecins agréés n'appartenant pas au réseau Handipacte.

centres de médecine du travail refusent de recevoir les agents si ces dates ne sont pas respectées. Nous ne pouvons de ce fait pas respecter les préconisations annuelles demandées par le FIPHFP (pièces justificatives pour bénéficier des compensations financières). Dans ce cas, la Région prend la dépense en part régionale.

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 pérennisations réalisées. Plus globalement, 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.

3.2.3 Les actions de sensibilisation du personnel

La définition d'un besoin de sensibilisation au handicap à l'égard des managers nous a permis de construire un support de formation réalisable à distance ou en présentiel pour une durée de 2 heures. Lors de cette sensibilisation nous définissons ce qu'est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et allons jusqu'à présenter toutes les possibilités qu'ouvre notre convention avec le FIPHFP en expliquant les démarches pour mettre en place un accompagnement, un aménagement de poste et également la possibilité de recours aux aides individuelles. Des sessions de sensibilisation ont été proposées lors de la SEEPH et des salons RH.

Un second type de sensibilisation ludique a été mis en place en 2024. En effet, un jeu, adapté aux métiers régionaux, a été créé sur le principe d'un jeu de UNO avec des contraintes découlant de situation de handicap (ex : bras immobilisé, impossibilité de lire les couleurs, ...) Ce jeu est proposé lors des « salons RH » à destination des agents et managers puis fera l'objet de sensibilisation d'équipes. Il a été aussi mis à l'honneur lors de la semaine de la QVT en juin 2024. L'idée est de porter une politique inclusive du handicap au sein des équipes managériales. Le jeu, d'un montant de 9 390 € a été entièrement pris en charge par la Région.

La visibilité de la mission handicap est importante pour faire connaître auprès des agents concernés la possibilité de les accompagner dans leurs démarches, notamment de reconnaissance et de maintien dans l'emploi. Le site intranet régional Léo, au travers de sa rubrique dédiée, est également le support d'information sur la convention avec le FIPHFP, la reconnaissance RQTH, l'aménagement de poste et les aides

Des actions ont été 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)

Des stands et des cafés Handicaps sont organisés sur chaque salon RH.

individuelles ainsi que les procédures internes. La rubrique est mise à jour régulièrement par des actualités ou des mises à jour de procédures internes permettant un premier niveau d'information pour les agents.

3. 3 Analyse du questionnaire et des entretiens

Au même titre que la convention précédente, nous avons la volonté d'être au plus près des besoins des agents BOE et des acteurs internes et externes du handicap. C'est pourquoi nous avons diffusé un questionnaire auprès des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents aptes avec restriction, afin de relever leurs besoins, leurs avis et leur niveau de satisfaction par rapport à l'accompagnement qu'ils ont pu recevoir. Dans ce cadre, nous avons aussi réalisé des entretiens individuels et collectifs avec les partenaires principaux du service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi.

La passation du questionnaire a été réalisée par un stagiaire dédié. Il a été recruté en 2024 pour une durée de 5 mois afin qu'il nous appuie sur l'analyse des bilans de la convention actuelle ; la réalisation des entretiens avec les partenaires internes ; la passation du questionnaire auprès du public bénéficiaire de l'obligation d'emploi et des agents aptes avec restriction; et la rédaction, avec le chargé d'accompagnement handicap, des documents nécessaires à l'instruction de la demande de renouvellement de la convention FIPHP.

Le mode de passation du questionnaire et des entretiens

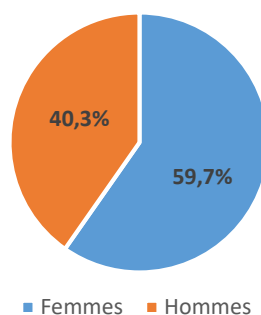
Nous avons commencé la passation du questionnaire par la réalisation d'un échantillonnage d'agents BOE. Cette année, nous avons décidé d'inclure les agents en restriction d'aptitude qui représentent 20% de notre échantillon. Les 80% restants étant des agents ayant, pour la plupart, une RQTH. En se basant sur la répartition des effectifs BOE au 31 décembre 2023, nous avons réalisé l'échantillon suivant en fonction de la communauté et du sexe :

- 60% d'agents « lycées et CREPS » (dont 55% de femmes)
- 40% d'agents « Services et Ports » (dont 56% de femmes)

