



Région
Hauts-de-France

2022 - 2024

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

SOMMAIRE

Lettre d'intention

Fiche d'identification

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. Etat des lieux de l'emploi

- 2.1 Présentation des données RH
- 2.2 L'évolution prévisionnelle des effectifs
- 2.3 Les données relatives à la santé au travail

3. Les chiffres du handicap dans les Hauts de France

- 3.1 L'évolution du taux d'emploi
- 3.2 La répartition des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) par sexe, communauté, âge
- 3.3 Le prévisionnel des échéances des RQTH 2022-2024

4. Bilan de la convention 2018-2021

- 4.1 Le bilan financier
- 4.2 Le bilan des fiches actions
- 4.3 Enquête auprès des agents BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) et entretiens auprès des acteurs internes et externes du handicap
 - 4.3.1 Le mode de passation du questionnaire
 - 4.3.2 Les résultats des enquêtes menées

5. La nouvelle convention 2022-2024

- 5.1. L'évolution du taux d'emploi
- 5.2 Le recrutement des travailleurs en situation de handicap
- 5.3 Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptés
- 5.4 Le maintien dans l'emploi
- 5.5 La formation des agents et des tuteurs
- 5.6 La communication, l'information et la sensibilisation
- 5.7 Les autres dispositifs de l'employeur
- 5.8 Le plan d'actions
- 5.9 Les indicateurs de suivi

Page 2

Page 3

Page 4

Page 5

Page 6

Page 7-8-9

Page 10

Pages 10-11

Page 12

Page 13

Page 14

Page 14

Page 15

Page 16

Page 17

Page 17

Pages 18 à 26

Page 27

Page 27

Pages 28 à 30

Page 31

Page 31

Page 32

Page 33

Page 34

Page 35

Page 36

Page 37

Page 38

Page 38

Lettre d'intention



Direction générale des services

Service accompagnement et maintien dans l'emploi

Région
Hauts-de-France

Réf : DRH-2021-004238
Dossier suivi par : Sandrine BOULIN
Tél : +33374274339
Mail : Sandrine.BOULIN@hautsdefrance.fr

Monsieur Marc DESJARDINS
Directeur Général du FIPHP
12 Avenue Pierre Mendès-France
75914 PARIS Cedex 13

Lille, le - 2 MARS 2021

Objet : Nouvelle convention FIPHP 2022-2024 entre la région Hauts-de-France et le FIPHP

Monsieur le Directeur général,

Dans le cadre de notre engagement avec le FIPHP et grâce à ses financements, la Région Hauts de France a mis en place de nombreuses actions en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette politique volontariste a été soutenue par le FIPHP et par le renouvellement d'une convention signée en date du 29/10/2018 et portant sur la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Une prolongation de celle-ci a été sollicitée pour une année supplémentaire soit jusqu'au 31/12/2021 au moyen de la signature d'un avenant afin de terminer les actions qui n'avaient pu être menées jusqu'à leur terme.

Désormais, je souhaite poursuivre cette politique et l'impulser par la signature d'une nouvelle convention en 2022 qui passera par la définition d'une politique handicap structurée et lisible qui permettra de maintenir un taux d'emploi supérieur à 6% et ceci dans une démarche globale.

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.

Ce projet pourra se décomposer de la manière suivante :

- 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 vise à anticiper davantage les problématiques et repositionnements qui sont nécessaires ;
- L'information, la sensibilisation et la formation du personnel et de ses encadrants ;
- Le maintien dans l'emploi des agents dans les meilleures conditions pour ceux-ci et pour le fonctionnement des services ;
- Le recrutement de travailleurs handicapés chaque année et plus particulièrement le recrutement d'apprentis.

Afin d'envisager cette poursuite et afin qu'aucune interruption puisse avoir lieu entre le terme de cette convention et la signature d'une nouvelle convention, un échange a été organisé le 25 janvier 2021 entre Mmes BONJEAN et CHAVOT et le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi pour solliciter le lancement de notre demande.

Je vous remercie de l'intérêt que vous porterez à notre demande et à notre volonté de poursuivre notre politique handicap pour 3 nouvelles années.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Par délégation du Président du Conseil régional,


Laurent VERCRUYSE,
Directeur général des services



151, avenue du Président Hoover - 59555 Lille Cedex - Accès métro : Lille Grand Palais
Tél. (0)3 74 27 00 00 – fax (0)3 74 27 00 05 - hautsdefrance.fr

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, le droit d'accès et de rectification des informations vous concernant s'exerce auprès du Correspondant Informatique et Libertés de la Région Hauts-de-France.

Fiche d'identification

FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Nom de l'employeur public : REGION HAUTS DE FRANCE

Structure administrative : Collectivité territoriale

Adresse administrative : 151 avenue du Président Hoover

Code postal : 59555

Commune : LILLE CEDEX

N° SIRET : 200 053 742 00017

N° BCR :

Prénom et nom du représentant
légal :

Monsieur Xavier BERTRAND

Fonction du représentant légal :

Président de la Région Hauts de France



Coordonnées de la personne chargée du dossier de conventionnement :

Prénom et nom : MIGNEAU Emilie

Courriel : emilie.migneau@hautsdefrance.fr

Fonction : Responsable du service
Accompagnement et maintien
dans l'emploi

Téléphone : 03 74 27 44 55

Coordonnées de la personne chargée du suivi du conventionnement :

Prénom et nom : BOULIN Sandrine

Courriel : sandrine.boulin@hautsdefrance.fr

Fonction : Chargée
d'accompagnement
handicap

Téléphone : 03 74 27 43 39

Adresse administrative : 151 Avenue du Président Hoover

Code postal : 59555

Commune : LILLE CEDEX

Date de début de conventionnement : 1^{er} janvier 2022

Date de fin de conventionnement : 31 décembre 2024

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 6 004 100 habitants au 1^{er} janvier 2018, et une densité de population de 189 hab/km², elle représente la 3^e région la plus peuplée de France et la 2^e la plus densément peuplée en France.

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

Le Conseil Régional 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.

Elle exerce d'autres compétences partagées avec d'autres collectivités dans les domaines notamment de l'action culturelle et de l'éducation artistique mais aussi celui de la santé ou encore la lutte contre la fracture numérique.



1.2 La Direction des Ressources Humaines :

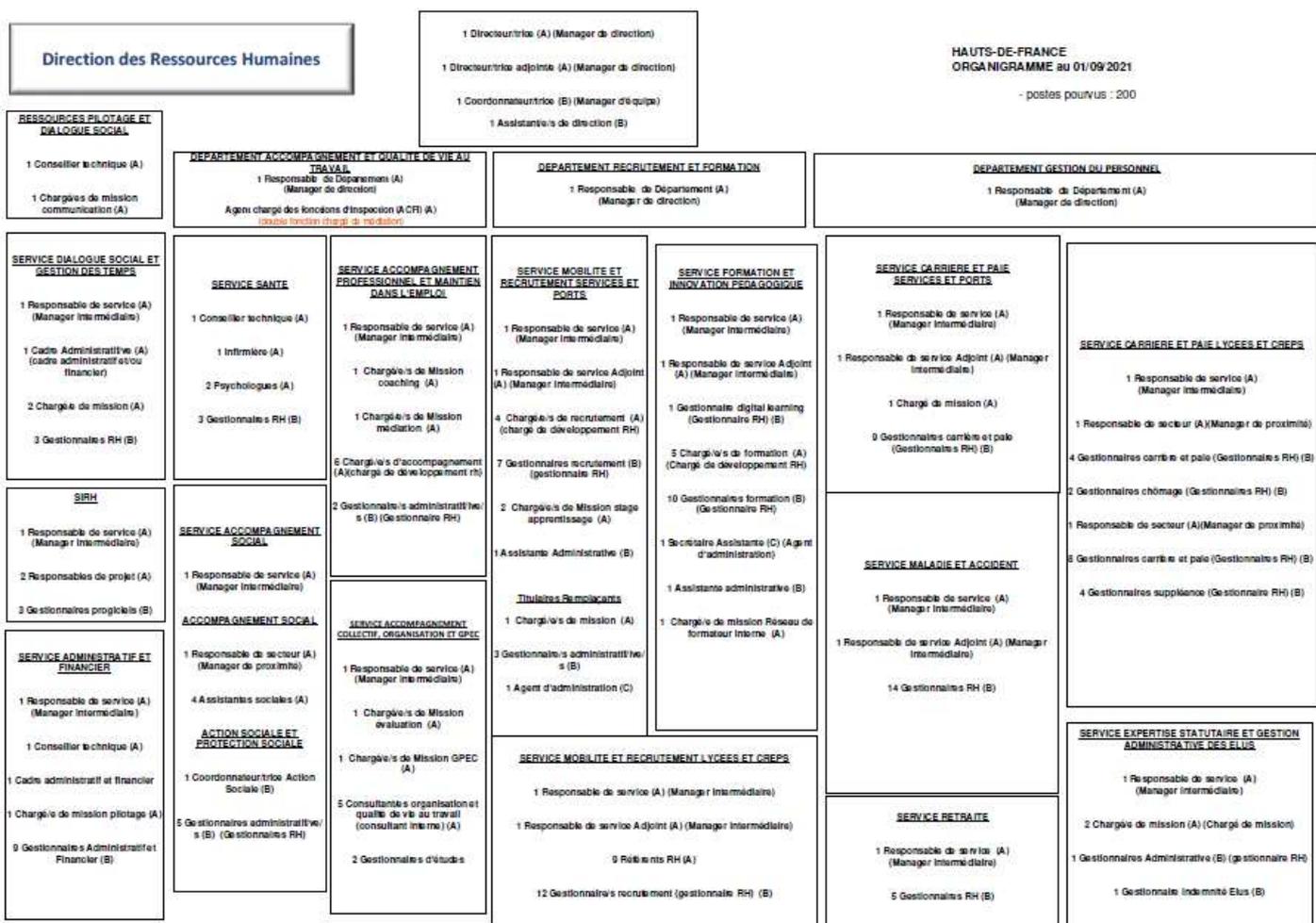
La Direction des Ressources humaines rassemble 200 agents qui occupent des métiers très diversifiés. Depuis le 1^{er} septembre 2019, une nouvelle organisation est en place.

Cette nouvelle organisation a pour objectifs de simplifier la structuration et de donner plus de lisibilité aux fonctions, afin de gagner en accessibilité pour les agents et en réactivité.

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 unité transversale regroupant le service Dialogue social et gestion des temps, le Service administratif et financier, le SIRH, le référent communication et la conseillère technique « dialogue social ».



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



Aux côtés des gestionnaires RH (ressources humaines), des consultants en organisation et qualité de vie au travail, GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et Evaluation, l'équipe est constituée de professionnels de l'accompagnement individuel et collectif, des ressources « uniques et complémentaires » :

- Le médiateur professionnel
- 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 – infirmière
- Les assistantes sociales

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.

