

# Prix de l'inclusion

Présentation des projets



# SOMMAIRE

## COMMUNICATION

- Sensibiliser par le théâtre, « HandiActe » par l'ANSES.....p.3
- Libérer la parole, « Le Café sans tabou » par le Conseil départemental 78.....p.5
- Promouvoir le recrutement des volontaires du service civique, par la DGFIP.....p.7
- Favoriser la rencontre grâce au DuoDay, par la Ville de Deuil-La-Barre.....p.9
- Partager le quotidien d'une personne handicapée, « Le double Duoday » par la Ville de Rueil-Malmaison.....p.11
- Créer une communauté professionnelle inclusive, « Les Uns Visibles » par le Ministère de la Transition Ecologique.....p.13

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Étudier les processus d'évaluation afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salarié.es BOE, par la CNAV.....p.15
- Accompagner la promotion des fonctionnaires BOETH, par le Ministère de la Transition Ecologique.....p.17
- Mesurer, comprendre et améliorer la carrière des agents BOE, par la Ville de Paris, le Conseil départemental 93 et la DGAC.....p.19

## RECRUTEMENT

- Améliorer la chaîne de recrutement, par le Conseil départemental 95.....p.21
- Aider à la reconversion professionnelle par l'apprentissage, par le GHU Paris.....p.23
- Recruter des personnes autistes Asperger, par le Ministère des Armées.....p.25

## Sensibiliser par le théâtre

### « HandiActe » par l'ANSES



#### Fiche d'identité

**Nom du projet :** HandiActe

**Employeur :** l'ANSES

**Résumé du projet :** Sensibilisation au handicap par le biais du théâtre

**Représentant légal :** Isabelle TILLY-BECKER

**Contact interne :** Aurore LOISEAU,

Chargée de mission action sanitaire et sociale  
01 49 77 27 91 [aurore.loiseau@anses.fr](mailto:aurore.loiseau@anses.fr)



#### Présentation du projet

La Direction des Ressources Humaines a souhaité investir davantage le sujet du handicap en développant des actions plus impactantes pour mieux sensibiliser les agents.

##### Les problématiques soulevées :

- Comment sensibiliser l'ensemble de la communauté de travail (managers inclus) à toute forme de handicap (visibles et invisibles) ?
- Qu'est-ce qu'un travailleur en situation de handicap ?
- Comment intégrer un agent en situation de handicap ?

L'enjeu : Offrir un même niveau d'information sur le sujet du handicap, quel que soit le site d'appartenance et les statuts des agents, pour une politique commune et transverse.

##### Les objectifs :

- Acceptation de toute forme de handicap par l'agent lui-même, les équipes, les managers.
- Intégration des agents en situation de handicap au sein des équipes et des entités.
- Savoir comment se déclarer « travailleur en situation de handicap ».

Indicateur clé de réalisation : A minima 30% des agents sensibilisés au handicap.



#### Les ressources mobilisées

La mission d'action sanitaire et sociale de la Direction des ressources humaines de l'Anses a initié la démarche.

##### Les acteurs mobilisés en interne :

- La directrice des ressources humaines
- La chargée de mission action sanitaire et sociale
- 10 personnes en région : correspondants sociaux/assistantes de direction et direction des entités
- La Direction de la communication et des relations institutionnelles / communication interne
- Le service achat-marché pour la mise en œuvre du marché public

##### Les acteurs mobilisés en externe :

- DECOMMEDIA et leurs comédiens.

##### Les moyens techniques :

- Salles adaptées sur chaque site.
- Matériel simple (tables, chaises, micros, stylos, feuilles, bouteille eau etc...).
- Logistique de déplacement des comédiens (réservations des billets de train, des nuits d'hôtel etc...).
- Système de retransmission vidéo pour les petites entités de l'Agence.

##### Moyens financiers:

Le budget consacré à cette campagne de sensibilisation a été de 50 000€, réparti sur 2 exercices : 2018 et 2019.

Il concernait principalement la prestation externe, le déplacement des comédiens et la logistique adéquate.



## Les actions mises en place

- Une campagne de sensibilisation lancée en juin 2018.
- Des formations et saynètes



## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

- Nombre d'agents formés : 679 agents sur 1 402 agents soit 48,43 % de l'effectif, taux supérieur à l'attendu de 30%.
- Nombre de sessions : 2018 : 10 sessions (6 en présentiel, 4 par vidéo) 2019 : 13 sessions (6 en présentiel, 7 par vidéo)
- Questionnaire de satisfaction, rempli à l'issue de chaque formation
  - En 2018, 53 % se déclarent très satisfaits et 45 % satisfaits
  - En 2019, 63 % se déclarent très satisfaits et 35 % satisfaits

