

RESSOURCES HUMAINES

Emploi et handicap : la FPT montre l'exemple

Catherine Maisonneuve | France | Toute l'actu RH | Publié le 06/02/2019 | Mis à jour le 05/02/2019

Les collectivités remplissent leur obligation légale d'embauche de 6 % d'agents en situation de handicap. Beaucoup travaillent désormais à les intégrer pleinement dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.



Carton plein. La territoriale a franchi le cap des 100 000 agents en situation de handicap en 2017 – 103 615 pour être précis, selon les statistiques du FIPHFP ^[1]. Elle a atteint le taux d'emploi légal de 6,62 % et le taux d'emploi direct de 6,27 %. Enfin, toujours en 2017, elle a réalisé le nombre record de 28 272 recrutements face à un maintien dans l'emploi stabilisé à 16 575 personnes. « La territoriale est la première de cordée », affirme Marc Desjardins ^[2], directeur du FIPHFP, qui toutefois le rappelle : « Les 6 % ne sont pas un objectif mais un plancher », ce que vient d'ailleurs de confirmer la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 – le taux sera révisable tous les cinq ans, maintenu ou à la hausse.

Les recettes du succès ? La volonté des élus, la proximité des collectivités avec les habitants, des RH plus rodées... mais aussi le poids du maintien dans l'emploi en raison de la dureté de nombreux métiers. C'est d'ailleurs par là que les collectivités ont souvent commencé pour ne pas être mises à l'amende (par une contribution annuelle au FIPHFP, ndr). Elles ont entrepris de recenser en interne les agents susceptibles d'être éligibles à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés. Une démarche à haut risque humain pour l'agent et pour le collectif de travail, dans un contexte où les représentations négatives ont la vie dure. Mais le FIPHFP a outillé cette démarche dans le cadre des premières conventions triennales signées avec les gros employeurs (plus de 600 agents) et les CDG pour les plus petits. Et, parallèlement à l'accompagnement financier et opérationnel du fonds, les premiers référents « handicap » sont apparus dans les services RH. Les recrutements au coup par coup ou au cas par cas ont eux aussi emprunté la voie de la rationalisation...

Emploi accompagné, secteurs protégé, adapté

Les conventions deuxième et bientôt troisième génération sont les balises d'une évolution forte : la structuration d'une véritable politique RH du handicap et son inscription dans la durée de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Le conseil départemental de la Vienne en est un exemple, après une spectaculaire « remontada » ! « En 2012, le département comptait moins de 1 % d'agents en situation de handicap, rappelle Marie-Renée Desroses, vice-présidente chargée des personnels et des moyens généraux. Nous en sommes aujourd'hui à 8 %, avec la volonté politique de tenir sur la durée. Nous avons par exemple fait le choix de la discrimination positive dans nos recrutements à compétences égales de deux candidats » (lire ci-dessous [3]).

Pour plusieurs collectivités, il s'agit désormais de mettre du qualitatif dans les rouages. Marie-Renée Guével, qui coordonne un programme de recherche sur les personnes handicapées dans la fonction publique, souligne à cet égard « l'importance de travailler à une montée en compétences des différents acteurs » (agents en situation de handicap, référents « handicap », personnels des RH) et « de développer des dispositifs faisant preuve de créativité et s'adaptant aux besoins des différents protagonistes », comme l'emploi accompagné, le partenariat avec les secteurs protégé et adapté, etc. (1) [4]

Un exemple cité par le FIPHFP : le sas de transition professionnelle créé par Chalon-sur-Saône, son centre communal d'action sociale et la communauté d'agglomération du Grand Chalon (51 communes, 113 900 hab.). Les trois collectivités, 1 658 agents au total, qui ont signé une nouvelle convention... sont parties d'un constat (généralisable !) : le retour à l'emploi précipité de certains agents inaptes ne répond parfois ni à leurs souhaits ni aux besoins des services qui les (ré)intègrent, ce qui peut se révéler humainement catastrophique. Le sas est concrétisé par un espace dédié au sein de la DRH, équipé de six postes informatiques avec une animatrice temps plein. Durant une période de quinze jours à six mois, l'agent bénéficie d'une évaluation de ses compétences ainsi que d'un accompagnement individualisé pour construire son projet professionnel et son plan de formation.

Stage de découverte en menuiserie

Autre exemple récent : le CDG des Alpes-de-Haute-Provence (96 collectivités et établissements affiliés, 4 700 agents) a favorisé le recrutement d'une jeune femme trisomique. Recrutée en emploi d'avenir, elle a ensuite été titularisée sur un poste de cantinière. Le CDG l'a accompagnée durant tout son parcours à travers une PPS « handicap mental » qui permet le recours à une expertise extérieure. Financée par le fonds, la PPS a permis des actions de sensibilisation à l'attention du collectif de travail ou des rencontres avec le tuteur.

Toujours dans le domaine du handicap mental, qui reste le vrai angle mort des politiques RH (avec le handicap psychique), la mairie d'Ajaccio (1 642 agents, 69 000 hab., Corse-du-Sud) a noué une collaboration avec un Esat de l'Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales qui s'est déjà concrétisée par deux mises à disposition (entretien des espaces verts et de la voirie). Elle souhaite désormais proposer aux travailleurs de l'Esat des stages de découverte en menuiserie, en entretien des locaux ou dans les cantines scolaires. Avec 135 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur 1 642 agents – un taux d'emploi direct de 9,31 % – la ville d'Ajaccio vient de signer sa première convention avec le FIPHFP pour renforcer sa politique d'inclusion. Y compris par la voie escarpée.