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.

Ce service est composé 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 au handicap
- 2 gestionnaires administratives

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.

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

- 1 médecin de prévention interne associé au réseau de médecins de prévention externes (ASMIS, CDG, MEDISIS, SISAT)
- 2 psychologues du travail titulaires et une psychologue du travail vacataire
- 1 infirmière du travail
- 5 préventeurs
- 13 référents Ressources Humaines
- 4 assistantes sociales
- 4 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 et 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 ont 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 de prévention, 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...
- 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.

Un véritable rôle de chefs d'orchestre



Qui peut contacter la mission handicap :

Toutes les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé ou non, Les agents titulaires, non titulaires, apprentis et stagiaires, les agents eux-mêmes pour leur propre situation ou pour celle d'un agent de leur équipe, les gestionnaires ou les provideurs.

Pour quels besoins : L'accompagnement des agents dans l'ensemble de leur démarche : première demande ou renouvellement de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), taux d'incapacité, d'invalidité... Etude de poste de travail. Aménagement de poste (aides techniques ou humaines, organisation du temps de travail). Financement de prothèses et d'orthèses : appareillage auditif, chaussures ou semelles orthopédiques... Transport adapté domicile travail. Interprétariat en Langage des signes français (LSF). Télétravail préconisé. Sensibilisation des équipes...

- Apporter une expertise interne sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les chargées d'accompagnement 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 le suivi financier. Une de leur mission est dédiée au suivi et 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 RPS (risques psycho-sociaux) qui permettent de parler des situations les plus complexes avec l'ensemble des acteurs concernés.

De manière individuelle, un travail transversal quotidien est mené avec les acteurs RH, les préventeurs-ergonomes, la médecine du travail, les cap emplois dès la réception de la préconisation du médecin du travail, en passant par des déplacements sur le terrain pour appréhender au mieux l'environnement de travail et ainsi pour identifier les aménagements de poste techniques, organisationnels et/ou humains à mettre en place.

Lorsque les situations sont trop complexes, un travail en partenariat avec la fondation HOPALE, SOURMEDIA, REMORA... est entrepris dans le cadre de prestations d'appui spécifique.

La mise en place de comités de pilotage spécifiques au handicap n'ont pas été tenus. Il a cependant été mis en place des réunions de travail sur les processus d'achats de matériel adapté, sur le suivi des aménagements de poste réunissant les préventeurs, les acteurs de la mission handicap et les acteurs de l'achat au sein des directions.

Dans le cadre de la nouvelle convention sera mis en place un comité de pilotage et de suivi annuel voire semestriel qui permettra de travailler la politique handicap au cœur des sujets RH.

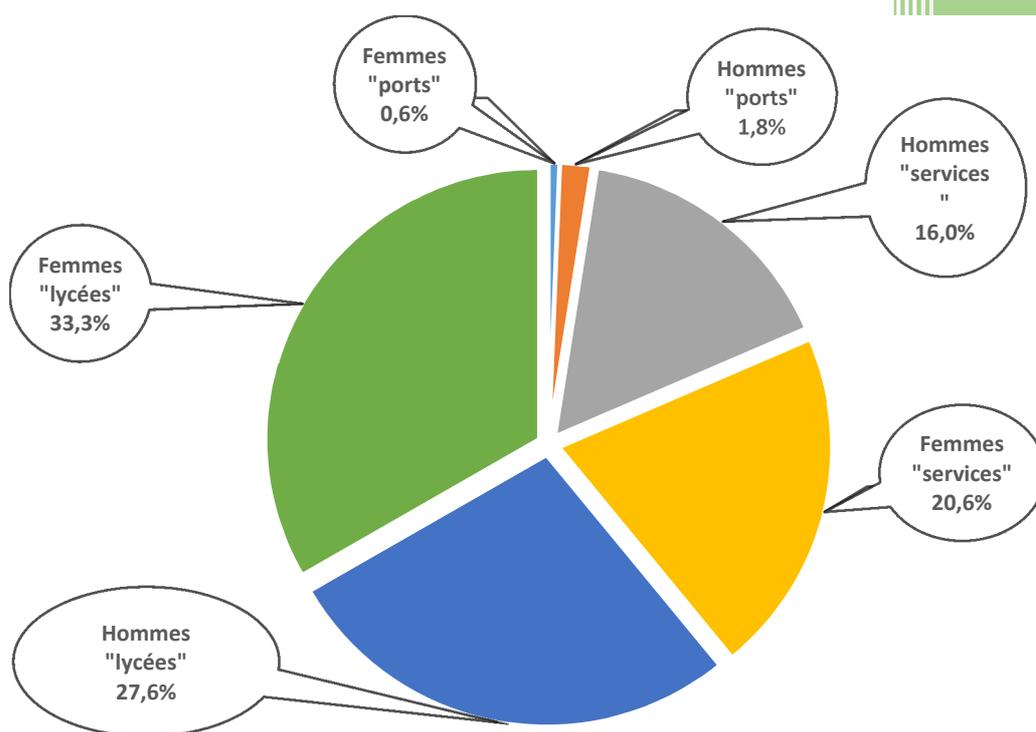
Enfin, des points d'étape annuels sur l'action de la Région en faveur des personnes en situation de handicap et sur la convention signée avec le FIPHFP est effectué pour informer les deux instances Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT Central et CHSCT Lycées) de l'avancée des projets et actions mise en place.

2. Etat des lieux de l'emploi

2.1 Présentation des données RH :

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL (source : repère social 2018-2019-2020)

		Lycées et CREPS		Services et Ports		Total 2020	Total 2019	Total 2018
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Effectifs permanents	Titulaire	2607	2153	1499	1226	7485	7563	7625
	Non titulaire	2	4	163	172	341	322	306
	Total permanent	2609	2157	1662	1398	7826	7885	7931
Effectifs non permanents	Emploi cabinet	0	0	8	7	15	14	15
	Collaborateur de groupe	0	0	13	12	25	23	23
	Agent temporaire	970	489	68	36	1563	1178	931
	Apprentis	39	56	24	29	148	61	84
	Emplois d'avenir	0	0	0	0	0	19	26
	Vacataire	0	0	26	15	41	47	35
	Contrat conventionné	0	0	5	3	8	3	0
	Stage gratifié	0	0	0	0	0	2	0
Total non permanent	1009	545	144	102	1800	1347	1114	
Total général		3618	2702	1806	1500	9626	9232	9045



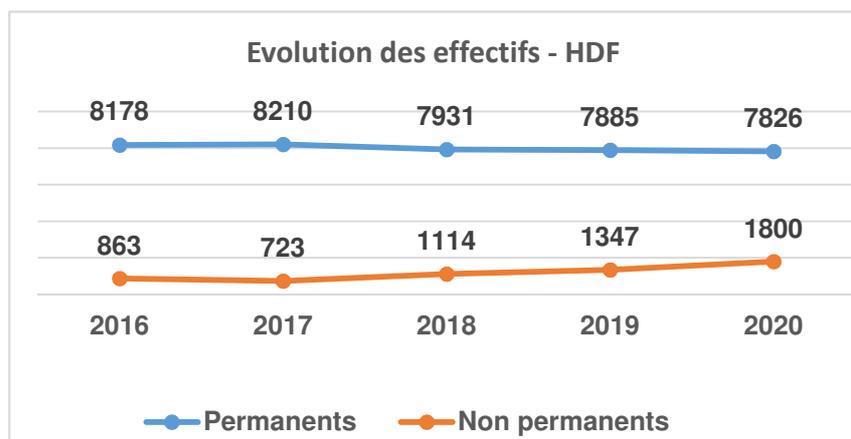
(source : repère social 2020)

L'effectif permanent est de 7 826 agents, soit 7725 ETP (équivalent temps plein), réparti comme suit : 4 187.7 ETP pour les femmes et 3 537.3 ETP pour les hommes.

Le taux de féminisation est de 54.6% pour les effectifs permanents : 54.7% dans les lycées, 56.3% dans les services et 25.4% dans les ports.

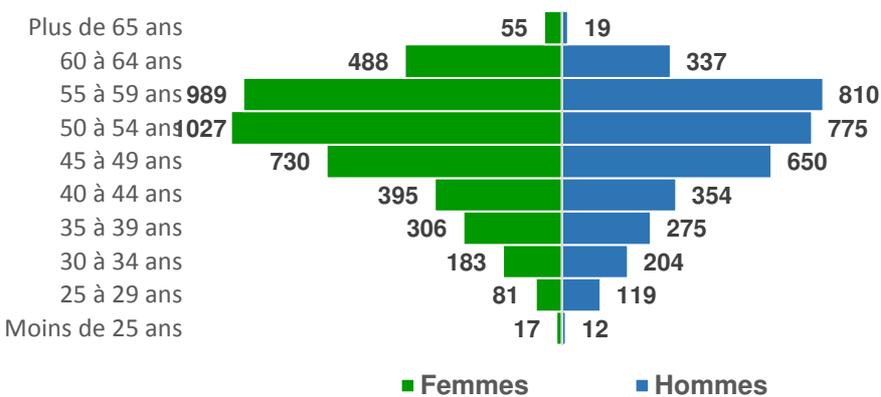
54.9% des titulaires sont des femmes, ce qui est légèrement inférieur au taux de féminisation des titulaires au sein des organismes régionaux qui s'élève à 59% (chiffres 2017 DGCL). Ce taux était de 54.5% en 2019.

L'évolution des effectifs permanents par communauté :



(source : repère social 2020)

La pyramide des âges :



(source : repère social 2020)

On constate une modification de la structure des effectifs sur les 5 dernières années.

- une baisse des effectifs permanents de 352 agents. Si on constate plutôt une stabilité au sein des services et ports (+76 agents) la baisse affecte principalement les lycées, baisse pouvant s'expliquer par différents facteurs tels que l'absence de grille d'attribution des moyens humains depuis 2019 corrélé au recours aux agents temporaires et le manque d'attractivité de la collectivité notamment sur les postes à spécialité et de cuisine.

- une hausse des non permanents de 937 agents qui concerne principalement les EPLE, en lien avec la fin des contrats aidés à compter de 2018 et l'absentéisme.

En 2020, les moins de 30 ans représentent 2.93% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 57.5% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 50 à 54 ans qui compte le plus d'agents (23%).

2.2 : L'évolution prévisionnelle des effectifs :

Les entrées :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
Réintégration suite à disponibilité	5	8	13
Réintégration suite à congé parental	4	1	5
Réintégration suite à détachement	0	0	4
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	4	0	4
TOTAL REINTEGRATION	13	9	22
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	100	55	155
Recrutement direct	1	6	7
Recrutement par concours	6	4	10
Recrutement par voie de détachement et de mutation	30	28	58
Recrutement de non titulaires	32	16	48
TOTAL RECRUTEMENT	169	109	278
TOTAL	182	118	300

(source : repère social 2020)

Les sorties :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Congé parental	4	0	4
Disponibilité	14	8	22
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	6	3	9
Sous Total	24	11	35
Décès	5	13	18
Démission	8	4	12
Détachement	1	2	3
Mutation	21	11	32
Retraite	158	111	269
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	6	4	10
Sous total	199	145	344
TOTAL	223	156	379

(source : repère social 2020)

Le taux de recrutement à l'interne pour la Région est de 50.6% (66% en 2019). (Nombre de mobilités internes / nombre de recrutements (nombre de mobilité interne + nombre d'entrées)).