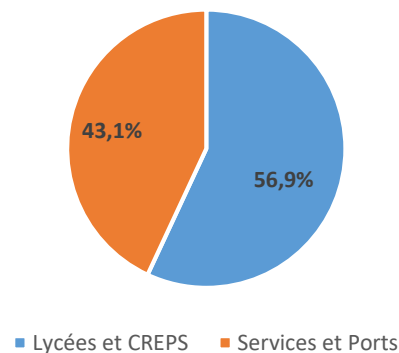
Nous avons sélectionné des personnes au hasard, en respectant la proportion par genre et par communauté, afin de réaliser un panel de 100 agents. Comme pour la convention précédente, nous avons passé le questionnaire par entretien téléphonique afin de joindre plus

L'échantillon des 73 agents questionnés

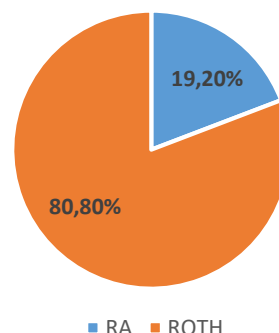
Genre



Communauté



Répartition RA/RQTH



facilement les agents « Lycées et CREPS » et de leur permettre d'avoir un échange plus personnalisé puisque les sujets abordés sont parfois sensibles. Grâce à cette méthode, 73 agents ont répondu à l'intégralité du questionnaire, nous permettant de réaliser un échantillon représentatif de la population BOE et des agents aptes avec restriction. Concernant le questionnaire en lui-même, nous avons repris le questionnaire utilisé pour la convention précédente afin de pouvoir comparer les résultats et nous l'avons adapté aux agents en restriction d'aptitude. Le questionnaire est composé des trois thèmes suivants :

- Le niveau d'information concernant la politique handicap de la collectivité
- Le recrutement
- Le milieu professionnel (aménagement de poste et reconversion professionnelle)

Afin de compléter ce premier regard, nous avons réalisé des entretiens avec les partenaires principaux de la politique handicap. Ces entretiens nous ont permis de récolter des informations sur les aspects suivants :

- Le rôle dans la politique handicap et les liens avec le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi
- L'évolution du niveau de sensibilisation au handicap
- Les avis et préconisations

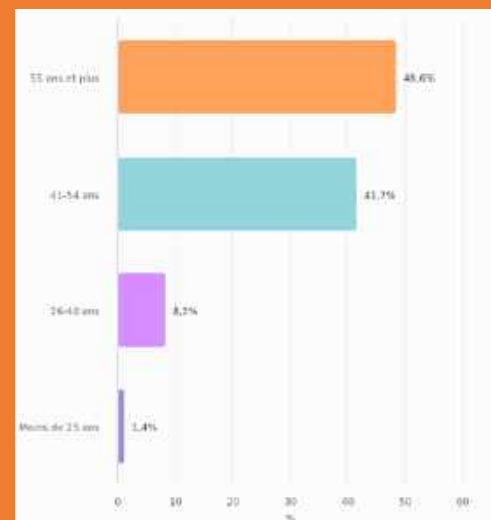
Résultat des enquêtes menées

Les questionnaires

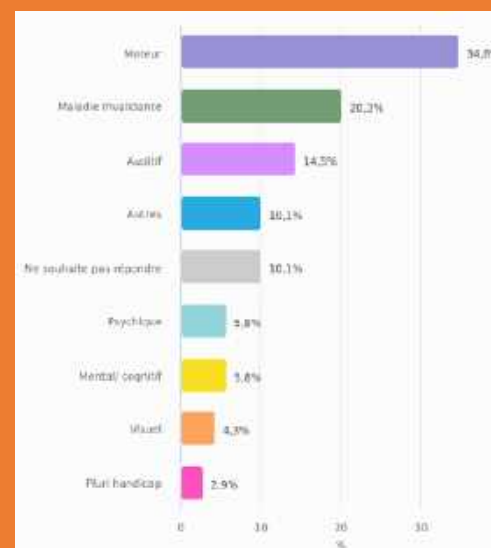
- La mission handicap est correctement identifiée par les agents puisque **65,3% d'entre eux connaissent la mission handicap** et 72,3% de ces agents l'ont déjà contactée. On constate aussi que le travail de communication effectué pendant la convention a été bénéfique puisque la majorité des agents connaissent la rubrique de la mission handicap sur l'intranet. On peut néanmoins noter que 59,6% des agents interrogés aimeraient être contactés plus souvent par la mission handicap. Lors de la prochaine convention, il pourrait donc être intéressant de contacter ponctuellement les agents afin de relever leurs besoins.

