



PLAN D' ACTIONS HANDICAP 2024-2026

Le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage !

Une politique inclusive et engagée au service de l'accueil des agents en situation de handicap

Le 1^{er} juillet 2024, la politique du handicap a été présentée au comité social territorial. Ambitieuse, portant nos priorités vers les agents et les usagers, elle marque l'engagement fort que nous portons collectivement dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'emploi des travailleurs en situation de handicap représente un axe central de cet engagement.

Notre enjeu est que le handicap ne soit plus un frein, et même ne soit plus un sujet de préoccupation pour nos agents afin que chacune et chacun s'épanouisse pleinement au sein de notre établissement. Depuis plusieurs années, le pôle Ressources humaines assure l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap avec qualité et efficacité. Nous participons également au Duoday qui permet de faire découvrir nos métiers et de lutter contre les stéréotypes.

Nous souhaitons aller encore plus loin. C'est pourquoi la politique du handicap que nous portons se décline autour de 7 axes de travail :

- + de sensibilisation et de formation,
- + d'inclusion dans les recrutements,
- + d'accompagnement au maintien dans l'emploi,
- + d'égalité d'accès à la promotion professionnelle,
- + de communication sur la politique handicap,
- + de moyens pour améliorer notre taux d'emploi,
- + d'évaluation de nos actions.

Enfin, nous souhaitons que le handicap soit aussi pris en compte dans les politiques publiques qui sont les nôtres avec un focus particulier sur les équipements culturels et sportifs, sans oublier l'accessibilité des bâtiments et des équipements recevant du public. À travers ces exemples, c'est l'engagement de nos agents au plus près des usagers qui est mis en avant.

Ensemble, élus, direction générale, cadres et agents, nous construisons une administration, plus forte, plus inclusive et plus juste.

Sandrine Gély
Directrice générale
des services

Michel Leprêtre
Président

QUELQUES CHIFFRES SUR LE HANDICAP...

ENV.
80%

des handicaps sont invisibles

ENV.
1/3

des personnes handicapées ont un emploi
(soit deux fois moins que dans le reste de la population)

12%

Taux de chômage des personnes handicapées en 2022
(1,7 fois + élevé que la moyenne nationale à 7 %).

6,67%

Taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale (2022)
(Le taux d'emploi légal est fixé à 6%. À défaut de l'atteindre, l'employeur doit verser une contribution au FIPHFP)

AU GRAND-ORLY SEINE BIÈVRE

84

Le nombre d'agent-e-s déclaré-e-s Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au 31/12/2023

5,37%

Taux d'emploi des personnes handicapées (2023)
(Étant en dessous du taux d'emploi légal fixé à 6%, notre contribution due au FIPHFP en 2024 pour l'année 2023 est de 31 104 €).

44

Le nombre d'agent-e-s reconnu-e-s travailleurs-ses handicapé-e-s reçu-e-s par la chargée de mission handicap et maintien dans l'emploi pour un aménagement de poste, un suivi de renouvellement RQTH... (2022)

UN PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL AMBITIEUX

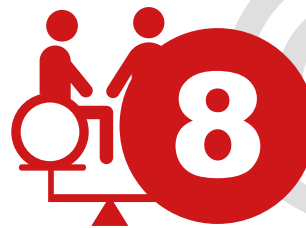
Les enjeux de l'inclusion sont multiples, allant de la promotion de l'égalité des chances à la valorisation de la diversité.

L'accueil des personnes en situation de handicap et plus globalement dans la lutte contre toutes les formes de discrimination est un engagement fort du Grand-Orly Seine Bièvre ; c'est le sens de la politique du handicap qui a été présentée et actée par le CST le 1^{er} juillet dernier.



AXES DE TRAVAIL

- + de sensibilisation et de formation
- + d'inclusion dans les recrutements
- + d'accompagnement au maintien dans l'emploi
- + d'égalité d'accès à la promotion professionnelle
- + de communication sur la politique handicap
- + de moyens pour améliorer notre taux d'emploi
- + d'évaluation de nos actions



OBJECTIFS



ACTIONS



DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

OBJECTIF 1

Promouvoir l'inclusion et sensibiliser au handicap

- 1. Adapter les contenus et rythmes de formation** aux besoins spécifiques des agent·e·s handicapé·e·s
- 2. Renforcer la formation** des agent·e·s en situation de handicap et de leurs collègues sur les enjeux du handicap
- 3. Proposer des actions de sensibilisation sur le handicap invisible et un module d'accompagnement des équipes** pour accueillir au mieux un·e agent·e en situation de handicap
- 4. Former les managers** à la gestion des candidatures et des entretiens pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) avec La Fabrique du Management.