On compte 145 recrutements au sein des EPLE dont 138 déprécarisations et 7 recrutements externes.

Au sein des services, 32.7% des recrutements ont concerné des non titulaires. Sur les 85 titulaires recrutés, 51 proviennent de détachements (11) ou de mutations (40).

155 agents ont été déprécarisés en 2020, soit 138 au sein des lycées et 17 dans les services)

379 agents ont quitté la collectivité en 2020 (379 en 2019) : on compte 246 départs au sein des lycées et 133 au sein des services.

Le principal motif de départ reste la retraite : 269 agents (69 dans les services et 200 dans les lycées), soit 81.3% des départs dans les lycées et 49.3% dans les services.

La répartition des départs par motif est similaire à celle de 2019, 35 sorties provisoires contre 32 en 2019 et 344 départs définitifs contre 347 en 2019.

2 agents ont fait le choix d'un détachement vers l'extérieur contre 9 en 2019.

2.3 : Les données relatives à la santé au travail :

LYCEES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	107 596	2 152	69 323	1 314	38 273	838
Accident du travail	27 038	279	15 725	152	11 313	127
Longue maladie	46 551	171	33 019	117	13 532	54
Maladie longue durée	48 187	148	27 336	84	20 851	64
Maladie professionnelle	22 597	87	15 991	68	6 606	19
	251 969	2 837	161 394	1 735	90 575	1 102
Congé maternité	1 526	9	1 526	14	-	-
Congé paternité	216	19	-	-	143	13
Congé adoption	-	-	-	-	-	-
	1 742	28	1 526	14	143	13
TOTAL LYCEES	253 711	2 865	162 920	1 749	90 718	1 115

SERVICES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	37 021	1 032	22 468	621	14 553	411
Accident du travail	5 384	49	2 540	23	2 844	26
Longue maladie	18 261	82	12 104	56	6 157	26
Maladie longue durée	15 355	45	10 018	30	5 337	15
Maladie professionnelle	2 374	10	1 464	5	910	5
Grave maladie	1 907	6	896	4	1 011	2
	80 302	1 224	49 490	739	30812	485
Congé maternité	4 420	40	4 420	40	-	-
Congé paternité	157	13	-	-	157	13
Congé adoption	50	1	-	-	50	1
	4 627	54	4 420	40	207	14
TOTAL SERVICES	84 929	1 278	53 910	779	31 019	499
TOTAL GENERAL	338 640	4 143	216 830	2 528	121 737	1 614

(source : repère social 2020)

	Nombre de jours	Taux
Absentéisme pour Accident de travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	57 393	17.0%
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	130 261	38.6%
Absentéisme pour maladie ordinaire	144 617	42.8%
Absentéisme autorisée pour parentalité	5517	1.6%
TOTAL	337 788	100.0%

(source : repère social 2020)

La part de l'absentéisme pour AT / MP est plus élevée dans les lycées et CREPS avec un taux de 19.6% contre 9.2% dans les services et ports.

La part de la maladie ordinaire est similaire entre les lycées (42.4%) et les services et ports (43.9%).

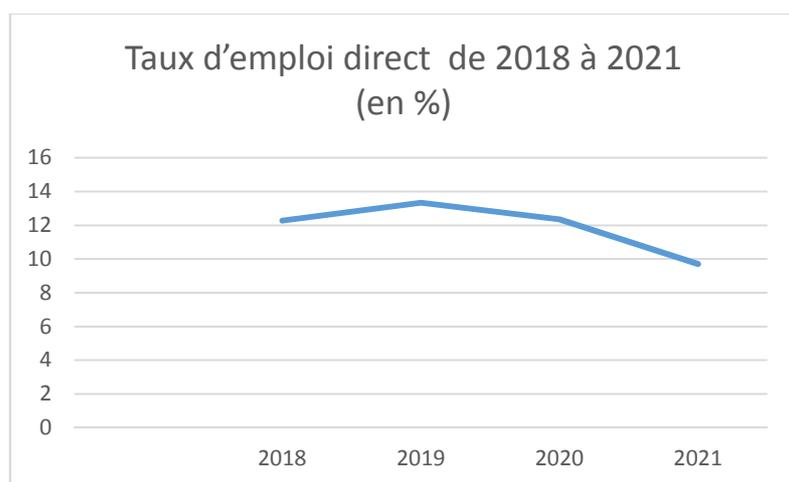
On constate une baisse du nombre de jours d'absentéisme (tous motifs confondus) par rapport à 2019 de 6% malgré le contexte sanitaire

3. Les chiffres du handicap dans les HDF

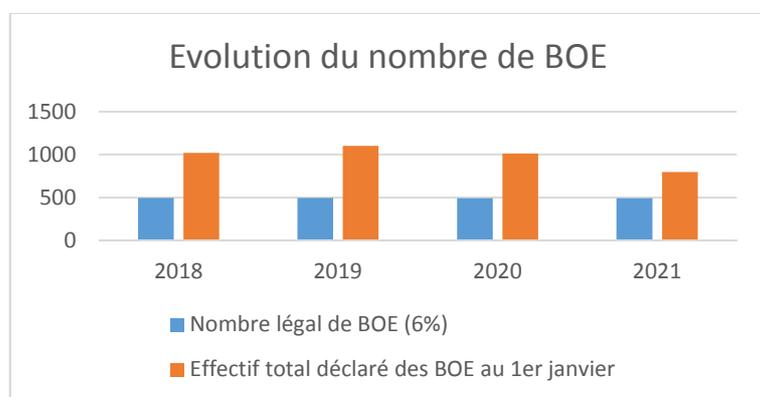
3.1 L'évolution du taux d'emploi :

	2018	2019	2020	2021
Effectif total rémunéré déclaré au 1 ^{er} Janvier de l'année précédente	8297	8262	8210	8241
Nombre légal de BOE	497	495	492	494
Effectif total déclaré des BOE au 1 ^{er} Janvier de l'année précédente	1019	1102	1014	799
Taux d'emploi direct (en %)	12,28	13,34	12,35	9,70

(Source : DOETH 2018-2019-2020)



(Source : DOETH 2018-2019-2020)



(Source : DOETH 2018-2019-2020)

En décembre 2020, la Région compte 799 agents en situation d'handicap : 27.53 % au sein des services et des ports et 72.46 % dans les lycées. On compte 71 agents de moins qu'en décembre 2019 (870 agents).

Cette baisse s'explique en plusieurs points :

- Les délais d'actualisations des dossiers arrivés à échéance en 2020. La mission handicap travaille activement pour informer suffisamment tôt les agents et les accompagne s'ils le souhaitent dans la constitution de leur dossier de renouvellement à la MDPH.
- Le nombre d'agents BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) atteignant l'âge de la retraite augmente chaque année (47 en 2020, 62 en 2021, 93 en 2022)
- Le mode de calcul de la DOETH (déclaration obligation d'emploi de travailleurs handicapés) a évolué en 2020, la période de référence passant du 01/01/2019 au 31/12/2020, soit 2 années de décalage impactant de fait les effectifs présents.

Le taux d'emploi direct des agents régionaux en situation de handicap est de 9.70% (10.60% au 31 décembre 2019).

A titre de comparaison, le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique poursuit sa progression historique et atteint un taux record de 5,83 %.

- 4,86% dans la fonction publique d'État,
- 5,79 % dans la fonction publique hospitalière,
- 7.04 % dans la fonction publique territoriale.

La situation de la Région Hauts de France reste au-dessus de la moyenne de la fonction publique. Néanmoins on constate une baisse de notre taux d'emploi qui correspond aux départs, notamment les départs à la retraite (cf page 14 la projection des départs à la retraite de nos agents BOE)

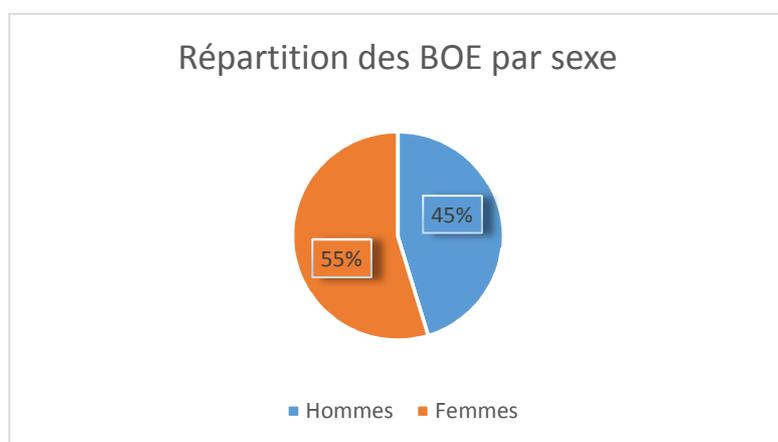
3.2 Répartition des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) par sexe, communauté, âge :

- Répartition des BOE par âge :

		2018	2019	2020	2021
Age (ans)	- de 25	9	2	5	1
	26 - 40	78	85	79	56
	41 - 55	578	626	544	428
	+ de 55	354	389	386	314

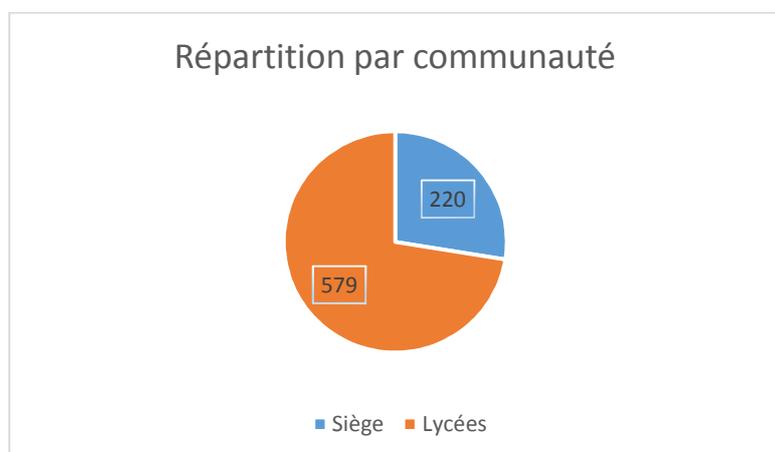
(Source : DOETH 2018-2019-2020)

- Répartition des BOE par sexe :