- La moitié des agents interrogés considère qu'il serait nécessaire de **sensibiliser leur entourage professionnel au handicap**. Ce besoin a majoritairement été exprimé par des agents des lycées. Il y a donc un travail de sensibilisation à poursuivre lors de la prochaine convention, notamment dans les lycées. 91% de ces agents pensent que la sensibilisation devrait porter sur les types de handicap en général, afin que l'entourage professionnel

L'âge



Les types de handicap



comprenne les contraintes qu'un handicap représente au travail. Dans ce cadre, notre sensibilisation ludique au handicap serait pertinente afin de permettre aux agents de se mettre temporairement à la place d'une personne en situation de handicap.

- Nous nous étions donnés pour objectif dans la convention précédente de renforcer les dispositifs de maintien dans l'emploi grâce au développement du partenariat avec les médecins du travail, au renforcement des demandes d'aides individuelles et à l'accompagnement spécifique pour le télétravail médical. Ces différentes actions nous permettent d'avoir un niveau de satisfaction très élevé sur les aménagements du poste de travail. En effet, 83% des agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste sont satisfaits du délai de mise en place et 87% d'entre eux sont satisfaits du matériel en lui-même.

- Nous savons que la période de reconversion professionnelle est particulièrement difficile car elle remet en cause l'identité professionnelle des agents. C'est pourquoi, notre service les accompagne en mettant en place des bilans professionnels et des formations avec le CNFPT. Grâce à ces actions, on observe que 67% des agents concernés par une reconversion professionnelle sont satisfaits par celle-ci, ce qui reste inférieur aux résultats de satisfaction des aménagements de postes.

Les entretiens avec les partenaires internes de la mission handicap

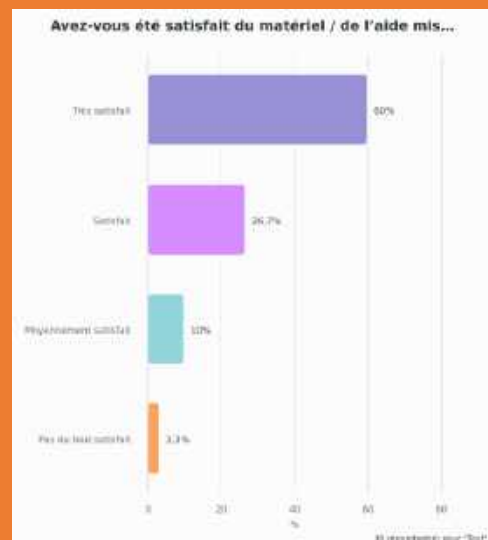
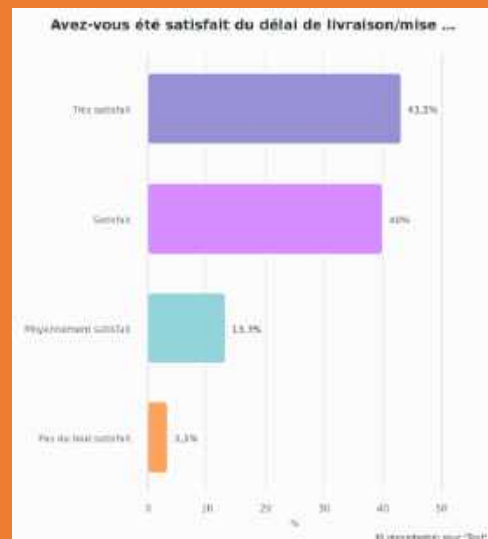
- Ces entretiens permettent de mettre en avant le véritable rôle de support du service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi, par exemple le service santé redirige souvent des agents qui n'ont pas conscience de la possibilité d'être accompagné par la mission handicap afin de les accompagner dans la démarche de dossier RQTH. Il ressort que le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi est un service reconnu au sein de la DRH que les autres services n'hésitent pas à consulter.

- La forte augmentation du recrutement d'AVP (Assistant de vie Professionnelle) amène les agents des services recrutement à travailler davantage avec le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi afin d'organiser le suivi des AVP, la collaboration entre les deux services entre désormais dans les habitudes de travail.

- Nous avons affirmé dans la convention précédente notre volonté de communiquer davantage sur le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi. Les entretiens montrent que sa visibilité a augmenté, notamment grâce à la SEEPH mais

93% des agents interrogés n'ont aucune difficulté pour se rendre sur leur lieu de travail et 68% des agents trouvent leur poste de travail complètement adapté à leurs besoins.