### Ce qui a fonctionné

- **L'originalité et l'effet de surprise** : Les agents ne savaient pas à quoi s'attendre, le mystère autour de ces formations a été respecté, les agents formés ont gardé le secret tout en incitant leurs collègues à participer.
- **Le format** : Le théâtre a rendu la thématique attrayante et les saynètes ont permis aux agents de se poser de nouvelles questions et d'adopter un autre regard.
- **La réelle portée de la formation** :
  - Prise de conscience des handicaps dits « invisibles » : 10 nouveaux agents se sont déclarés travailleurs handicapés après cette formation
  - Volonté de s'investir sur le sujet : après ces sessions de sensibilisation, plusieurs managers et non managers se sont portés candidats pour recevoir une personne en situation de handicap lors du dispositif Duoday dans lequel l'Anses s'est engagé depuis 2019.
- **La qualité de la prestation** : Les comédiens maîtrisaient parfaitement leur prestation et le sujet du handicap, ce qui a contribué fortement à la réussite du projet et à la pertinence des formations

### Ce qui n'a pas fonctionné

- **Un démarrage de la campagne de sensibilisation en demi-teinte** : les inscrits aux premières sessions ayant déjà été majoritairement confrontés ou sensibilisés aux problématiques du handicap au niveau familial ou professionnel.
- **Le thème et la durée de la session** (3h30) ont probablement été un frein aux premières inscriptions volontaires.

### Ce qui a manqué

50 % des agents de l'Agence.

## Libérer la parole « Le Café sans tabou » par le Conseil départemental 78

### Fiche d'identité

**Nom du projet :** « Café sans tabou »

**Employeur :** Département des Yvelines

**Résumé du projet :** Sensibilisation des collaborateurs au handicap et dépasser les idées reçues.

**Représentant légal :** Pierre BEDIER

**Contact interne :** Pauline NIEN

Chargée de Mission Handicap

01 39 07 87 28 [pnien@yvelines.fr](mailto:pnien@yvelines.fr)

### Présentation du projet

#### Les problématiques soulevées :

Dans le cadre de l'élaboration d'une quatrième convention entre le FIPHFP et le Conseil départemental des Yvelines, un diagnostic de la politique handicap a été réalisé. Il est ressorti de ce diagnostic un besoin et un souhait de la part des collaborateurs interrogés de disposer d'un espace dédié d'échange, de paroles, de témoignages autour de la thématique du handicap, ouvert à tous. Tout cela en toute bienveillance, sans préjugé, sans tabou. Par ailleurs, ce format venait compléter la démarche de sensibilisation engagée par la collectivité depuis de nombreuses années, en étant à la fois complémentaire et différent des supports proposés jusqu'alors.

#### L'enjeu :

Permettre aux collaborateurs, concernés ou non, touchés de près ou de loin, intéressés par la thématique du handicap de pouvoir échanger sur divers sujets notamment en partant des témoignages d'ambassadeurs. Ces derniers sont des collaborateurs du Département des Yvelines qui ont accepté de partager leurs expériences, personnelles, professionnelles, l'impact de leur état de santé au quotidien, de répondre aux questions, de mettre des mots sur leurs maux et de mettre en place un moment de partage face aux réactions de leurs collègues de tous horizons.

#### L'objectif :

Ouvrir l'échange pour faire de ce « café sans tabou » un véritable outil de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs volontaires pour y participer.

### Les ressources mobilisées

Cette démarche a été initiée par la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement, la Mission Handicap au sein du Pôle Environnement RH, en étroite collaboration avec le service communication employeur, afin de garantir le relai en interne de ces ateliers.

#### Les acteurs mobilisés en interne et en externe :

- La chargée de mission handicap et surtout les collaborateurs en situation de handicap ont été mobilisés pour ces cafés.

#### Les moyens techniques :

- Les communications internes employeurs à l'ensemble des collaborateurs (mails, articles intranet ...).
- La dotation en outils de communication à distance d'une majorité des collaborateurs (équipés de TEAMS) bien que certains aient peu accès aux outils informatiques.

Il n'y a pas eu de coût financier direct mais plutôt un coût en termes de temps de conception et de réalisation des ateliers.



## Les actions mises en place

- Nomination d'ambassadeurs
- Organisation de deux « cafés sans tabou » durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées de 2021, avec comme fil rouge :
  - Une présentation rapide de la Mission Handicap et un rappel des droits des collaborateurs en situation de handicap.
  - Un temps pour que les participants puissent faire des propositions sur les sujets à aborder, les questions, remarques ...
  - Les témoignages des ambassadeurs autour de leur situation personnelle et professionnelle ainsi que de l'impact de leur état de santé sur le quotidien.
  - Des échanges autour des témoignages et des sujets déposés via les post-it ou en direct.



## Evaluation de la démarche

Deux cafés ont été organisés en 2021. Pour cette première édition, une vingtaine de collaborateurs ont participé. Un grand nombre de retours positifs (par mail ou téléphoniques) nous ont été émis suite à la SEEPH 2021.

L'un des indicateurs qualitatifs le plus probant reste la demande d'une majorité des participants de réitérer l'expérience et de mettre en place des « cafés sans tabou » de manière plus récurrente.

Un autre indicateur est également le sentiment de valorisation, de reconnaissance, partagé par nos collègues ambassadeurs à l'issue des ateliers.

### Ce qui a fonctionné

- La création d'une véritable bulle de bienveillance et d'échange avec nos collaborateurs sans préjugés, sans tabou, sur la thématique du handicap
- Une action de communication et de sensibilisation appelée à se développer davantage.
- L'organisation de plusieurs événements tout au long de l'année suite aux nombreux retours positifs.
- Les personnes en situation de handicap remises au cœur de la politique handicap.