(Source : DOETH 2018-2019-2020)

- Répartition par communauté :



(Source : DOETH 2018-2019-2020)

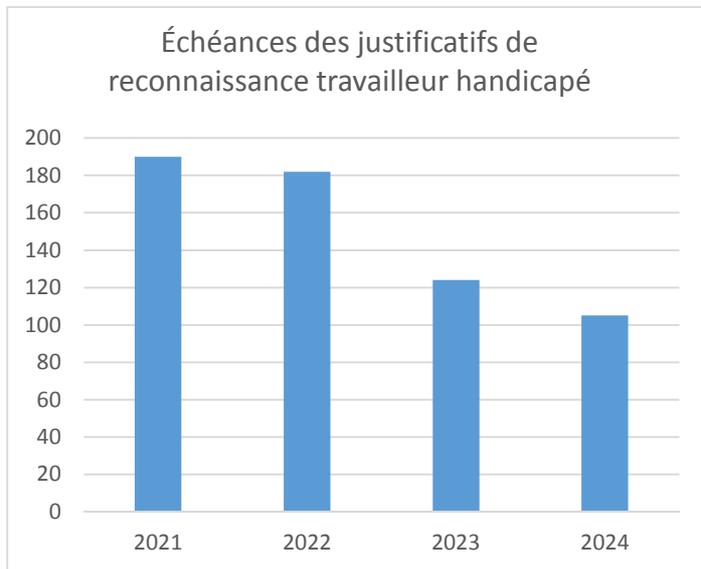
Le « profil type » BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) au sein de la collectivité peut se définir comme suit : une femme, fonctionnaire de catégorie C, issue de la filière technique (communauté lycée)

A noter :

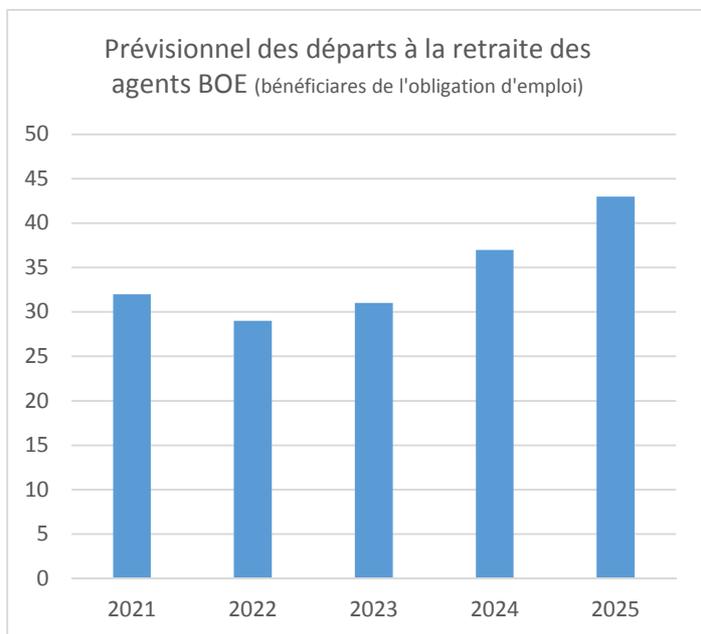
- Les catégories A et B sont statistiquement moins représentées (communauté siège).
- La plupart des agents BOE appartiennent à la filière technique (communauté lycées)

La population BOE de la Région se trouve majoritairement dans la tranche d'âge 41-55 ans et vient ensuite la tranche des plus de 55 ans ce qui signifie de potentiels BOE en partance à la retraite sur les années à venir.

3.3 Prévisionnel des échéances des RQTH et des départs à la retraite 2022 2023 2024 :



(Source : tableau de suivi des BOE bénéficiaire de l'obligation d'emploi)



(Source : tableau de suivi des BOE bénéficiaire de l'obligation d'emploi)

L'analyse des dates d'échéances des justificatifs de BOE, portées à la connaissance des services de la collectivité, permet d'observer que 411 justificatifs arriveront à échéance au cours de la prochaine convention avec le FIPHFP. Les actions menées par le service accompagnement et maintien dans l'emploi (handicap), visant à suivre et à accompagner les demandes de renouvellement des agents reconnus en situation de handicap, ont donc une importance majeure en ce qui concerne l'évolution du taux d'emploi de la collectivité.

La projection sur les départs potentiels à la retraite des effectifs BOE de la collectivité sur les 3 prochaines années montre un risque important de voir le taux d'emploi baisser de façon significative. Il est possible de voir sur la durée de la prochaine convention avec le FIPHFP une centaine de départs à la retraite.

4. Bilan convention 2018 - 2021

En octobre 2018, la Région Hauts-de-France a signé avec le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) la première convention à l'échelle de la nouvelle Région. Cette convention couvre la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020. Un avenant d'un an a été signé entre la collectivité et le FIPHFP. En effet, la signature tardive de la convention en 2018 n'a pas permis de réaliser les engagements de la Région en faveur des personnes en situation de handicap sur les 3 années initiales. Cette quatrième année verra l'aboutissement de l'engagement régional sur ce sujet.

4.1 Bilan financier :

Axe	Fiche action	Montant prévisionnel FIPHFP	Montant réalisé FIPHFP *	Montant prévisionnel Région HDF	Montant réalisé Région HDF *
1	Projet et politique handicap	10 000 €	4823,14 €	113 958 €	8639,86 €
2	Gouvernance et organisation	0 €	0 €	7 920 €	0 €
3	Accessibilité	30 000 €	0 €	51 893 €	0 €
4	Recrutement	147 105 €	102 012,06 €	146 158 €	20 175,48 €
5	Maintien dans l'emploi	1 248 950 €	976 515,58 €	378 151 €	273 651,17 €
6	Communication	0 €	0 €	33 963 €	3804 €
	Initiatives régionales	0€	0 €	721 832 € (+ 450 000 € pour l'IR n°6)	2 162 595,74 €
	TOTAL	1 436 055 €	1 083 350,78 €	1 453 875 €	2 468 866,25 €

* Le réalisé n'intègre pas l'année de l'avenant soit les actions menées en 2021. Ceux-ci seront donc supérieurs au terme de la convention 2018-2021. Les montants pourront être actualisés et communiqués ultérieurement.



Les budgets dédiés à la mise en œuvre des différentes conventions FIPHFP ont été consommés à plus de **75 %** au 31/12/2020, ce qui est cohérent au choix qui a été fait de prolonger la convention d'une année afin de permettre sur l'année 2021 de finaliser les engagements avec le FIPHFP.

L'essentiel des dépenses réalisées par la collectivité, dans le cadre de la convention FIPHFP concerne le financement d'aides techniques et humaines, en particulier dans le cadre des aménagements et adaptations de postes de travail.

Par ailleurs, une part importante des budgets a également été mobilisée durant la crise sanitaire afin de doter tous les agents de matériels informatiques pour le télétravail préconisé et pour les agents vulnérables qu'ils soient BOE ou NON.

De plus il est à noter que la volonté de la Région Hauts de France en faveur du recrutement d'apprentis et du partenariat avec les Cap Emplois a permis d'atteindre les objectifs fixés et même de les dépasser en y intégrant la rentrée scolaire 2021-2022 .

4.2 : Le bilan des fiches actions :

Fiche Action n° 1 – Projet et politique handicap

Les objectifs :

- Co-construire un plan d'actions adapté qui permettra d'apporter toujours plus de visibilité et d'efficacité aux dispositifs d'ores-et-déjà déployés et qui prend en compte le nouveau dimensionnement de la Région Hauts-de-France.
- Assurer la transversalité nécessaire à la bonne mise en œuvre du projet pour le traduire en une politique RH intégrée.
- Définir les modalités de cadrage et de pilotage de la politique handicap de la Région, avec le souci d'assurer le meilleur lien possible avec les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL)

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF pour cette fiche action a porté sur :

La mise en place de nombreux comités techniques et CHSCT. La thématique du handicap et de l'accessibilité ont été vus à travers plusieurs chantiers d'harmonisation : le temps de travail, le nouveau contrat mutuelle et prévoyance, le télétravail, le nouveau parc de véhicules mutualisés hybride et automatique

En 2020 : 9 CHSCT exceptionnels du fait de la crise sanitaire se sont tenus afin de déployer toutes les actions de prévention collectives et des actions dédiées au BOE et/ou aux agents vulnérables.

Les comités de pilotage et opérationnels n'ont pas été tenus du fait de la redondance et auraient fait appel aux mêmes acteurs que ceux des politiques globales. Une attention a toujours été portée sur la notion de handicap au travail.

Globalement la part mobilisée par la Région a été plus importante que celle sollicitée auprès du FIPHFP : la consommation n'a pas été utilisée dans sa globalité.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	2316.14 €	8639.86 €
2019	1867.00 €	0.00 €
2020	640.00 €	0.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

- 1 à 2 comités de pilotage
- 3 à 4 comités opérationnels
- Présentation annuelle en comité Technique
- Lien opérationnel des interlocuteurs lycées sur les thématiques « handicap et maintien dans l'emploi »
- Suivi des indicateurs obligatoires et 3 optionnels
- Intervention d'un prestataire externe

Piste d'action nouvelle convention :

- 1 comité de pilotage et de suivi annuel voire semestriel sera mis en place dans le cadre de la nouvelle convention
- 1 CHSCT point d'étape de la convention
- 1 comité final pour bilan de convention et préparation de la convention suivante

Fiche Action n° 2 – Gouvernance et organisation

Les objectifs :

- Etoffer les moyens dédiés à la prise en charge et au suivi des situations individuelles de difficultés de santé au poste de travail
- Améliorer les processus d'achat et de suivi des aménagements de poste de manière à les rendre encore plus efficaces
- Harmoniser, formaliser et communiquer largement sur les procédures internes liées au maintien dans l'emploi des agents présentant des difficultés de santé à leur poste
- Renforcer la professionnalisation des acteurs (et en particulier des cadres) lorsqu'ils accueillent des apprentis, stagiaires ou agents en situation de handicap dans leurs équipes.

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF pour cette fiche action a porté sur :

- L'organisation et les moyens favorisant l'inclusion des BOE ont été maintenus. La mise en œuvre de la convention a réellement débuté en début d'année 2019.
- La création d'un comité d'action RPS (risques psychosociaux) où participe la mission handicap afin d'apporter son expertise sur les situations le nécessitant. Ce comité existe toujours et permet un vrai travail transversal avec l'ensemble des acteurs RH.
- La mise en place de réunions réunissant les préventeurs, les directions acheteuses sur les processus d'achats de matériel adapté ont été mises en place afin de favoriser l'action en faveur des aménagements de poste préconisés.
- L'acquisition d'un nouveau logiciel spécifique au recrutement intégrant la « donnée handicap » afin que les candidats ayant besoin d'un aménagement spécifique puissent se manifester dès le dépôt de leur candidature et en bénéficier si besoin tout au long du processus de recrutement.