Les aménagements de postes



aussi grâce au comité de pilotage du FIPHFP. La connaissance de la mission handicap par l'ensemble des partenaires internes et externes, et la mobilisation des ressources à mettre à disposition dans le cadre de l'accompagnement d'un TH (Travailleur Handicapé) était aussi une mission très importante que nous avons accentuée puisqu'avant d'agir, il nous faut nécessairement une préconisation du médecin du travail. Nous avons aussi mis en place la possibilité de saisir la mission handicap sur la fiche de des entretiens professionnels pour que les agents la reconnaissent plus facilement et la contacte si nécessaire. La mission handicap bénéficie aussi du portage politique l d'une élue dédiée, Faustine Maliar.

4. La nouvelle convention 2025-2027

Après deux conventions signées avec le FIPHFP à l'échelle de la Région Hauts-de-France, la collectivité souhaite poursuivre cette politique volontariste par la signature d'une nouvelle convention en 2025 qui passe par la définition d'une politique handicap structurée et lisible permettant de maintenir un taux d'emploi supérieur à 6% et ceci dans une démarche globale d'accompagnement des agents.

Ce nouveau projet s'articule autour du principe d'intégration du handicap de façon transversale dans les projets RH et plus globalement dans les politiques menées par la Région Hauts-de-France en particulier en matière d'apprentissage.

4.1 L'évolution du taux d'emploi

Nous sommes fiers d'afficher une augmentation du taux d'emploi des agents BOE au sein de la collectivité sur la convention actuelle. En effet, il est passé de 9,70% en 2021 à 10,80% en 2024 soit une hausse importante de 1,10 point de pourcentage. Pour autant, il peut exister des difficultés au maintien du taux d'emploi qu'il faudra anticiper dans la prochaine convention.

L'évolution de la pyramide des âges des agents BOE est une première difficulté. En effet, en 2023, 39,32 % des agents permanents avaient 55 ans et plus dans la collectivité. Or, cette tranche d'âge est surreprésentée parmi les agents BOE puisque 50,54 % d'entre eux ont 55 ans et plus. Ainsi, les départs en retraite toucheront, proportionnellement, davantage les effectifs BOE que les effectifs globaux, ce qui pourrait porter toucher le taux d'emploi de la collectivité. C'est pourquoi la Région se doit de maintenir une politique handicap forte afin de maintenir son taux d'emploi bien au-dessus du taux légal des 6%. Dans ce but, les actions déjà mises en place vont être poursuivies et de nouvelles vont être développées :

- **Renforcer le travail partenarial avec les acteurs internes pour informer sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé :** Référents RH lycées, chargés d'accompagnement parcours professionnels, assistantes sociales, service maladie, service santé, service de médecine du travail... sont autant d'acteurs potentiellement en lien avec des agents présentant des problématiques de santé. Nous avons renforcé ce travail partenarial ces trois dernières années ce qui a contribué à l'augmentation du taux d'emploi. C'est pourquoi nous souhaitons aller plus loin en systématisant l'association du référent handicap lors, par exemple, des rendez-vous RH avec les agents ainsi qu'aux moments clés de leur carrière (accompagnement professionnel, projet de formation, ...).

Prévision de l'évolution du taux d'emploi

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi	10,90%	11,00%	11,10%

Les comités de pilotage et de suivi :

Maintien d'un comité de pilotage annuel qui réunit les acteurs internes du handicap et les partenaires externes.

Organisation de comités de suivi afin d'avoir une action proactive sur la politique handicap de la Région, de professionnaliser et d'animer les acteurs internes et de suivre les indicateurs.

- **Une visibilité de la mission handicap et une action proactive** : La visibilité de la mission handicap est importante pour faire connaître auprès des agents concernés la possibilité de les accompagner dans leurs démarches, notamment de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, mais également en matière de maintien dans l'emploi (intranet, affichage, réunion des nouveaux arrivants, accueil des apprentis ...).

4.2 Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

Le travail partenarial avec les services recrutement de la DRH va être maintenu afin de renforcer la sensibilisation des acteurs du recrutement au handicap.

L'objectif étant de maintenir à minima le taux d'emploi actuellement atteint et ainsi de favoriser, en tant qu'employeur, l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail au travers des actions suivantes :

Etendre le partenariat avec les CAP EMPLOI des 5 départements des Hauts-de-France mais aussi auprès des ESAT afin d'augmenter le nombre de candidatures reçues de personnes en situation de handicap sur des besoins en recrutement en sachant que la politique de recrutement de la Région est de prioriser d'abord la mobilité interne des agents déjà présents. Nous projetons aussi de proposer au public Cap Emploi des stages d'immersion de plusieurs jours afin des découvrir les métiers régionaux.