Une politique volontariste qui mise sur l'apprentissage

[Métropole Nice Côte d'Azur, 49 communes, 12 000 agents, 538 600 hab.]

Christopher Say, responsable du Phare

Les trois ont atteint ou dépassé le seuil de 6 % : la métropole Nice Côte d'Azur, la ville de Nice et son centre communal d'action sociale ont charpenté le pôle « handicap et reconversion » (Phare) au sein de la direction du bien-être et de la santé au travail, l'une des trois entités de la DGA mutualisée des RH. « Le pôle est le pivot d'une politique RH volontariste, qui bénéficie d'un gros portage politique, souligne Christopher Say, son responsable. Sept agents accompagnent chaque année environ 150 des

750 bénéficiaires de l'obligation d'emploi – aménagements de postes et outils de travail, intervention lors d'un changement d'affectation... » Le Phare travaille aussi avec le pôle « recrutement » de la DGA – « nous sommes en deuxième rideau avec un fort investissement pour l'apprentissage, important vivier de compétences ». La force du Phare ? « Nous sommes parfaitement identifiés par les agents et les services. Ils nous connaissent et reconnaissent. »

Contact : Christopher Say, christopher.say@nicecotedazur.org

Les nouvelles obligations à partir de 2020

Pour favoriser l'emploi direct, la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 supprime la possibilité pour l'employeur de remplir partiellement son décret du 28 novembre 2018 ^[5], y compris par les employeurs de moins de 20 salariés par agents.

Une attention particulière a permis d'atteindre un taux de 8 % de travailleurs handicapés

[Vienne, 1 550 agents, 436 100 hab.]

Cédric Chauvet, directeur des ressources humaines

Avec 125 agents en situation de handicap, le conseil départemental de la Vienne a atteint le taux de 8 % de ses effectifs. Pour garder le cap, il est en passe de signer une nouvelle convention, la troisième, avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. « Nous portons une attention particulière aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de notre gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, explique Cédric Chauvet, directeur des RH. Un tiers devrait partir à la retraite dans les cinq prochaines années, donc, avec 8 % de recrutements, la commande politique est claire. »

Le conseil départemental recrute une soixantaine de nouveaux agents chaque année, soit par concours – « on ne découvre parfois leur reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés qu'après la sélection par le jury », souligne Cyril Dallidet, correspondant « handicap » –, soit par le biais du « contrat article 38 ». D'autre part, le dispositif « parcours emploi compétences » (ex-emplois aidés) est un vivier où hameçonner, de même que l'apprentissage, surtout pour les recrutements en catégorie C. Mais pas que... le service RH a eu en stage d'école un étudiant non voyant en master de psychologie du travail. « Avec la vice-présidente Marie-Renée Desroses, nous réfléchissons aussi à mobiliser le service civique », conclut Cédric Chauvet.

Contact : Cédric Chauvet, cchauvet@departement.fr

« Inclure sans stigmatiser, Emploi et handicap dans la fonction publique »

Cet ouvrage, sous la direction de Marie-René Guével ^{(2) [6]}, rassemble les travaux conduits dans le cadre du programme de recherche et d'échanges de pratiques « Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique » (2012-2016), conduit par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP) et l'École des hautes études en santé

publique (EHESP) en collaboration avec le Groupe national des établissements publics sociaux et médico-sociaux (Gepso ^[7]). Les objectifs en étaient de mieux connaître les évolutions relatives à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans l'emploi, documenter les pratiques professionnelles en France et en Europe, et mobiliser l'expertise acquise dans les fonctions publiques. L'ouvrage s'appuie sur le colloque ^[8] conclusif des 24 et 25 novembre 2016 et s'organise en quatre grandes parties :

- Quels sont les effets des processus de catégorisation des handicaps dans le milieu ordinaire ;
- Vers des environnements de travail inclusif participation et monde de l'emploi ;
- La transformation des collectifs de travail au prisme du handicap ;
- Vers de nouveaux métiers de l'accompagnement : l'exemple du référent handicap.

A noter : le programme de recherche ^[9] a été reconduit sur 2017-2020

REFERENCES

- Le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 simplifie la procédure de RQTH et améliore l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Le décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018 permet, dans certains cas, l'attribution de la RQTH sans limitation de durée.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Emploi des personnes handicapées : forte progression du taux dans la territoriale
- « La territoriale a franchi le cap des 100 000 agents en situation de handicap »
- Proportions minimale et maximale des travailleurs handicapés au sein des entreprises adaptées
- Handicap : le Défenseur des droits revient à la charge sur l'obligation d'aménagement raisonnable
- Diverses mesures de simplification dans le champ du handicap
- « La territoriale a franchi le cap des 100 000 agents en situation de handicap »
- Un nouveau « CDD Tremplin » pour les travailleurs handicapés
- Simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Le handicap psychique, une différence qui demande un suivi