

Maintien et insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Accompagnement à la démarche

Emploi des personnes en situation de handicap : vos enjeux

- ▶ Mettre en place une politique globale de maintien et d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap, c'est répondre à différents objectifs :
 - **réglementaire** : la Loi du 10 juillet 1987 impose aux organisations des trois fonctions publiques employant plus de 20 agents le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap pour atteindre la proportion minimale de 6 % de leur effectif ;
 - **économique** : depuis la Loi du 11 février 2005, une contribution financière est appliquée aux structures n'atteignant pas ces 6 % ;
 - **social et humain** : avec l'amélioration globale des conditions de travail et de l'intégration des personnels en situation de handicap, ainsi que la valorisation de l'image de l'organisme.

Aujourd'hui, le taux moyen d'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière est de 4 % (*chiffres du FIPHFP - avril 2009*).

L'engagement Dexia DS Services

- ▶ **Une connaissance et une expérience** approfondie de la fonction publique territoriale et hospitalière .
Un accompagnement de terrain au plus près de vos problématiques.
Une aide au pilotage de votre démarche en impliquant l'ensemble des acteurs concernés dans votre structure.



Dexia DS Services a remporté le Trophée Spécial Jury du Salon du Courtage 2009. Il s'agit d'une reconnaissance pour son action dans le domaine de la prévention et du handicap.

Vous pouvez également retrouver le détail des aides et l'ensemble des informations concernant le FIPHFP sur son site <http://www.fiphfp.fr>

Pour toute demande d'information,
contactez nos conseillers au **02 48 48 16 40**
ou par e-mail : **contact@dexia-ds-services.com**
ou sur notre site : **www.dexia-ds-services.com**

Bénéficiez d'un accompagnement adapté à votre organisation

Pour vous aider à mettre en place cette démarche, Dexia DS Services vous propose un accompagnement en trois étapes.

1 Réalisation d'un diagnostic Handicap

Constitution d'un dossier de demande de financement au FIPHFP (<http://www.fiphfp.fr>)

VOS BESOINS

- Disposer d'un **état des lieux** du personnel potentiellement bénéficiaire au sens de la loi au sein de la structure.
- Obtenir une vision claire des **marges de progression ou des évolutions possibles**.
- Construire un **plan d'actions** détaillé dont certaines peuvent être financées par le FIPHFP.

NOTRE PROPOSITION

Constitution d'un comité de pilotage composé de personnes volontaires

- **Étude quantitative** : recueil de données auprès des services Ressources Humaines sur les 3 dernières années et projection pour les années à venir du taux d'emploi des agents handicapés au sein de votre organisation ;
- **Étude qualitative** : analyse et évaluation des représentations et connaissances du handicap ; entretiens auprès d'agents handicapés ou non et d'encadrants ;
- **Préconisation** d'actions permettant d'optimiser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

2 Mise en place des actions

Constitution d'un dossier de conventionnement ou de demande de financement au cas par cas au FIPHFP (<http://www.fiphfp.fr>)

- **Mettre en place** des actions pour développer une politique de maintien et d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap.
- Bénéficier de **compétences spécifiques et d'une expertise** pour la réalisation de ces actions.

Une équipe d'**experts**, composée de : **psychologues, ergonomes et consultants en Ressources Humaines**, qui vous accompagnent dans la réalisation d'études ergonomiques d'aménagements de poste ou d'accessibilité de locaux, de sensibilisations, de démarche de recrutement, de reclassement...

Un **service Communication** disponible pour le conseil et le développement de vos supports de communication.

Analyse des constats et réalisation de préconisations détaillées

- La **communication** : comment faire connaître la démarche au sein de vos services et afficher une politique en la matière ? (*actions d'information, de sensibilisation et de formation auprès des agents et des encadrants*) ;
- Le **recrutement** : aide à la définition des besoins et présentation des acteurs locaux ; accueil des personnes handicapées ;
- Le **maintien dans l'emploi** : interventions ergonomiques pour l'aménagement des postes, aide au reclassement grâce à des procédures d'accompagnement au cas par cas, soutien psychologique individuel ;
- L'**accessibilité des locaux de travail** : diagnostic ergonomique des locaux, étude de la qualité d'usage et formulation de préconisations d'aménagement ;
- La **sous-traitance** d'activités auprès du milieu protégé et adapté : identification des activités pouvant être sous-traitées et orientation vers les réseaux locaux existants.

3 Suivi de la démarche

Établir des **indicateurs de suivi** permettant de valider l'efficacité des actions.

La création d'indicateurs du type : tableau d'évolution de l'effectif ; suivi de la réalisation des actions ; identification des personnels sensibilisés ; taux d'absentéisme et de déclaration de maladies professionnelles, etc.

Les informations contenues dans ce document sont non-contractuelles et susceptibles d'être modifiées à tout moment sans préavis.
L'éditeur de ce document ne saurait voir sa responsabilité tant contractuelle que délictuelle engagée, pour les dommages découlant des actions commises ou omises en raison du contenu de l'information fournie.