Accentuer la présence de nos services recrutement lors de différents événements visant à recruter des travailleurs en situation de handicap notamment dans le cadre de notre participation au réseau Handipacte (réseau des employeurs publics conventionnés). Cela se traduit notamment par des salons professionnels visant à rencontrer des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Concernant le recrutement d'apprentis en situation de handicap :

- **Poursuivre le partenariat avec les CAP EMPLOI des 5 départements qui diffusent nos offres d'apprentissage** afin de toucher par leur intermédiaire des jeunes en situation de handicap. La priorité de la Région étant de favoriser le recrutement des apprentis en situation de handicap en rendant accessibles les métiers techniques de la collectivité.
- **Mettre en place un tutorat par le maître d'apprentissage, avec l'appui du référent handicap, pour accompagner chaque**

Les comités de maintien dans l'emploi

Ont été mis en place en 2023, des comités bimensuels de maintien dans l'emploi par le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi. Ces derniers ont pour but d'étudier, sous l'angle d'une équipe pluridisciplinaire, les situations individuelles d'agents en situation de handicap et de reclassement.

Accompagnement à l'inclusion de nouveaux personnels en situation de handicap

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT			
	Année 1	Année 2	Année 3
CDI ou titularisations de fonctionnaires	5	5	5
CDI ou titularisations d'apprentis	5	5	5
Contrats d'apprentissage	15	15	15
CDD	10	10	10
Stagiaires (étudiants/élèves)	1	1	1

apprenti afin de favoriser son intégration et sa prise de poste par un collaborateur interne mais également dans le but de lui apprendre le métier pour lequel il se prédestine.

- **Diversifier l’offre d’apprentissage afin d’accueillir davantage d’apprentis réalisant des formations supérieures.** En effet, la Région recrute actuellement beaucoup d’apprentis sur des postes techniques et souhaiterait donc diffuser davantage son offre d’apprentissage auprès de candidats en situation de handicap poursuivant des formations post-Bac.

Grâce aux actions déjà mises en place dans la convention 2022-2024, nous avons réussi à atteindre nos objectifs de recrutement en recrutant 25 apprentis en deux ans. **Notre objectif pour la prochaine convention est de pérenniser le dispositif d’accompagnement post-apprentissage** afin d’intégrer nos apprentis, une fois leur formation terminée.

4.3 Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes

Le nombre d’agents reconnus inaptes à leurs fonctions ne cesse de progresser au sein de la Région Hauts-de-France suivant une pyramide des âges vieillissante sur des métiers à dominante physique. La majorité des personnels concernés sont des personnels travaillant au sein des lycées. L’usure professionnelle de ces métiers reste un enjeu majeur pour la collectivité afin de prévenir les problématiques de santé que rencontre ce personnel.

Lorsque malheureusement l’inaptitude est reconnue, il est difficile pour la collectivité de reclasser chaque agent au sein des services administratifs régionaux. En effet le territoire des Hauts-de-France est étendu et les agents vivent souvent à proximité du lycée où ils travaillent. En fonction des localisations des agents, la distance est importante pour rejoindre les deux principaux sites administratifs que sont Lille et Amiens.

Les agents reconnus inapte à leur métier sont toutefois accompagnés par le service accompagnement professionnel et maintien dans l’emploi sur des postes le permettant (exemple : un agent d’entretien en lycée pourra en fonction de ses restrictions être repositionné sur un poste d’agent d’accueil en sein d’un lycée se trouvant dans sa zone géographique). L’accompagnement se traduit par un bilan d’orientation professionnel (BOP) mené par les chargés d’accompagnement et des formations sont mises en place avec le CNFPT afin d’accompagner sa reconversion sur ce nouveau métier.

Le reclassement statutaire

	Année 1	Année 2	Année 3
Reclassements statutaires	1	1	1
Réorientation professionnelle	5	5	5

La Région se donne comme objectifs de :

- Accompagner 18 agents dans le cadre d’une PPR
- Accompagner 30 agents en reclassement ou reconversion professionnelle
- Réaliser 18 bilans professionnels en interne

La collectivité souhaite s’appuyer pour les agents le nécessitant sur les dispositifs :

- PAS (prestation d’appui spécifique)
- PSOP (prestation spécifique d’orientation professionnelle)

Ces réorientations professionnelles ne peuvent être comptabilisées comme des reclassements statutaires car l'agent ne change pas de cadre d'emploi, mais évolue sur un autre emploi de son grade.