### Bonne pratique identifiée :

La sensibilisation des collaborateurs par les collaborateurs, avec un système s'approchant de l'ambassadorat.

### Ce qui n'a pas fonctionné

La mobilisation d'un grand nombre de collaborateurs dû à la crise sanitaire et à l'organisation des cafés à distance.

### Ce qui a manqué

La mobilisation des collaborateurs ayant des difficultés avec les outils de communication ou avec le numérique.

## Promouvoir le recrutement des volontaires du service civique, par la DGFIP



### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Promotion du recrutement des volontaires du service civique

**Employeur :** la DGFIP

**Résumé du projet :** Organisation d'une politique volontariste de communication et de formation auprès du réseau pour favoriser l'engagement de volontaires du service civique en situation de handicap.

**Représentant légal :** Lydia DAIGREMONT

Cheffe du bureau en charge des cadres A et des contractuels (RH-1C) de la DGFIP

**Contact interne :** Baptiste GRYOT

Rédacteur au sein du bureau des cadres A et des contractuels (RH-1C)

01 53 18 33 93 [baptiste.gryot1@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:baptiste.gryot1@dgfip.finances.gouv.fr)



### Présentation du projet

#### Les problématiques soulevées :

La DGFIP accueille des volontaires depuis 2015. A l'instar de ses autres recrutements qui lui permettent de déclarer un taux d'emploi légal au FIPHFP de 8,1% en 2020, la DGFIP cherche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux missions proposées par les directions régionales ou départementales des Finances publiques dans le cadre du Service civique, en levant les éventuels freins pour leur accueil.

#### L'objectif :

L'engagement des jeunes en situation de handicap pour accomplir un Service civique fait partie des priorités de l'Agence du Service Civique (ASC) qui fixe annuellement un seuil minimal de recrutement aux organismes d'accueil. La DGFIP s'est donnée comme objectif de dépasser ce seuil minimal, en menant et en encourageant des actions concrètes afin d'accueillir un maximum de jeunes dans cette situation.



### Les ressources mobilisées

Cette démarche a été initiée par l'équipe en charge du recrutement des volontaires au sein du bureau des cadres A et des contractuels (RH-1C) qui pilote et anime la mise en œuvre du Service civique à la DGFIP.

#### Les acteurs mobilisés en interne :

- **Au niveau central :** l'équipe en charge des contractuels au sein du bureau des cadres A, des contractuels, du bureau chargé des conditions de vie au travail, de la formation, du recrutement, des études et de la production de statistiques en matière de ressources humaines (RH-2C), qui assure la mission de référent national handicap.
- **Au niveau local :** les services RH des directions et les tuteurs des volontaires.

#### Les acteurs mobilisés en externe :

- L'association LADAPT
- Cap emploi et l'association Prométhée

#### Les moyens techniques :

- Les moyens techniques utilisés sont ceux habituellement employés lors de chaque campagne de recrutement à la DGFIP.
- Au niveau local, les offres de mission peuvent faire l'objet d'une parution dans la presse locale (coûts non déterminés) et sont souvent transmises par courriel à Cap Emploi et Prométhée pour favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap.

#### Moyens financiers :

Le seul coût financier correspondant à celui de la formation organisée en lien avec LADAPT qui s'est élevée à 15 500€.



## Les actions mises en place

### Au niveau central:

- L'organisation des recrutements de contractuels de catégorie A, B et C en qualité de travailleurs handicapés chaque année.
- L'investissement dans le plan d'action « 1 jeune, 1 solution » avec pour objectif le recrutement de 45 apprentis en situation de handicap entre 2021 et 2023 et d'augmenter le nombre de volontaires engagés.
- Une communication effectuée lors de chaque campagne d'engagement et lors de la réalisation des bilans annuels.
- La formation à la conduite d'entretiens de recrutement de personne en situation de handicap.

### Au niveau local :

- La diffusion des offres de mission auprès d'organisme s'occupant de l'insertion des personnes en situation de handicap.
- L'utilisation des viviers de candidats.
- La mise en place d'un Service civique pour les candidats aux concours.



## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

- Un indicateur d'intégration des volontaires ou anciens volontaires à la DGFIP est élaboré au niveau central par le bureau des cadres A et des contractuels (RH-1C). L'objectif est de cibler ceux qui ont réussi les concours de notre administration ou bénéficié d'un recrutement PACTE ou d'un contrat au titre du handicap, depuis le déploiement du dispositif en 2015.
- S'agissant des volontaires en situation de handicap, 97 ont été accueillis entre 2015 et 2021 et 22 ont intégré de manière pérenne la DGFIP, soit un taux de 23% (contre 10% en moyenne pour l'ensemble des volontaires accueillis).

### Ce qui a fonctionné

Les Directions régionales et départementales des Finances publiques sont sensibilisées aux questions relatives au handicap, ce qui permet de lever les éventuels freins au recrutement des personnes dans cette situation lors des différentes campagnes organisées par la DGFIP (PACTE, contractuels en situations de handicap...). Elles ont donc naturellement adapté et appliqué ce principe s'agissant des volontaires du Service civique afin d'aboutir à des taux de recrutements au-delà du seuil minimal par l'ASC.