Il a également été lancé des réunions de travail afin d'acquiescer un marché de matériel adapté et pour que celui-ci soit mis en œuvre à compter de 2022.

Le déploiement du plan d'action sur le champ de la GPEC, reclassement et maintien dans l'emploi a été expérimenté par la mise en place d'un parcours d'intégration des nouveaux managers et la notion d'handicap va y être intégrée.

La définition de la notion d'usure professionnelle au sein de la collectivité fait partie d'un travail avec les agents et les Organisations Syndicales pour intégrer la notion aux fiches métiers. Cette expérimentation est menée sur les métiers des lycées.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	0.00 €
2019	0.00 €	0.00 €
2020	0.00 €	0.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Piste d'action nouvelle convention :

L'objectif de renforcer la professionnalisation des acteurs (et en particulier des cadres) lorsqu'ils accueillent des apprentis, stagiaires ou agents en situation de handicap dans leurs équipes est en cours de réalisation.

Des actions concrètes commencent à se développer comme le parcours d'intégration des nouveaux managers de manière globale.

Il reste cependant à approfondir sur les thématiques de l'apprentissage, des stages par le biais d'une convention avec le CNFPT.

Fiche Action n° 3 – Accessibilité

Axe qui n'est plus financé par le FIPHFP depuis le 1^{er} janvier 2020

Les objectifs :

- . Réalisation de travaux permettant de faciliter le cheminement des agents à mobilité réduite jusqu'à leur poste de travail.
- . Réalisation de travaux d'aménagement des sanitaires.

Bilan de l'action :

Aucune mise en accessibilité au poste de travail au profit d'un BOE n'a été nécessaire. La Région Hauts-de-France a cependant engagée des coûts financiers pluriannuels (démarrage en 2016 programmé sur 9 ans) dans le cadre du programme Ad'Ap : le budget prévisionnel identifié s'élève à 158 640 275 € sur l'ensemble des établissements le nécessitant. Ces travaux n'ont pas profité spécifiquement à un agent en particulier mais à l'ensemble des personnes utilisant les bâtiments régionaux.

A titre d'exemple pour un lycée : Lycée hôtelier le Corbusier à SOISSONS le programme Ad'Ap prévoit :

- L'aménagement de l'infirmierie
- L'aménagement de la vie scolaire
- La modification de salles de TP
- La création de chambres PMR
- La modification des circulations intérieures et extérieures,
- La création de sanitaires PMR répartis sur le site
- Le remplacement de l'ascenseur du bâtiment B (Infirmierie, salles de cours, Demi-pension...)
- Création d'un ascenseur extérieur pour le bâtiment C (Internat garçon, vie scolaire, intendance...)
- Création d'un ascenseur extérieur pour le bâtiment D (Internat fille, administration, école hôtelière...)

L'ensemble de ces travaux va permettre aux publics lycéens, éducatifs mais également à nos agents de bénéficier des facilités d'accès tel que la création des ascenseurs qui permettra à un agent reconnu travailleur handicapé d'être maintenu sur son emploi.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	0.00 €
2019	0.00 €	0.00 €
2020	0.00 €	0.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

1 action de mise en accessibilité au poste de travail au profit d'un BOE.

La Région Hauts de France poursuivra durant la nouvelle convention 2022-2024 le programme Ad'Adp sur l'ensemble des bâtiments régionaux le nécessitant ce qui profitera également aux agents régionaux.

Fiche Action n° 4 – Recrutement

Les objectifs :

- Recruter à compétences ou potentiels égaux des agents en situation de handicap via le partenariat avec des organismes ciblés.
- Identifier et recenser systématiquement les situations de handicap au moment du recrutement.
- Afin de former et d'accompagner les apprentis en situation de handicap dans leurs fonctions et d'une manière générale, de favoriser leur intégration et la réalisation des missions, un tutorat renforcé est mis en place.
- Assurer la meilleure intégration possible des nouveaux agents reconnus travailleurs handicapés de manière à garantir leur maintien au sein de la collectivité.
- Développer le recours au secteur protégé ou adapté comme sas de pré-recrutement.

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF pour cette fiche action a porté sur les types de recrutement suivants:

- 18 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ont été recrutés sur un emploi pérenne (CDD de + 12 mois, CDI dont titularisation)
- 9 apprentis ont débuté un apprentissage dont 1 a été pérennisé
- 10 agents ont poursuivi leur apprentissage
- 46 BOE sur un emploi non pérenne
- 28 personnes sur des contrats PEC ont été recrutées

Un partenariat a été mis en place avec les caps emploi pour le recrutement d'apprentis, ce qui a permis pour la rentrée scolaire 2020-2021 de recruter 17 nouveaux apprentis possédant une RQTH.

Le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi a participé au salon de la mobilité inter fonction publique à l'échelle des Hauts-de-France et à la SEEPH d'Amiens Métropole.

La mission handicap a été associée à l'acquisition d'un nouveau logiciel de recrutement afin de permettre l'identification des candidats BOE et d'aménager les conditions d'accueil et ce dès l'entretien de recrutement.

L'accompagnement des encadrants lors de l'intégration d'un nouvel agent en situation de handicap est une action qui n'a pas été développée de manière collective mais plutôt de manière individuelle et à la demande. De plus, la mise en place de tutorat renforcé doit être menée dans le cadre de la nouvelle convention en lien avec le CNFPT car lors de cette convention cette action n'a pas été investiguée ou peu.

Les objectifs de recrutement ont été atteints. Le tutorat renforcé de ceux-ci n'a cependant pas pu être mis en place. En 2020, les nouveaux apprentis BOE recrutés ont pu bénéficier d'une visite médicale spécifique afin d'adapter leur poste de travail à leur problématique de santé.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	28209.71 €	6552.42 €
2019	10210.99 €	2552.74 €
2020	65591.36 €	11070.32 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

- Recruter 21 personnes en situation de handicap sur emploi pérenne dont 1 personnes à l'issue d'un contrat en apprentissage, mise en place de tutorat renforcé
- Intégrer 27 personnes en situation de handicap sur emploi non pérenne : 24 personnes en situation de handicap sur des CDD de moins de 12 mois ou stages obligatoires de la Fonction Publique,
- Recruter 28 personnes sur contrat Parcours Emploi Compétences (PEC) au sein des lycées dans les domaines de la maintenance informatique, la restauration, ou l'entretien sur les années 2018 et 2019

Piste d'action nouvelle convention :

La mise en place d'une convention avec le CNFPT pour l'accompagnement des apprentis BOE.

Poursuite des partenariats avec les services recrutements de la DRH et les Caps emploi des Hauts-de-France.

Engager un travail partenarial avec les ESAT pour identifier des candidats potentiels sur les besoins en recrutement.

Fiche Action n° 5 – Maintien dans l'emploi

Les objectifs :

- Harmoniser les processus de maintien dans l'emploi sur l'ensemble du territoire de la Région Hauts-de-France.
- Maintenir et développer des mesures d'accompagnement adaptées en matière de compensation du handicap, en s'appuyant notamment sur le recours à des études ergonomiques (internes et externes).
- Favoriser le développement de mesures facilitant la mise en place du télétravail
- Favoriser l'émergence de parcours professionnels à long terme prenant en compte l'usure professionnelle induite par certains métiers ou environnements de travail particuliers.
- Maintenir dans l'emploi les agents polyhandicapés confrontés à l'usure professionnelle.

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF pour cette fiche action a porté sur :

- 79 études de postes
- 227 aménagements de postes
- 28 sollicitations individuelles (langue des signes)
- 49 agents ont bénéficié d'un Assistant de Vie Professionnelle (AVP) pour chaque année
- 53 prothèses auditives
- 11 autres prothèses et orthèses
- 40 aides au transport domicile-travail
- 3 bilans de compétences
- 30 mesures de télétravail pour raisons médicales (étude préalable, coûts matériel et maintenance)

Les actions concernant les formations de reconversion se font sur des formations courtes en interne, offre plus adaptée aux soutiens des agents concernés.

Aucune demande d'aménagement de véhicule personnel ou de fauteuil roulant n'a été formulée. Un aménagement de véhicule professionnel a cependant été fait en 2021.

La nouvelle organisation de la DRH met l'accent sur le maintien dans l'emploi, notamment via le Plan d'Amélioration des Conditions de Travail (PACT) qui est un projet qui a découlé de la fusion à la suite d'un diagnostic réalisé par l'expert agréé SECAFI. C'est un plan d'actions qui découle des échanges et des travaux menés en ateliers avec les agents de la région en mars 2018. Ce plan se construit pour les agents et avec les agents.

Avec la crise sanitaire, une aide spécifique a été mise en place pour 30 agents qui ont bénéficié de masques inclusifs pour leur environnement de travail.

Enfin, le maintien dans l'emploi est discuté avec les partenaires sociaux dans le but de mettre en œuvre un plan d'action global à l'échelle de la collectivité.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	235019.13 €	74529.78 €
2019	397291.19 €	110031.11 €
2020	344205.26 €	89090.28 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

- 72 études de postes
- 350 aménagements de postes
- 30 sollicitations individuelles (langue des signes)
- 30 bénéficiaires pour chaque année (assistants de vie professionnels)
- 75 prothèses auditives
- 6 autres prothèses et orthèses
- 27 aides au transport domicile-travail
- 12 bilans de compétence
- 12 mesures de télétravail (étude préalable, coûts matériel et maintenance)
- 3 formations de reconversion
- 2 aménagements de véhicule personnel
- 2 renouvellements d'un fauteuil roulant

Piste d'action nouvelle convention :

- Poursuivre les actions menées et le recours aux PAS (prestation d'appui spécifique) et PSOP (prestation spécifique d'orientation professionnelle)
- Développer le dispositif des emplois accompagnés
- Test du développement de la méthode pré-imprégnation sur l'ensemble des lycées des Hauts de France
- Télétravail : évolution dans le temps et réflexion sur l'élargissement des métiers télétravaillables
- Bilans professionnels internes

Fiche Action n° 6 – Communication

Les objectifs :

- Incarner la volonté politique affichée par la Région concernant la sensibilisation sur les questions de handicap
- Penser la communication autour du dispositif handicap auprès des agents concernés, au-delà des temps forts institutionnels
- Définir un plan de communication en fonction des cibles repérées et inscrit dans le temps
- Organiser le partage d'information autour du handicap vis-à-vis des EPLE, en s'appuyant sur des relais de terrain.