La convention actuelle nous a permis de mettre en place des ateliers destinés à accompagner les agents en reconversion dans la réalisation du CV et de la lettre de motivation. **Nous souhaitons donc compléter ces dispositifs avec des ateliers d'évaluation des compétences et de préparation des agents aux entretiens de recrutement.**

De plus, **nous souhaitons mettre en place des réunions d'informations sur les dispositifs de reconversion pour les agents éloignés de l'emploi.**

Par ailleurs, la collectivité continue d'accompagner les agents à travers **la période préparatoire au reclassement (PPR)**. Dans le cadre de cet accompagnement, l'agent peut bénéficier de stage d'immersion auprès d'un collègue tuteur qui lui fera découvrir toutes les missions relatives au poste pour lequel il souhaite se reconverter. Ces stages d'immersion se déroulent généralement sur 3 à 6 mois.

Le partenariat avec les CAP EMPLOI, engagés en matière de recrutements, nous a permis d'intégrer les situations d'inaptitudes et de permettre des perspectives de reconversion hors de la fonction publique. L'objectif étant de sensibiliser les agents régionaux à l'importance du travail sur le projet professionnel avant que les difficultés de santé ou l'inaptitude impactent le parcours de l'agent.

La Région est toujours en attente du décret relatif à l'entretien de carrière pour les agents exposés à un risque d'usure professionnelle afin d'envisager les pistes d'action plus précises sur ce volet.

4.4 Le maintien dans l'emploi

Les aménagements de poste pour les agents BOE et les agents en situation de restrictions médicales représentent la plus grande partie des actions que mène la Région pour le maintien dans l'emploi de ses agents en situation de handicap ou ayant des restrictions médicales.

Pour autant, lorsque le poste de travail de l'agent a déjà été adapté au maximum des possibilités existantes, il est souvent nécessaire d'organiser l'appui, à temps partiel ou à temps plein, d'un auxiliaire de vie professionnelle (AVP). **Nous projetons dans la nouvelle convention d'investir fortement dans la mise en place d'AVP afin de conserver une politique de maintien dans l'emploi ambitieuse. Ce plan d'action sera majoritairement financé par la Région.**

La mission handicap a notamment pour mission d'assurer le lien entre les différentes directions acheteuses et les préventeurs

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, la Région a pour objectif d'adapter ses actions aux besoins des agents qui évoluent au fil des années, notamment avec un besoin plus fort d'aides humaines.

- 70 prothèses auditives
- 15 autres prothèses et orthèses
- 10 agents bénéficiant d'aides au déplacement en compensation du handicap
- 80 études de poste
- 280 aides à l'adaptation du poste de travail
- 120 agents bénéficiant d'un AVP
- 30 interprétariats en langage des signes
- 30 bilans professionnels et 3 bilans de compétence
- 3 évaluations des capacités professionnelles

internes afin que puissent être effectués les achats nécessaires à l'aménagement de poste des agents. Elle s'assure de la bonne mise à disposition du matériel pour l'agent. Avant de mettre en place un AVP, nos référents handicap, en partenariat avec les préventeurs, se déplacent sur le lieu de travail des agents concernés afin de s'assurer de la nécessité d'une aide humaine et étudier les possibilités d'aménagements techniques du poste de travail.

Face aux difficultés de trouver parfois dans les marchés actuels d'achat de la Région, le matériel le plus adapté au handicap de l'agent, le travail sur **la mise en place d'un marché de matériels adaptés aux situations de handicap** est toujours en cours avec la Direction des moyens institutionnels, la Direction des équipements du patrimoine lycées, la Direction des systèmes informatiques et la Direction de l'Achat Public. Ce travail s'effectue en lien avec les professionnels du service santé et l'équipe des préventeurs internes.

Un accompagnement renforcé dans la mise en place d'aménagements spécifiques : la mission handicap accompagne de manière renforcée la mise en place du télétravail pour raison médicale en organisant un entretien tripartite avec l'agent et son manager.

Le partenariat avec les médecins du travail continuera d'être renforcé dans la prochaine convention afin que les aménagements de poste soient préconisés au plus près des problématiques de santé de l'agent et du métier qu'il occupe. **Le langage des signes sera systématisé pour les agents qui le souhaitent** lors des visites médicales annuelles en partenariat avec les centres de médecine du travail.

La Région va acquérir prochainement **un logiciel de santé qui permettra un suivi pluridisciplinaire de la santé au travail de l'ensemble des agents de la Région Hauts-de-France notamment de nos agents reconnus en qualité de travailleur handicapé**. Ce logiciel permettra notamment un suivi des visites médicales et des études de postes et aménagements de poste qui en découlent. Ce travail était auparavant réalisé par chacun des services RH concernés sans centralisation des informations.