### Ce qui n'a pas fonctionné

La crise sanitaire a perturbé l'organisation des recrutements des volontaires. En 2020, seuls 134 ont pu être accueillis par la DGFIP dont 2 en situation de handicap soit un taux de 1,5%. Toutefois, en 2021, 806 (chiffres en cours de consolidation) ont pu l'être dont 16 en situation de handicap, soit un taux de 2%. Une baisse d'engagement des personnes en situation de handicap est donc constatée depuis 2020.

### Ce qui a manqué

Une campagne de sensibilisation ciblée auprès des directions moins engagées sur ce volet du recrutement de volontaires aurait pu être mise en œuvre pour pallier la baisse constatée depuis 2019, le niveau de recrutement par direction n'étant pas homogène.



## Favoriser la rencontre grâce au DuoDay par la Ville de Deuil-La-Barre



### Fiche d'identité

**Nom du projet :** DuoDay : quand la diversité est une force

**Employeur :** la Ville de Deuil-la-Barre

**Résumé du projet :** DuoDay, une rencontre entre un agent de la collectivité et un stagiaire découvrant le monde professionnel

**Représentant légal :** Muriel SCOLAN

**Contact interne :** Gaëtan KERLO

Assistant de prévention et référent handicap

01 34 28 65 93 [gkerlo@deuillabarre.fr](mailto:gkerlo@deuillabarre.fr)



### Présentation du projet

Les problématiques soulevées :

Chaque citoyen, quel que soit son âge, son handicap, son niveau de dépendance aux autres, est acteur de son propre territoire et doit avoir accès à l'ensemble des services publics. Les questions qui se posent dans la commune de Deuil-la-Barre sont :

- Comment pouvons-nous rendre nos services davantage inclusifs ?
- Comment faciliter l'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap au sein des services communaux ?

Il est apparu que le nombre d'agents en situation de handicap était en diminution au sein des effectifs. Il est important pour la Ville de faciliter l'inclusion de tous à tout. Ainsi, les agents et les élus doivent être sensibilisés et formés aux problématiques de l'accessibilité universelle afin de pouvoir construire des projets inclusifs. Il est important que l'ensemble des équipes soit également représentatif de cette diversité et ait les moyens de mettre en œuvre des projets inclusifs dans l'ensemble des délégations.



### Les ressources mobilisées

Sous l'autorité de Mme le Maire, Mme Laurence Germain, élue déléguée à l'action social, à la famille et au handicap, et M. Gaëtan Kerlo ont initié la démarche.

Les acteurs mobilisés en interne et en externe :

- Mme Germain élue mais également Docteur en psychologie et directrice du dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi AIRES de la Fondation OVE qui a formé nos agents à la réception des différents stagiaires.
- Tous les services ont accueilli un stagiaire
- 5 commerçants se sont proposés pour participer à ce projet, 2 ont accueilli un stagiaire.
- L'Octobus a été utilisé afin d'emmener le matin et de ramener les différents binômes dans les différentes structures.
- Les agents de la Police municipale
- Les différents ESAT, Pôle Emploi
- La fondation OVE, AIRES

Les moyens techniques et financiers :

- La collectivité a mis à disposition de Mme Germain et M. Kerlo tous les moyens de communication interne. Création et impression du diplôme par le service communication, reprographie des documents officiels du Duoday, suivi de l'événement en direct et information du projet sur la page Facebook de la Ville.
- Tous les binômes ont pu bénéficier d'un plateau repas.
- Mise à disposition de la salle des fêtes afin de pouvoir échanger entre Mme la ministre et les différents binômes.
- Organisation d'un pot de clôture.



## Les actions mises en place

- La formation de l'ensemble des binômes (29 agents) sur les thématiques de l'inclusion et du handicap au travail.
- L'organisation du DuoDay 2021 sur la base des retours du DuoDay 2020.



## Evaluation de la démarche

Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

50 propositions de stage ont été postées sur le site du DuoDay, 31 binômes ont été réalisés dont 2 chez des commerçants.

### Ce qui a fonctionné

- S'appuyant sur une participation en 2020 en présence réduite dû aux restrictions COVID, nous avons pu en 2021 améliorer fortement notre organisation en préparant en amont tous les agents lors d'une formation de 3h, en travaillant davantage notre communication avant, pendant et après cette journée.
- Découverte complète de l'ensemble d'un service pour les stagiaires.
- L'intégration des stagiaires dans l'ensemble des services.
- L'implication de l'ensemble des agents de la collectivité.
- La réactivité des organisateurs a changé plusieurs fois le déroulé de la journée dû au changement du planning de Mme la Ministre.
- La présence et les échanges avec Mme la Ministre

### Ce qui n'a pas fonctionné

6 stagiaires ne se sont pas présentés.

### Ce qui a manqué

Du temps aux organisateurs afin qu'ils puissent passer voir tous les binômes dans tous les services de la collectivité.