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF pour cette fiche action a porté sur :

- La mise en place dans le cadre de la SEEPH, du DUODAY pour sensibiliser les agents au handicap
- La mise en place de reportage sur des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)
- La mise en place d'un temps de sensibilisation collective « Expresso » : basé sur les croyances des personnes sur le handicap
- A chaque entretien professionnel, l'agent peut demander à être contacté par la mission handicap, un courrier lui est ensuite adressé de manière individuelle afin de recueillir son besoin et d'initier un contact avec la mission handicap
- La mise en place d'une campagne sur les différents métiers de l'accompagnement sur l'intranet de la Région
- La présentation sur l'intranet de la mission handicap
- Une réunion de sensibilisation du service recrutement lycée a été mise en place pour présenter le dispositif Assistant de Vie Professionnelle (AVP)
- Une communication sur la procédure d'aménagement de poste est finalisée et mise en ligne sur l'intranet
- La participation de la mission handicap à la campagne de communication apprentissage avec la présentation d'un apprenti en situation de handicap, de son tuteur et du rôle du référent handicap

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	486 €
2019	0.00 €	1248 €
2020	0.00 €	2070 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

- A l'occasion de temps forts au sein de la Région (cérémonie des vœux, hauts détours, des hauts et débats), aborder la thématique du handicap de manière collective.
- Définir un nouveau plan de communication dédié à la question du handicap au travail en mettant en place un groupe de travail spécifique auquel seront associés des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi afin que ce plan soit le plus adapté possible au public concerné. Ce groupe de travail identifiera également des indicateurs précis qui devront mesurer l'efficacité du plan de communication ainsi réalisé.
- Organiser le partage d'information autour du handicap dans les EPLE, en s'appuyant sur des relais de terrain. Par le biais d'interlocuteurs uniques et les chargés de mission handicap.
- Mobiliser des ressources internes en particulier auprès des encadrants afin d'accompagner leur montée en compétence managériale

Piste d'action nouvelle convention :

- Développer la sensibilisation par la mise en place d'un comité interne de sensibilisation afin de mettre en place des actions fortes de sensibilisation tout au long de l'année
- Créer des rendez-vous handicap sur la communication (par exemple une communication régulière tous les deux mois)
- Développer la sensibilisation collective à destination des collectifs de travail et des managers de proximité.

Fiche Action n° 7 – Initiatives Régionales

Maintien et extension du dispositif de protection sociale

Les objectifs :

Pérennisation et harmonisation du dispositif à toute la Région.

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF a pour but de permettre aux agents le souhaitant (dispositif optionnel) d'adhérer à une prévoyance. Pour les agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) la Région majore sa participation par rapport à un agent non BOE.

Ce dispositif a permis le versement de la participation prévoyance :

- en 2018 pour 1099 agents BOE,
- en 2019 pour 604 agents BOE,
- en 2020 pour 635 agents BOE.

Le reclassement, un outil de lutte contre l'usure professionnelle

Les objectifs :

- Continuer à compenser les situations de handicap existantes mais surtout agir globalement et en amont, pour éviter l'émergence de nouvelles situations.
- Réduire l'absentéisme, source de dysfonctionnement dans l'organisation et de coûts supplémentaires pour la collectivité, et générateur de troubles au sein des équipes (individuels et collectifs).

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF n'a pas permis la mise en place des postes d'ambassadeur des bonnes pratiques et de ce fait le parcours de formation n'a pas été mené.

Cependant dans le cadre du PAR (projet d'administration régionale) portant sur le maintien dans l'emploi, il est mis en place un groupe de travail qui vise à « favoriser la connaissance des métiers et définir les aires de mobilité » par la définition des aires de mobilité qui permettra aux agents de la Région Hauts-de-France de connaître, dès leur recrutement, les parcours professionnels possibles et les passerelles entre les différents métiers de la collectivité. Les agents auront accès à un outil qui leur permettra de déterminer et de mettre en œuvre un plan d'actions (formation, concours...) pour évoluer tout au long de leur carrière. Cet outil permettra également de faciliter l'accompagnement des agents en situation d'usure professionnelle ou de reclassement.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	62349.32 €
2019	0.00 €	62349.31 €
2020	0.00 €	93240.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

En 2018 et 2019 les agents concernés étaient encore ceux de l'ex région Nord-Pas de Calais.

En 2020, le dispositif est reconduit et devait être élargi à toute la Région Hauts-de-France

Piste d'action nouvelle convention

Poursuite de l'action

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	0.00 €
2019	0.00 €	0.00 €
2020	0.00 €	0.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

- Créer une expérimentation qui permettrait de travailler sur l'ergonomie des postes de travail, en lien avec le PAPRIACT en priorité au sein des lycées en créant 3-4 postes d'« Ambassadeurs des bonnes pratiques métier », sur les métiers les plus exposés aux contraintes physiques prononcées (type cuisinier, agent de restauration ou ATTE), réservés aux agents reconnus inaptes à ce type de poste.

- Construire un parcours de formation ad hoc, en lien avec le service Formation et le service Parcours Professionnels

Pistes d'action nouvelle convention

- Poursuite des actions du PAR Maintien dans l'emploi

- la mise en place de parcours de PPR (et plus particulièrement sur les métiers d'agents d'accueil)

- Dispositif des emplois accompagnés

Les aides techniques individuelles

Les objectifs :

Améliorer le confort de vie des agents en allant au-delà des dispositions réglementaires de l'arrêté du 25 février 2011

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF n'a pas permis la prise en charge des capteurs de glycémie car il n'y a eu aucune demande de la part des agents.

Cependant, l'objectif relatif à la prise en charge des semelles et chaussures orthopédiques a été mené en collaboration avec la direction du fonctionnement des établissements. Il n'a pas été possible de chiffrer le montant car elle est englobée dans le montant lié aux EPI. Il y a eu 15 chaussures et semelles orthopédiques préconisées.

Télétravail

Les objectifs :

- Déployer le télétravail préconisé et non préconisé afin d'améliorer les conditions de travail en agissant sur les facteurs de stress et de fatigue induits par les transports domicile-travail et afin de mieux articuler vie privée et vie professionnelle.
- Pour l'administration il s'agit d'adapter les modes de management et de construire de nouveaux collectifs de travail, centrés sur la réalisation des objectifs et la qualité.
- Sa mise en place est guidée par une volonté de modernisation de l'organisation administrative régionale et participe au plan d'amélioration des conditions de travail et de lutte contre les risques psycho-sociaux.

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF a permis la mise en place :

- En 2018 : 168 postes de travail en télétravail,
- En 2019 : 454 postes de travail en télétravail
- En 2020 : 829 postes de travail en télétravail.

Concernant le télétravail, on remarque que suite au contexte sanitaire le nombre d'agents ayant été dotés de matériel pour télétravailler a considérablement augmenté et ainsi l'objectif chiffré de l'action a été atteint.

Des mesures d'accompagnement ont été mises en place dès le début du télétravail dans la collectivité : formation obligatoire des managers ayant des agents en télétravail.

Pendant le 1^{er} confinement la newsletter « qualité de vie au travail... à la maison » traitait notamment des postures de travail, de la qualité de vie au travail, des pratiques en télétravail ». Lors du 2^{ème} confinement il y a eu des ateliers d'échanges de pratiques pour les managers sur le télétravail

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	0.00 €
2019	0.00 €	0.00 €
2020	0.00 €	0.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

4 agents concernés par les semelles orthopédiques

3 à 4 agents concernés par les capteurs de glycémie

Piste d'action nouvelle convention

Poursuite de l'action

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	0.00 €
2019	0.00 €	0.00 €
2020	0.00 €	1334690 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

Mise en place du télétravail non préconisé soit à domicile soit sur des sites dédiés proches du domicile.

En termes de données chiffrées : 12 agents concernés sur chaque année

Pistes d'action nouvelle convention

- Poursuite de l'action

- Mise en place de formations spécifiques pour les agents débutant le télétravail et poursuite de la formation des encadrants

Développement d'expérimentation ESAT

Les objectifs :

Développer des expérimentations afin de créer des passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire

Bilan de l'action :

L'action de la Région HDF n'a pas permis la mise en place de passerelle entre l'ESAT et la Région Hauts de France.

En 2018-2019, la DRH s'est réorganisée et les effectifs ont été ajustés. En 2020, la situation sanitaire n'a pas permis de travailler sur cette expérimentation. Cependant la Région Hauts-de-France a la volonté d'investiguer le sujet en partenariat avec l'UNAPEI dans le cadre de sa nouvelle convention 2022-2024.

Une rencontre va être organisée très prochainement afin d'échanger sur les actions possibles à mettre en place avec ce partenaire incontournable du handicap.

Poursuite des relations privilégiées avec le milieu adapté

Les objectifs :

- Poursuivre les partenariats avec les ESAT
- Favoriser l'emploi indirect des personnes en situation de handicap en milieu protégé et adapté

Bilan de l'action :

Les parts régionales de 2018 et 2019 sont conformes aux attentes émises dans les actions. Le montant de 2020 est inférieur aux 150 000 € attendus en raison de l'arrêt de certaines activités pendant la crise sanitaire.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	0.00 €
2019	0.00 €	0.00 €
2020	0.00 €	0.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

Mise en place de passerelles entre l'ESAT et la Région Hauts-de-France par la mise en œuvre d'un stage d'immersion de personnel d'ESAT par an.

Prise en charge régionale du coût de la formation au tutorat ainsi que du temps donné au personnel ESAT en insertion
En termes de données chiffrées : 1 personnel en ESAT sur chaque année

Piste d'action nouvelle convention

Un travail va être engagé avec l'UNAPEI pour étudier des pistes d'actions en faveur d'un partenariat inclusif.

	Part FIPHFP	Part régionale
2018	0.00 €	290386.70 €
2019	0.00 €	260536.40 €
2020	0.00 €	59044.00 €
2021	Non finalisé	Non finalisé

Ce qui devait être mis en place :

Développer la connaissance des entreprises du secteur spécialisé

Créer une dynamique afin de développer le recours aux entreprises du secteur protégé et adapté concernant : la mise sous pli, la préparation de colis, entretien des espaces verts, gestion des déchets

En termes de données chiffrées : 150 000 € chaque année pour les marchés réservés et partenariats ESAT

Pistes d'action nouvelle convention

- Poursuite de l'action

4.3. Enquête auprès des agents BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) et entretiens auprès des acteurs internes et externes du handicap :

Le choix de faire intervenir un prestataire externe pour la réalisation du bilan de la convention comme initialement prévu n'a pas été fait. Vu la situation sanitaire et les difficultés des jeunes dans la recherche d'un stage, la Région Hauts-de-France a privilégié l'accueil d'une étudiante en psychologie plutôt que l'aide d'un cabinet extérieur

Un appel à candidature a été lancé en janvier - février 2021, des entretiens ont eu lieu fin février et ont permis d'accueillir une stagiaire en Master Psychologie Sociale sur Amiens. La convention de stage a été conclue du 1^{er} avril au 31 juillet 2021.