En termes de prévention de l'usure professionnelle, après le succès de l'expérimentation menée sur 8 lycées pour doter les agents d'entretien des lycées d'un matériel spécifique plus ergonomique. **Ce dispositif se déploie aujourd'hui à l'échelle de la Région Hauts-de-France afin d'équiper tous les lycées de matériels d'entretien plus ergonomiques, selon la méthode par pré-imprégnation.**

La collectivité souhaite poursuivre le recours aux Appuis Spécifiques (anciennement PAS) et souhaite développer notre partenariat avec les Dispositifs Emploi Accompagné (DEAc).

Accompagnement au maintien dans l'emploi

- Renforcement de la mise en place d'AVP, qui est le dernier aménagement possible avant l'avis d'incapacité.
- Maintenir les objectifs d'aménagements de poste établis dans la convention précédente.
- Maintien des demandes d'aides individuelles telles que les prothèses auditives.
- Maintien du transport domicile-travail pour les agents des lycées ne pouvant pas être en télétravail.

4.5 La formation des agents et des tuteurs en relation avec le handicap

Les formations destinées aux personnels en situation de handicap ou aux tuteurs qui sont en relation avec les travailleurs handicapés sont délivrées pour la Région Hauts-de-France majoritairement par le CNFPT, partenaire privilégié de la collectivité. Le chargé de formation travaille en lien avec les référents handicap et les chargés d'accompagnement dans la **mise en place de formations pour les agents reconnus travailleurs handicapés** et qui rencontrent des besoins d'adaptations de leur poste de travail.

La mise en place du marché pour du matériel plus adapté aux problématiques de santé devrait aboutir lors de la prochaine convention. C'est pourquoi nous prévoyons de mettre en place des **formations à l'utilisation du nouvel équipement**, afin de limiter les risques d'utiliser inefficacement le matériel adapté. De même, dans le cadre du remplacement massif des matériels d'entretien selon la méthode par pré-imprégnation, nous accompagnons toujours la livraison du nouveau matériel par une formation obligatoire, nécessaire à la bonne utilisation des nouveaux outils de travail.

Les tuteurs d'apprentis en situation de handicap seront automatiquement inscrits à une session de formation d'une demie journée afin d'être formés à la thématique du handicap, avec la présence de la mission handicap lors de ces formations.

Grâce aux deux précédentes conventions, nous avons aujourd'hui formé la plupart des agents en ayant besoin, au langage des signes. C'est pourquoi, nous allons évaluer, durant la prochaine convention si le besoin de proposer de nouvelles formations au langage des signes est toujours présent. Si c'est le cas, de nouvelles sessions de formations seront proposées au plan de formation de la collectivité.

4.6 La communication, l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap

La sensibilisation reste l'action phare de cette nouvelle convention. Il est en effet prévu de continuer d'organiser des sessions de sensibilisation pour les équipes et les encadrants accueillant un collègue en situation de handicap dans le cas d'une nouvelle embauche ou d'un retour à l'emploi après un arrêt maladie, notamment de longue durée. Nous avons identifié que ce besoin était toujours présent grâce aux enquêtes menées auprès du public bénéficiaire de l'obligation d'emploi. En libérant la parole sur le sujet du handicap et en accompagnant les collectifs de travail, la Région

La Région va mettre en place :

- Des sessions de formations destinées aux tuteurs d'apprentis en situation de handicap
- Des formations au handicap pour les managers
- Des formations au langage FALC
- Des formations à l'accueil des personnes en situation de handicap

Hauts-de-France souhaite poursuivre dans le cadre de la nouvelle convention des actions de sensibilisation à destination :

- **Des encadrants de la collectivité.** Ces « cafés RH managers » ont vocation à aborder les différents types de handicap et leur accompagnement au sein du collectif de travail.
- **Des équipes de travail rencontrant une situation de handicap en leur sein.** Il est prévu sur la durée de la convention d'aborder les thèmes suivants : handicap moteur, visuel et auditif (représentant la part des handicaps les plus présents au sein de la collectivité). Il est aussi prévu d'intégrer un thème spécifique au **handicap psychique** qui est parfois plus difficile à comprendre pour les équipes de travail.

Ce plan de sensibilisation prévisionnel pourra être ajusté en fonction de la demande et des constats effectués au fil de sa mise en place. Il est à noter que ces actions seront complétées par des demandes d'appuis spécifiques.