## Partager le quotidien d'une personne handicapée, « Le double Duoday » par la Ville de Rueil-Malmaison



### Fiche d'identité

**Nom du projet :** « Vis ma vie » (ou double DuoDay)

**Employeur :** la Ville de Rueil-Malmaison

**Résumé du projet :** un Double duoday, partager le quotidien d'une personne handicapée une journée, à tour de rôle, au sein d'un ESAT et ensuite dans un service de la ville

**Représentant légal :** Patrick OLLIER

**Contact interne :** Laëtitia LEGRAIS

Correspondante handicap

01 47 32 65 94

[laetitia.legrais@mairie-rueilmalmaison.fr](mailto:laetitia.legrais@mairie-rueilmalmaison.fr)



### Présentation du projet

La Ville de Rueil-Malmaison a souhaité répondre à différents enjeux à la fois professionnels et sociaux. Ainsi, une action de sensibilisation au handicap a été menée à destination du personnel communal en partenariat avec un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), l'Atelier du Château (membre de la Charte Rueil-handicap pilotée par la Maison de l'Autonomie).

Cette initiative a mobilisé des agents autour d'une action partenariale, d'échanges et de partages de vie professionnelle, dans l'objectif de dépasser les préjugés et de changer le regard porté sur le handicap.



### Les ressources mobilisées

La Ville, par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation et de la Maison de l'Autonomie, a organisé une opération « Vis ma vie - Double Duo-Day », en partenariat avec un ESAT, l'Atelier du Château, cette opération s'est déroulée sur la période du 18 au 29 novembre 2019.

Cette expérience a permis de mettre en place des duos entre travailleurs porteurs de handicap mental ou psychique et des agents volontaires pour partager pendant une journée, à tour de rôle leurs différentes activités et tâches.

L'action s'est déroulée en deux temps :

- Une première journée, où l'agent volontaire a exercé une activité professionnelle au sein de l'établissement spécialisé en binôme avec le travailleur de l'ESAT, pour partager son expérience en milieu protégé.
- Une seconde journée, où le travailleur de l'ESAT a été accueilli au sein d'un service de la Ville, pour partager à son tour l'expérience professionnelle de son binôme, agent volontaire, et prendre part aux autres activités du service.

Ce partenariat n'a nécessité aucun financement spécifique, toutefois, pour permettre le bon déroulement de cette action, la Ville s'est engagé à la signature d'une convention de partenariat avec l'ESAT L'atelier du Château, présentée au Conseil municipal. De plus, pour bien encadrer les agents et les travailleurs, une charte a été rédigée.

A l'issue de cette démarche, un cocktail préparé par les travailleurs de l'ESAT a été organisé quelques semaines plus tard en présence du Maire, des partenaires et acteurs associés, avec les agents des services volontaires et les travailleurs de l'ESAT afin qu'ils témoignent de leur expérience. Une vidéo réalisée par le service de la communication de la Ville a été diffusée lors de cette cérémonie.



## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

- 4 réunions du groupe du travail et 2 réunions dans l'ESAT de l'Atelier du Château
- Une vingtaine d'agents volontaires pour créer des Duos. Nous en avons retenu 5.
- Les personnes qui ont préparé l'évènement :
  - Véronique TRANOIS, Chargée de Mission Accessibilité et Charte Rueil-Handicap à la Maison de l'autonomie
  - Catherine MEUNIER, Coordinatrice Loisirs Handicap, Pôle Enfance Jeunesse
  - Valérie ODINA, Cheffe de service Conditions de Travail et Relations Sociales, DRHF
  - Laetitia LEGRAIS, Gestionnaire administrative, Référente handicap, DRHF

### Ce qui a fonctionné

- L'implication des volontaires tant du côté des agents que du côté des travailleurs en situation de handicap
- L'implication des autres services partenaires,
- L'implication du service communication qui a mis à disposition un photographe et un vidéaste pour charger d'inscrire par l'image cette opération

### Ce qui a manqué

- Une opération en amont (visite de l'ESAT) des différentes étapes du projet avec les partenaires en identifiant les points de vigilance et les solutions pour répondre aux éventuels problèmes.
- Une bonne communication sur les contours du projet.
- Une restitution de la réussite du projet par la description des différentes étapes et les rôles

## Créer une communauté professionnelle inclusive, « Les Uns Visibles » par le Ministère de la Transition Ecologique

### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Communauté professionnelle inclusive : les Uns Visibles

**Employeurs :** le Ministère de la Transition écologique, Cohésion des territoires et Mer

**Résumé du projet :** Favoriser l'inclusion des agents en situation de handicap en constituant une communauté professionnelle inclusive de pairs pour révéler les ambitions professionnelles

**Représentant légal :** Bénédicte BRINI

**Contact interne :**

- **Bénédicte Brini**, Cheffe de mission coordination et communication – MTE/SG – Direction des ressources humaines  
07 63 85 58 17  
[benedicte.brini@developpement-durable.gouv.fr](mailto:benedicte.brini@developpement-durable.gouv.fr)
- **Audrey Torres**, Cheffe du département du pilotage des ressources humaines – DRIEAT (Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports)  
07 64 46 10 70  
[audrey.Torres@developpement-durable.gouv.fr](mailto:audrey.Torres@developpement-durable.gouv.fr)