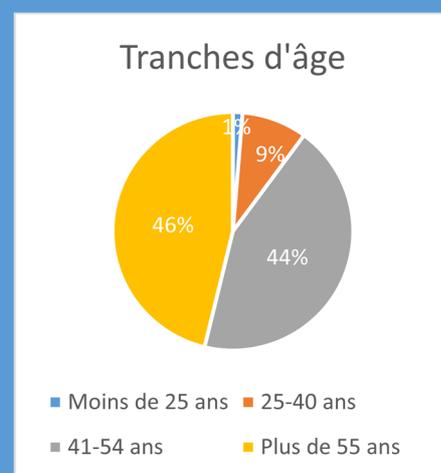
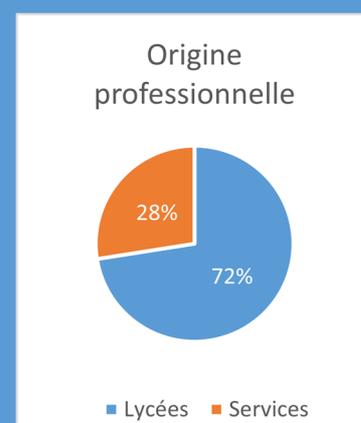
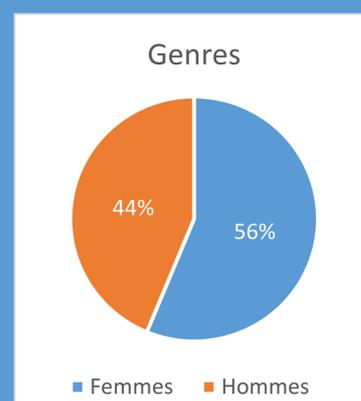
Ses missions ont porté sur la réalisation du bilan de la convention actuelle et sur la mise en place d'un questionnaire administré à un panel représentatif de la population BOE au sein de la Région Hauts-de-France ainsi que la réalisation d'entretiens auprès des acteurs internes et externes œuvrant sur la politique handicap (les services recrutements, les consultants en organisation et qualité de vie au travail, les préventeurs, l'infirmière, la médecine du travail...)

4.3.1 le mode de passation du questionnaire et des entretiens :

La Région a souhaité que le plan d'action de la nouvelle convention FIPHFP puisse être construit au plus près des besoins des agents Bénéficiaires de l'Obligation de l'Emploi (BOE) et des acteurs internes et externes du handicap. C'est pourquoi un questionnaire (auprès des BOE) et des entretiens (auprès des partenaires internes et externes) ont été mis en place. Ces échanges, tant individuels que collectifs ont porté sur les différents axes de la convention au regard des quatre années qui viennent de s'écouler.

La création du questionnaire s'est effectuée durant le mois de mai 2021 et la passation s'est déroulée sur la période du mois de Juin 2021. Le choix a été fait de le communiquer sous forme d'entretien téléphonique dans une volonté de pouvoir échanger avec les agents, d'engager un dialogue avec eux de manière directe et individualisée. Nous avons choisi d'interroger un échantillon représentant 10% de la population des BOE, soit 80 personnes. La répartition des agents interrogés s'est faite en termes de genre : *femmes / hommes*, d'origine professionnelle : *lycées / services administratifs*, et enfin de tranche d'âges : *moins de 25 ans, 26-40 ans, 41-54 ans et 55 ans et plus*. Le panel des répondants représentait plusieurs types de handicap. L'objectif

Graphiques représentant l'échantillon des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) questionnés



étant d'identifier au mieux leurs besoins. Les différentes thématiques du questionnaire ont permis de recueillir des informations sur les thèmes suivants :

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

En complément du questionnaire, le souhait a été de rencontrer les acteurs internes et externes de la prévention en faveur des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi par le biais d'entretiens individuels et collectifs. Cette démarche a permis de recueillir leur point de vue, leurs attentes et leurs besoins en se basant sur trois thèmes :

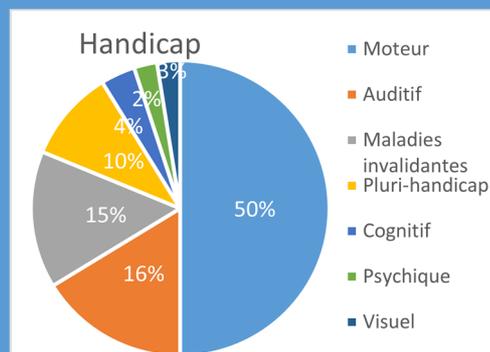
- leur vision de l'action en faveur du handicap au sein de la région Hauts-de-France,
- leur connaissance des agents,
- le partenariat actuellement mené avec la mission handicap.

4.3.2. Résultat des enquêtes menées :

Les questionnaires auprès du public BOE ont permis de mettre en évidence les éléments suivants :

- La mission handicap est clairement identifiée par les bénéficiaires. Elle est connue et visible tant par les agents BOE que par les acteurs internes. **Ce travail de visibilité doit être reconduit dans le cadre de la nouvelle convention.**
- La majorité des répondants contactent la mission handicap pour monter leur dossier de reconnaissance RQTH, pour avoir des informations sur leurs droits, pour connaître et monter leur dossier d'aides individuelles, et également dans le cadre du renouvellement de leur reconnaissance RQTH.
- Globalement les agents BOE questionnés ne rencontrent pas de difficulté pour accéder à leur lieu et poste de travail. Cependant pour tous ceux rencontrant des difficultés, le besoin se situe sur l'accompagnement du trajet « domicile-travail », **l'aide au transport « domicile travail » sera reconduite dans le cadre de la nouvelle convention.**
- Un grand nombre des répondants informe leur encadrant et leurs collègues de leur handicap. Néanmoins, il est à noter qu'à travers leurs témoignages « qu'information » et « compréhension » sont parfois deux choses différentes. **C'est pourquoi des actions de sensibilisation vers l'encadrement et**

Graphique représentant les différents types de handicap des répondants



Travail et handicap : regard sur l'action Hauts de France



Par les agents BOE



les collectifs de travail seront développés dans le cadre de la nouvelle convention.

- 2/3 des répondants ont bénéficié d'un aménagement de poste (aide technique, organisation du travail, réorganisation des missions, aide individuelle : prothèses auditives et orthèse, mise en place d'un AVP). **L'axe maintien dans l'emploi est un axe fort dans la collectivité, il doit être maintenu dans le cadre de la nouvelle convention.**

- Environ 20% des répondants ont connu une reconversion professionnelle avec un accompagnement en interne (bilan professionnel, formations...), leur retour est satisfaisant. Cette population est amenée à augmenter car 12% des répondants pensent en avoir besoin dans les années à venir. **L'axe portant sur la Période Préparation au Reclassement (PPR), le reclassement et la reconversion, en passant par la formation et les bilans en interne doit être développé dans le cadre de la nouvelle convention.**

Les entretiens auprès des acteurs internes et externes ont permis de confirmer les actions suivantes à mettre en œuvre dans le cadre de la nouvelle convention :

- **La sensibilisation et la prévention auprès des services, du collectif de travail et du manager :**

- Mise en place d'un guide sur le handicap, développement d'un plan de communication annuel, poursuite de la SEEPH.
- Mise en place d'un plan de sensibilisation collectif qui sera développée sur les trois années de la convention 2022-2024.
- Mise en place de formations auprès des managers sur les différents types de handicap ainsi que sur les conséquences du handicap sur la vie professionnelle, mise à disposition d'un guide handicap (en cours de construction)
- Mise en place d'un accompagnement par le référent handicap lors de la mise en place d'un AVP (Auxiliaire de Vie Professionnelle).

- **Maintien dans l'emploi :**

- Les aides individuelles doivent être maintenues suite à la constatation de l'augmentation des agents bénéficiant d'appareillages auditifs.
- Un nouveau marché est en cours de construction pour l'achat de matériel adapté au handicap, il est nécessaire que ce projet puisse être mis en place en 2022, car les acteurs internes mettent l'accent sur l'importance d'optimiser les délais de livraison et d'avoir du matériel plus spécifiquement adapté aux pathologies des agents.
- Une expérimentation sur 8 lycées est en cours afin de doter les agents d'entretien (85 agents au sein de la collectivité) d'outils

Maintenir dans l'emploi



Vision de l'action en faveur du handicap



Connaissance du public cible

de travail plus ergonomiques ce qui aura pour objectif de prévenir l'usure professionnelle. Si cette expérimentation est concluante elle pourra être reconduite auprès de tous les agents d'entretien de la Région Hauts de France. Les aménagements de poste se poursuivent dans le cadre de la nouvelle convention pour ce personnel, en cas de généralisation d'une nouvelle dotation de matériels pour l'ensemble des agents d'entretien, la mission handicap continuera à se concentrer sur des aménagements de poste plus complexes.

L'ensemble de ces actions a déjà été identifiée et pour certaines, elles sont en cours de déploiement et répondent aux besoins des agents.

Ces différents éléments associés aux bilans des axes précédents amènent la Région à défendre le projet suivant.

Travail en partenariat



5. La nouvelle convention 2022-2024

Après une première convention signée avec le FIPHFP à l'échelle de la nouvelle Région Hauts-de-France, la collectivité souhaite poursuivre cette politique volontariste par la signature d'une nouvelle convention en 2022 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.

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.

5.1 L'évolution du taux d'emploi :

Nous constatons une baisse du taux d'emploi des personnes BOE au sein de la collectivité. Il est passé de 12.28 % en BOE au 1^{er} janvier 2018 à 9.70 % au 31 décembre 2020. Cette baisse s'explique par le nombre de départs de la collectivité (retraite - mutations - décès...). Le nombre de départs en retraite prend une part importante dans ce chiffre et correspond à une moyenne d'âge vieillissante au sein de la collectivité.

De par l'évolution de la pyramide des âges au sein de la collectivité, cette baisse du taux de travailleurs handicapés se répercutera un peu tous les ans ce qui nécessite pour la Région de renforcer son action visant à maintenir son taux d'emploi, bien supérieur au taux légal. Les actions déjà mises en place vont être poursuivies et de nouvelles vont être développées :

- **Mise en place d'un travail partenarial avec les différents acteurs RH 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 préventive... sont autant d'acteurs potentiellement en lien avec des agents présentant des problématiques de santé. Le partenariat tissé entre ces collègues RH et la mission handicap leur permet d'évoquer avec ces agents la possibilité de faire reconnaître une situation de handicap et ainsi de les orienter vers la mission handicap pour les accompagner dans cette démarche de reconnaissance.
- **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, de maintien dans l'emploi.



Accompagnement à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3	Précisions
Taux d'emploi (au 31 décembre)	9.80 %	9.90%	10.00 %	

Les comités de pilotage et de suivi :

Mise en place d'un comité de pilotage et d'un comité 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.

5.2 : Le recrutement des travailleurs en situation de handicap :

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

L'objectif étant de maintenir 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 recruter à effectif constant et ainsi d'accroître davantage la mobilité interne des agents déjà présents. La possibilité d'établir une convention de partenariat avec les Cap emplois sera étudiée afin de recruter et d'intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap.
- **Développer l'engagement de nos services de recrutement dans différents événements visant au recrutement 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.
- **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.