D'INCLUSION DANS LES RECRUTEMENTS

OBJECTIF 2

Faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (dont les apprentis)

- 5. Intégrer systématiquement le handicap dans les processus de recrutement** et rappeler les principes de non-discrimination et de non-stigmatisation des agent·e·s
- 6. Partager des objectifs de recrutements inclusifs** avec les directeurs/directrices et responsables de secteur/unité, et les **inciter à recruter et intégrer les travailleurs handicapés**
- 7. Améliorer la forme et la visibilité des offres d'emploi accessibles, notamment via des plateformes spécialisées** (rendre plus lisible les contraintes de postes, participer à des forums emploi spécialisés...)
- 8. Développer des partenariats avec des établissements spécialisés** pour cibler efficacement les candidat·e·s (ex. : CAP emploi)
- 9. Créer des parrainages entre les agent·e·s et étudiant·e·s handicapé·e·s**, pour faire connaître nos métiers
- 10. Communiquer sur notre engagement pour l'emploi des personnes handicapées** (ex. : mise en avant des Contrats ad hoc, Emploi tremplin, recrutement d'apprenti·e·s en situation de handicap...)
- 11. Accentuer la politique de recrutement des apprenti·e·s handicapé·e·s** et communiquer sur notre volonté de recruter des jeunes RQTH en apprentissage, en lien avec la GPEC pour les perspectives de postes



D'ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DE L'EMPLOI

OBJECTIF 3

Favoriser la continuité professionnelle des agent-e-s handicapé-e-s

12. Instaurer des entretiens de carrière pour évaluer les besoins en santé et formation (périodicité à définir en fonction du type de métier, de la pénibilité de l'activité et des besoins de l'agent-e)

13. Ajouter un volet inclusion dans notre politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

14. Anticiper les situations d'inaptitude en systématisant des actions préventives et en informant les agent-e-s sur les possibilités de reclassement (EPI, aide à la manutention, aménagement des postes, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, formations, échauffements à la prise de fonction, poursuivre les actions lors de la semaine de la QVCT...)

15. Formaliser et promouvoir la cellule de reclassement et de changement d'affectation pour raison de santé



D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF 4

Assurer des perspectives de carrière et d'information sur les droits des agent·e·s handicapé·e·s

16. Mettre en place des parcours professionnels spécifiques pour accéder à des postes à responsabilités

17. Recruter systématiquement les candidats en situation de handicap sur des contrats avec titularisation dans les 3 catégories (A, B et C)

18. Promouvoir les dispositifs de détachement et d'intégration pour les fonctionnaires handicapés (possibilité, sous certaines conditions, d'accéder à un cadre d'emplois supérieur)

19. Informer sur les droits en matière de retraite anticipée et de majoration des pensions pour les agent·e·s handicapé·e·s



DE COMMUNICATION SUR LA POLITIQUE HANDICAP

OBJECTIF 5

Valoriser la diversité et les initiatives en faveur de l'inclusion

20. Promouvoir une culture d'inclusion au sein du Grand-Orly Seine Bièvre

2. Construire une stratégie de communication visant à renforcer l'image d'employeur inclusif du Grand-Orly Seine Bièvre

22. Communiquer sur les actions menées pour améliorer l'accessibilité et les politiques publiques



DE MOYENS POUR AMÉLIORER NOTRE TAUX D'EMPLOI

OBJECTIF 6

Mieux recenser et sensibiliser les agent-e-s en situation de handicap

23. Sensibiliser les agent-e-s sur les différents types de BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) et encourager leur déclaration

24. Valoriser les dépenses déductibles notamment grâce au partenariat avec l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) en développant des actions en faveur des achats socialement responsables

OBJECTIF 7

Renforcer les moyens d'action en faveur du handicap

25. Signer une convention avec le FIPHP pour bénéficier de moyens supplémentaires d'actions en faveur du handicap (projets de formation, sensibilisation ; aménagements lourds ou collectifs des postes de travail...) et de subventions

26. Communiquer sur nos démarches et ambitions concernant l'inclusion et sur la convention FIPHP



D'ÉVALUATION DE NOS ACTIONS

OBJECTIF 8

Évaluer l'efficacité des actions et améliorer de manière continue la politique en faveur du handicap

27. Développer des indicateurs de suivi pour mesurer l'efficacité des actions et les progrès réalisés

28. Recueillir régulièrement les retours des agent·e·s en situation de handicap pour ajuster les mesures

29. Effectuer des « audits » internes réguliers pour évaluer l'accessibilité des postes de travail



LE GRAND-ORLY SEINE BIÈVRE

S'ENGAGE AUSSI POUR SES HABITANT·E·S

- + d'actions pour prendre en compte le handicap dans nos politiques publiques
- + d'accessibilité dans nos équipements recevant du public
- + d'agent·e·s formé·e·s pour un accueil optimal des usager·e·s en situation de handicap
- + de projets inclusifs au sein de nos équipements culturels
- + de services dédiés aux personnes en situation de handicap

Retrouvez quelques actions phares en images sur l'intranet