### Présentation du projet

#### Les enjeux :

- Décloisonner et créer du lien entre des agents qui ne se connaissent pas (y compris parfois au sein d'un même service) au travers de prises de contacts simples et moins formelles.
- Libérer l'expression des agents, favoriser l'échange d'informations entre ces agents et le partage d'expérience entre pairs.
- Simplifier l'accès à des personnes ressources ou des informations sur des questions ayant trait à la carrière et au parcours professionnel.
- Valoriser ses expériences personnelles et professionnelles et apporter son soutien à d'autres agents.
- Déconstruire les préjugés des employeurs.
- A terme, un vecteur permettant de susciter des vocations dans la Fonction publique pour des agents en situation de handicap dans le cadre d'une recherche d'emploi.
- A terme, être un interlocuteur de référence sur les sujets de handicap avec les employeurs au sein de la Fonction publique.

#### Les objectifs :

- Accélérer et faciliter le passage à l'action des agents.
- Révéler les ambitions professionnelles des agents en situation de handicap en les mettant en relation avec des modèles inspirants.
- Favoriser la collaboration, l'entre-aide et la mise en relation entre agents en situation de handicap dans un cadre professionnel.
- Apprendre à reconnaître et valoriser son expérience et son expertise professionnelle.

### Les ressources mobilisées

En octobre 2020, à l'occasion des Fab'challenges organisés par la Fabrique RH de la Préfecture de région d'Île-de-France, une équipe projet a été constituée.



### Les acteurs mobilisés en interne :

- Les référents handicap de chacune des structures respectives pour inscrire l'action en complémentarité de celles déjà conduites.
- Pour le Ministère de la Transition écologique, il est précisé que la communauté professionnelle inclusive a été retenue comme action à poursuivre dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales qui vont s'engager, en janvier 2022, en vue de l'adoption d'un protocole d'accord ministériel sur le handicap.

### Les acteurs mobilisés en externe :

- Makesens
- Arthur Hunt Consulting

### Les moyens techniques et financiers :

- Le projet a été lauréat 2021 du Fonds d'innovation RH (FIRH) de la Fonction publique et a bénéficié à ce titre d'un financement de 15 000 €.
- Parallèlement, dans le cadre d'un projet incubé par la Fabrique RH, la Préfecture de région d'Ile-de-France a contribué au projet à hauteur de 6 000 €.
- Pour 2022, la conception et l'animation seront internalisées car l'équipe projet a reçu la formation adéquate. Elle continuera néanmoins à être accompagnée par le prestataire Makesens
- Enfin, côté communication une page intranet et une boucle mail + Tchap ont été mises en place.



## Les actions mises en place

- Phase de conception de la communauté : janvier à mai 2021
- Phase d'expérimentation de la communauté : juin à octobre 2021
- Phase de déploiement de la communauté : depuis octobre 2021



## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

- Les principaux indicateurs retenus sont les suivants : nombre de participants (dont le taux de récurrence de participation), nombre d'évènements, taux de satisfaction usager.
- Lors de la séance de découverte il y a eu 35 participants.
- Chaque atelier thématique a rassemblé environ une quinzaine de participants répartis sur tout le territoire.
- A ce jour, la boucle mail de diffusion comprend une cinquantaine de contacts.

### Ce qui a fonctionné

- Le choix de composer des groupes d'un dimensionnement de 10 à 15 participants permet de garantir des temps d'échanges réels et qualitatifs.
- Le format distanciel permet de composer un groupe varié avec des agents situés dans la France entière.
- L'animation conçue pour être inclusive nous avons eu des participants porteur de handicap visuel ou auditif (assistance d'un velotypiste).

### Bonne pratique identifiée :

Il est primordial d'avoir une communication ciblée avec une bonne anticipation des échéances futures pour permettre à chacun de se mobiliser.

### Ce qui n'a pas fonctionné

L'outil collaboratif Klaxoon n'est pas adapté au handicap visuel.

### Ce qui a manqué

Un équilibre entre la fréquence de la programmation des ateliers et leur durée pour permettre un bon niveau de participation.

## Étudier les processus d'évaluation afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salarié.es BOE, par la CNAV



### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation de handicap

**Employeur :** la CNAV

**Résumé du projet :** étude des processus d'évaluation afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation de handicap

**Représentant légal :** Renaud VILLARD

**Contact interne :** Brunet Christelle  
Référente nationale handicap  
06 80 78 73 51 [christelle.brunet@cnav.fr](mailto:christelle.brunet@cnav.fr)



### Présentation du projet

Depuis 2012, la Cnav déploie une politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de santé ayant un impact sur leur travail.

Cette politique handicap se concrétise par la signature de conventions triennales avec le FIPHFP, la dernière concernant la période 2020-2023.

Fin 2019, lors du bilan préparatoire visant au projet de conventionnement avec le FIPHFP, à l'occasion des tables rondes, les salarié.es en situation de handicap ont exprimé des doutes sur leur développement de carrière : accès à la formation, mobilité, déroulé salarial...