En plus de ces actions destinées à sensibiliser les acteurs qui seront amenés à travailler avec des agents en situation de handicap, plusieurs actions plus globales seront entreprises dans la prochaine convention :

- En continuant de participer à de nombreux événements centrés sur le handicap comme **la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et le DUODAY.**
- **La Région s'engage à organiser de nouvelles sensibilisations grand public,** destinées au public lycées à travers les salons RH et la semaine de la QVT, et aux recruteurs lors d'événements comme les « midis du recrutement ». La mission handicap a également participé au premier salon de la prévention à destination du personnel de la direction de la mer, des ports et du littoral qui regroupe des métiers à forte usure professionnelle.
- **A l'occasion d'événements comme la semaine QVT, les « midis recrutement » et les salons RH,** le service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi organise des sessions de sensibilisations ludiques au handicap.

Chaque action menée par la Région en faveur des personnes en situation de handicap fait l'objet d'une **mise en lumière sur l'intranet régional.** Il est à noter que le nouvel intranet régional répond au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

La Newsletter RH continue d'intégrer de manière régulière des informations sur le handicap afin de sensibiliser les services RH. De plus, l'ensemble de la communication RH est revu afin de respecter

Accompagnement à la sensibilisation, la communication et l'information

- Sensibilisation des encadrants et des collectifs de travail aux différents types de handicap
- Poursuite des actions engagées à l'occasion d'événements en faveur de la promotion du handicap (SEEPH, DUODAY...)

la méthode FALC (Facile à Lire et à Comprendre) pour la rendre plus accessible.

4.7 L'accessibilité numérique

La convention 2025-2027 sera la première convention à accueillir des actions d'accessibilité numérique aux services de la Région. Notre plan d'action numérique prévoit d'adapter deux progiciels internes au handicap par an pendant la durée de la convention pour un budget total de 30 000 €.

La Région développe l'application ACCEO sur l'ensemble des accueils de la collectivité : siège de Région, sites régionaux et accueils des lycées notamment pour l'ensemble des usagers de la Région Hauts de France mais également pour l'ensemble des agents se rendant sur les lieux pour les déplacements professionnels ou le télétravail. ACCEO est un traducteur en 3 modes de communication (transcription instantanée de la parole, visio-interprétation du LSF langage des signes française et le visio-codage langue français parlé complété) par le biais d'une application d'accessibilité aux ERP (Etablissements Recevant du Public) pour les personnes malentendantes ou sourdes. Son développement sera poursuivi pendant la prochaine convention.

4.8 Autres dispositifs de l'employeur

La Région participe à la **prévoyance des agents en situation de handicap** : le forfait complémentaire accordé aux agents régionaux bénéficiaires des dispositions relatives à l'insertion des travailleurs handicapés est maintenu dans la limite de la cotisation sur les risques d'incapacité, invalidité et perte de retraite.

L'institution poursuit son **partenariat avec les ESAT pour favoriser l'emploi indirect des personnes en situation de handicap en milieu protégé et adapté**. Cette action a pour but de développer la connaissance des entreprises du secteur spécialisé.

Enfin, la Région continue son investissement en faveur du **développement du télétravail** en prenant en charge les coûts d'abonnement et de maintenance des équipements.

Ces actions sont entièrement financées par la Région.

Plan d'accessibilité numérique

- 2 sites internes adaptés au handicap par an
- Un budget total de 30 000 €
- Priorisation des sites les plus consultés par les agents

Autres dispositifs

- Prévoyance des agents en situation de handicap
- Partenariat avec les ESAT
- Développement du télétravail

Plan d'action chiffré :

		Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	475 600 €	38%	791 400 €	62%	1 267 000 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	0 €	0%	99 900 €	100%	99 900 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	798 600 €	35%	1 473 600 €	65%	2 272 000 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	0 €	0%	16 100 €	100%	16 100 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	0 €	0%	11 600 €	100%	11 600 €
Axe 6	Actions innovantes	0 €	0%	0 €	0%	0 €
Axe 7	Axe numérique	0 €	0%	30 000 €	100%	30 000 €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur	0 €	0%	330 000 €	100%	330 000 €
TOTAL		1 274 200 €	32%	2 752 600 €	68%	4 026 800 €

Plan d'action chiffré de la précédente convention (2022-2024)

		Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	457 650,00 €	38,06%	744 648,00 €	61,94%	1 202 298,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	0,00 €	0,00%	209 040,00 €	100,00%	209 040,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	577 740,00 €	42,62%	777 940,00 €	57,38%	1 355 680,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	0,00 €	0,00%	45 576,00 €	100,00%	45 576,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	0,00 €	0,00%	20 685,00 €	100,00%	20 685,00 €
Axe 6	Actions innovantes	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%	0,00 €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur		0,00%	270 000,00 €	100,00%	270 000,00 €
TOTAL		1 035 390,00 €	33,36%	2 067 889,00 €	66,64%	3 103 279,00 €