La mise en place systématique de visite médicale à l'embauche en passant par la mise en place de PAS (prestations d'appui spécifique) se développera et se poursuivra pour les futurs recrutements d'apprentis. Ainsi que la mise en place d'une convention de formation en faveur des apprentis reconnus travailleurs handicapés afin de leur permettre une meilleure professionnalisation et appropriation de leur métier est en cours de réflexion avec le CNFPT.

La mise en place d'un tutorat par le maître d'apprentissage est établie pour accompagner chaque 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.

L'organisation d'ateliers avec le service apprentissage en fin d'apprentissage pour les post apprentis afin de leur favoriser et de les accompagner à postuler sur les offres d'emploi de la collectivité et valoriser ainsi leur apprentissage

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

	Année 1	Année 2	Année 3	Précisions
CDI ou titularisations de fonctionnaires	5	5	5	
CDI ou titularisations d'apprentis	4	4	4	
Contrats aidés	La Région cofinance mais n'embauche pas de contrats aidés.			
Contrats d'apprentissage	14	14	14	
CDD	10	10	10	
Services civiques				
Stagiaires (étudiants/élèves)	1	1	1	

Le recrutement d'apprentis RQTH en Région Hauts-de-France

En 2020, la Région a pérennisé un apprenti sur un métier de **technicien informatique** et a recruté dans le cadre de sa campagne de recrutement **17 apprentis RQTH** dans les domaines de la restauration et de l'accueil.

En 2021, la Région élargit son offre d'apprentissage aux formations de la maintenance des bâtiments.

L'objectif est de permettre aux jeunes d'acquérir une pratique et une expérience professionnelle au sein de nos services Siège, Ports et Lycées.

Pour l'Institution, l'accueil d'apprentis permet de soulager les métiers dits « sous tension » en formant des jeunes sur des missions spécifiques où parfois le recrutement de titulaire ou de contractuel peut-être rendu difficile faute de profil correspondant aux missions. Les domaines recherchés sont essentiellement en restauration, maintenance des bâtiments (CAP ou Bac Pro) mais aussi en accueil et sur des profils post BAC.

Les objectifs de recrutements 2022-2024 sont importants afin de favoriser la professionnalisation d'un maximum de jeunes. Et ceci malgré une ambition de pérennisation contrainte qui est due à un secteur prisé, une concurrence du privé/public en termes de rémunération et d'évolution de carrière notamment sur les métiers de la restauration. La collectivité a conscience que c'est un axe qui doit encore être développé davantage.

- **Accompagner à la prise de poste et à l'adaptation du poste de travail** si cela s'avère nécessaire suite à la visite d'aptitude à l'embauche et communication d'un guide présentant les dispositifs spécifiques mis en place pour les agents nouvellement recrutés en situation de handicap.
- **La Région Hauts-de-France, employeur inclusif, intègre de manière transversale la notion du handicap dans ses lignes directrices de gestion (LDG) notamment en matière de recrutement.**

5.3 : Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptés :

Le nombre d'agents reconnus inaptés à leurs fonctions ne cesse de progresser au sein de la Région Hauts-de-France. 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 son personnel au sein des services de la Région. En effet les lycées sont étendus à tout le territoire des Hauts-de-France et les agents sont implantés géographiquement dans une zone qui limite les possibilités de reclassement ou reconversion professionnelle vers les deux principaux sites administratifs qui sont Lille et Amiens.

Ils 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 professionnel interne mené par les chargés d'accompagnement et des formations sont mises en place avec le CNFPT.

Ces réorientations professionnelles ne peuvent être comptabilisées comme des reclassements statutaires car l'agent ne change pas de cadre d'emplois.

Dans le cadre de cette convention, la Région Hauts-de-France va également développer en interne la mise en place d'ateliers collectifs portant sur la réalisation de son CV et lettre de motivation, la réflexion sur le projet professionnel et ce dès le début de la carrière.

Chaque agent est également pris en charge individuellement que ce soit pour une PPR, un reclassement ou une reconversion par un chargé d'accompagnement afin de réfléchir à un projet réalisable et individualisé.

Le reclassement statutaire

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

Cet axe sera financé en intégralité par la Région.

La Région se donne comme objectifs de :

- Accompagner 3 agents dans le cadre d'une PPR
- Accompagner 45 agents en reclassement ou reconversion professionnelle
- Réaliser 45 bilans professionnels en interne
- Former les tuteurs des agents concernés

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

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

Et souhaite développer le dispositif Emploi Accompagné (DEAc).

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, engagé en matière de recrutements, pourra également intégrer les situations d'inaptitudes et 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 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.

5.4 Le maintien dans l'emploi :

Les aménagements de poste pour les agents BOE et les agents en situation de restrictions médicales représentent la part la plus importante des actions que mène la Région pour le maintien dans l'emploi de son personnel.

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

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 en cours avec la Direction des moyens institutionnels, la Direction des équipements du patrimoine lycées et la Direction des systèmes informatiques. Ce travail s'effectue en lien avec les professionnels du service santé et l'équipe des préventeurs.

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.

De même, la présence des chargées d'accompagnement – référentes handicap et référent RH lycées a été renforcée lors d'étude de poste en interne par les préventeurs comme en externe par des organismes prestataires. Cela permettra d'assurer le plus finement possible le lien avec l'achat de matériel qui découle de ces prestations. De même, lors de la mise en place d'un AVP, le référent

Accompagnement au maintien dans l'emploi

- Renforcement 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 (métiers ne le permettant pas)
- Maintien des aménagements de postes de techniques et doublement pour ceux en télétravail
- Développement du recours aux AVP (auxiliaires de vie professionnels) pour permettre aux agents d'être maintenus le plus longtemps possible dans leur emploi

La Région se donne comme objectifs de maintenir le même niveau de prestation auprès de ses agents que lors de la convention précédente :

- 75 prothèses auditives
- 15 autres prothèses et orthèses
- 40 agents bénéficiant de l'aide au transport domicile travail
- 80 études ergonomiques
- 300 aménagements de poste
- 45 agents bénéficiant d'un AVP (auxiliaire de vie de professionnelle)
- 30 interprétariats en langage des signes

La collectivité souhaite poursuivre le recours au dispositif PAS (prestation d'appui spécifique) et souhaite développer le dispositif **Emploi Accompagne (DEAc)**.

handicap sera présent afin d'accompagner l'arrivée de cette personne ressources pour l'agent en situation de handicap.

Un renforcement du partenariat avec les médecins de prévention est attendu dans le cadre de la nouvelle 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 également développé pour les agents qui le souhaitent lors des visites médicales annuelles** en partenariat avec les centres de médecine de prévention.

En termes de prévention de l'usure professionnelle, **une expérimentation est actuellement menée sur 8 lycées pour doter les agents d'entretien des lycées d'un matériel spécifique plus ergonomique**. Si cette expérimentation est concluante le dispositif pourra être déployé à l'ensemble de ce personnel qui représente 30 % de l'effectif global de la collectivité.

5.5 La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés :

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.

Dans le cadre du travail mené sur la mise en place d'un marché pour du matériel plus adapté aux problématiques de santé, il est prévu que soit intégrée **la formation à l'utilisation du nouvel équipement**, trop souvent livré et non expliqué au personnel qui prend le risque de ne pas l'utiliser de manière efficace ou ne l'utilise parfois pas du tout.

Il est prévu la mise en place de formations destinées à **professionnaliser et accompagner les agents dans l'accueil de personnes en situation de handicap ou avec restrictions médicales auprès des managers** (en les identifiant avec les référents RH lycées et siège) en difficulté face à un agent ayant des problématiques de santé ou un handicap.

La Région **mettra en place des formations destinées à professionnaliser et accompagner son équipe mission handicap et ses agents d'accueil en antennes régionales au langage des signes**. Cela représente 12 personnes qui seront formées au langage des signes au sein de l'institution.

Accompagnement à la formation

- Formation au matériel prévu dans le nouveau marché
- Plan de formation individualisé dans le cadre des PPR
- Formation des managers à l'accueil d'une personne en situation de handicap ou avec restrictions d'aptitude

La Région va mettre en place :

- 3 bilans de compétences pour des agents BOE
- 15 bilans professionnels en interne pour des agents BOE
- Des formations auprès des tuteurs en lien avec des personnes en situation de handicap.

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

La sensibilisation sera l'action phare de cette nouvelle convention. Il est en effet prévu de travailler sur 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 arrêt maladie, notamment de longue durée. En libérant la parole sur le sujet du handicap et en accompagnant les collectifs de travail la Région Hauts-de-France souhaite mener et développer dans le cadre de la nouvelle convention des actions de sensibilisation à destination :

- **Des encadrants de la collectivité.** Ces « cafés RH managers » auront vocation à aborder les différents types d'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 de handicaps les plus présents au sein de la collectivité).

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 prestations d'appuis spécifiques.

La Région est engagée depuis plusieurs années sur **la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)** et poursuivra cette action.

Le DUODAY a été mis en place en 2020 et renouvelé en 2021. Cette action se poursuivra également dans le cadre de la nouvelle convention.

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).

Une newsletter DRH a été créée depuis juillet 2021 et celle-ci prévoit d'y intégrer de manière régulière des informations sur le handicap afin de sensibiliser les services RH.

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 Région va mettre en place des sensibilisations collectives réalisées par les référents handicap en collaboration avec les acteurs internes du handicap.

Elle va participer à la SEEPH et va mettre en place des actions de communications régulières sur le handicap

Elle va renouveler sa participation au DUODAY afin de se faire rencontrer agents et demandeurs d'emploi en situation de handicap

5.7 Les 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.

Autres dispositifs

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

5.9 : Le 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	457 650,00 €	58,50%	324 648,00 €	41,50%	782 298,00 €
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%	453 000,00 €	100,00%	453 000,00 €
TOTAL		1 035 390,00 €	36,12%	1 830 889,00 €	63,88%	2 866 279,00 €

5.10 Les indicateurs de suivi :

Thème	Axe stratégique	Indicateur	Caractère de l'indicateur	Indicateur retenu
Apprentissage	Renforcer l'apprentissage	Taux d'apprentis BOE	Obligatoire	Oui
		Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui
Insertion / recrutement	Encourager les recrutements	Taux de BOE recrutés	Obligatoire	Oui
		Taux de BOE recrutés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui
Formation	Rendre la formation accessible	Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total	Obligatoire	Oui
Accessibilité numérique	Poursuivre le développement de l'accessibilité	Nombre d'application métiers et Intranet accessibles	Optionnel	Non
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus Taux d'agents promus	Obligatoire	Oui
		Taux de BOE ayant fait une mobilité Taux d'agents ayant fait une mobilité	Optionnel	Non
		Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Obligatoire	Oui
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	Oui



Région
Hauts-de-France