La Cnav a souhaité s'assurer de sa capacité à accompagner tous les talents, sans que les processus RH ne créent de différence de traitement occasionnant un déroulé de carrière moins favorable.

Dans ce cadre, la Cnav a mené une étude des procédures et outils relatifs à l'évolution professionnelle afin de s'assurer de la prise en compte effective du handicap et le cas échéant de mener des actions correctrices.



### Les ressources mobilisées

La démarche a été initiée par la référente nationale handicap, sous couvert de la Directrice du développement et de la transformation RH de l'établissement.

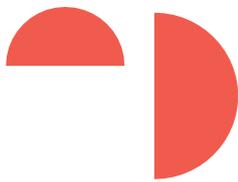
#### Les acteurs mobilisés en interne :

- Le directeur des relations humaines et de la transformation
- La directrice du développement et de la transformation RH
- La responsable recrutement et gestion des carrières
- Deux chargées de recrutement et accompagnement carrière
- La responsable du département formation
- La responsable du service gestion de la formation
- La responsable Pôle Etudes et Analyse Data RH

- La responsable RH du site de Tours et son adjointe, missionnée sur le handicap
- Les deux médecins du travail et une infirmière
- Les salarié.e.s en situation de handicap
- Les managers
- Plusieurs membres de la CSSCT et du CSE

#### Les acteurs mobilisés en externe :

- Le cabinet Arthur Hunt Consulting



## Les actions mises en place

- Une enquête qualitative (entretiens individuels et collectifs)
- Une analyse documentaire (rapport d'activité, guide managers, analyse de plusieurs entretiens annuels d'évaluation, support d'aide à l'évolution, formation, sensibilisation)
- Une analyse de données RH sur 3 à 5 ans (accès à la formation, évolution du point de compétences, de la rémunération, mobilité...)



## Evaluation de la démarche

### Ce qui a fonctionné

- **Une mobilisation interne très forte**, soutenue par le DRHt, concernant l'ensemble des parties sollicitées, à toutes les étapes du processus, avec une volonté d'aboutir à un état des lieux objectif ainsi qu'à des pistes d'actions si cela s'avère nécessaire.
- **La valorisation de l'engagement et de la réflexion de la DRHt** sur le sujet du handicap, auprès des personnes en situation de handicap, des managers et des IRP.
- **Une méthodologie en deux temps** :
  1. Cartographie et analyse des dispositifs au regard du handicap
  2. Elaboration d'un plan d'actions spécifique
- Dans le cadre de la restitution qualitative, **les récits de vies professionnelles** qui permettent d'incarner les expériences des collaboratrices et collaborateurs.
- **Les propositions d'actions concrètes** sur l'ensemble des axes : atelier de candidatures pour les PSH, accompagnement « empowerment » avec un coach spécialisé, ajouts dans les fiches entretiens professionnels et dans le Guide managers, déployer des formations lutte contre les discriminations pour tous et management des singularités pour les managers, déclencher systématiquement un entretien RH quand une PSH fait part d'un souhait d'évolution, témoignages vidéos et infographies de succes-stories...

### Ce qui n'a pas fonctionné

- Une étude qui s'est déroulée dans un contexte de fortes sollicitations des équipes RH, avec 2 expertises en cours, mandatée par les organisations syndicales. Cela a parfois rendu plus compliqué la mobilisation des équipes ou a donné l'impression d'une sur-sollicitation.
- Un planning qui a été revu, à plusieurs reprises, pour tenir compte des autres sollicitations en cours.
- Les données RH compliquées à obtenir, de manière aisée dans notre SIRH.

### Ce qui a manqué

- Être accompagnés sur une vision de plus long-terme afin de poursuivre le déploiement du plan d'actions.
- Un partage plus large des résultats de l'étude avec les parties prenantes et pas uniquement les représentants de la DRHt.
- Du temps pour s'approprier les résultats et permettre aux acteurs DRHt d'identifier les actions à mener dans leurs domaines d'expertise respectifs.
- Une communication plus poussée tout au long du dispositif

## Accompagner la promotion des fonctionnaires BOETH, par le Ministère de la Transition Ecologique

### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Mise en œuvre à l'échelle du pôle ministériel de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure

**Employeur :** le Ministère de la Transition écologique, Cohésion des territoires, Mer

**Résumé du projet :** Mobilisation des services du pôle ministériel pour qu'ils proposent des postes réservés à la mise en œuvre de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure.

**Représentant légal :** Anne AMSON

Cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail à la DRH

**Contact interne :**

Fabienne TROMBERT

Cheffe du bureau de l'appui aux services pour les recrutements

01 40 81 36 84

[fabienne.trombert@developpementdurable.gouv.fr](mailto:fabienne.trombert@developpementdurable.gouv.fr)

Véronique NELSON

Chargée d'études en recrutement

01 40 81 75 56

[veronique.nelson@developpement-durable.gouv.fr](mailto:veronique.nelson@developpement-durable.gouv.fr)

### Présentation du projet

#### Problématique

Le pôle ministériel qui pratique déjà une politique du handicap inclusive, avec un taux d'emploi de 8,37%, a décidé fin 2020 de s'engager dans ce dispositif expérimental, en proposant un nombre conséquent de postes sur l'ensemble du territoire, pour permettre des promotions dans les quatre principaux corps du pôle ministériel à savoir, les corps des attachés, des ingénieurs des travaux publics de l'État, des techniciens du développement durable et des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

#### Objectif :

Valoriser les compétences des agents fonctionnaires en situation de handicap, de favoriser leurs promotions et ainsi élargir leurs perspectives d'évolution professionnelle.

### Les ressources mobilisées

La démarche a été initiée par la référente nationale handicap, sous couvert de la directrice du développement et de la transformation RH de l'établissement.

#### Les acteurs mobilisés en interne et en externe :

- La démarche a mobilisé 3 bureaux de la DRH, le bureau de l'appui aux services pour les recrutements qui a piloté la procédure de sélection, le bureau des concours qui a été sollicité en appui juridique et conseil organisationnel et le bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs en situation de handicap.
- Le réseau des correspondants handicap
- La DGAFP a été également sollicitée pour s'assurer de la faisabilité des choix organisationnels retenus.

- Les employeurs ont été mobilisés lors des différentes étapes du dispositif (lors des propositions de poste à offrir à la promotion, lors de l'accueil des agents une fois promus et lors du retour d'expérience afin de tirer les enseignements de ce nouveau dispositif).

#### Les moyens techniques et financiers :

- Appui sur les moyens des DREAL (locaux et outils de visioconférence)



## Les actions mises en place

- Des appels à postes auprès des services, accompagnés de mesures incitatives pour les convaincre de s'engager dans le dispositif.
- Une procédure de sélection qui s'est déroulée sur les mois d'août 2021 et septembre 2021 : 45 candidats ont été sélectionnés sur dossier en vue d'être auditionnés par le jury.
- A l'issue des auditions, 16 lauréats ont été admis sur liste principale : 2 dans le corps des attachés, 2 dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État, 3 dans le corps des techniciens du développement durable et 9 dans le corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

Quantitatifs : 18 postes offerts pour 58 candidats et 16 agents promus

Qualitatif : Ce dispositif a permis aux fonctionnaires en situation de handicap d'accroître leurs possibilités de promotion.

#### Ce qui a fonctionné

- La délocalisation de la sélection lorsque cela était possible (promotion dans le corps des Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable – SACDD).
- La désignation d'une personne à la DRH pour piloter la procédure et répondre aux questions des candidats, certains d'entre eux ayant besoin d'être accompagnés et rassurés.
- La collaboration en mode projet et en transversalité avec les différents bureaux.

#### Bonne pratique identifiée

L'accompagnement des candidats jusqu'au concours puis des lauréats jusqu'à la titularisation. Ce dispositif doit être une offre intégrée proposant : la préparation au concours, la prise de poste qui nécessite un accompagnement des agents comme des employeurs, puis la titularisation.

#### Ce qui a manqué

Proposer davantage de postes en catégorie A. C'est un des axes d'ores et déjà identifié pour la mise en œuvre du dispositif en 2022.

Compte tenu du nombre important de candidats, une organisation matérielle par le bureau des concours aurait été préférable. Ce sera le cas pour la prochaine session. Les agents qui se sont présentés n'étaient pas tous bien préparés en raison de la nouveauté du dispositif. Une communication plus en amont aurait permis aux agents de se préparer davantage et de se former. Le réseau des centres de valorisation des ressources humaines sera impliqué pour la prochaine session. L'accompagnement des agents lauréats vers la titularisation est en cours de mise en place.

## Mesurer, comprendre et améliorer la carrière des agents BOE, par la Ville de Paris, le Conseil départemental 93 et la DGAC

### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Indicarr'

**Employeur :** la Ville de Paris, le CD93 et la DGAC

**Résumé du projet :** Mesurer, comprendre et améliorer les carrières des agents en situation de handicap (parcours professionnel, mobilité interne, accès à la formation, promotion, concours etc.).

**Représentant légal :** Marie VILLETTE, Secrétaire Générale, et Frédérique LANCESTREMER, Directrice des Ressources Humaines

**Contact interne :** Mélanie DUVAL

Chargée de mission handicap  
01 42 76 49 89 [mélanie.duval@paris.fr](mailto:mélanie.duval@paris.fr)

### Présentation du projet

#### Les problématiques soulevées :

Très peu d'études et de données sur la carrière des agents en situation de handicap dans la Fonction publiques sont produites. En général, on se concentre sur le recrutement initial et le maintien dans l'emploi.

#### L'objectif :

Mesurer, comprendre et améliorer les carrières des agents en situation de handicap en tenant compte des points de vue des agents et des collègues des Ressources Humaines.

#### Les enjeux :

- Définir une méthodologie de diagnostic pour objectiver la situation.
- Interviewer les agents en situation de handicap pour comprendre les freins et leviers dans les carrières.
- Co-construire des solutions lors d'ateliers d'intelligence collective.
- Prototyper et tester ces outils et actions puis les diffuser.

### Les ressources mobilisées

La démarche a été initiée par Delphine Bellet et Mélanie Duval de la Ville de Paris qui ont remporté le challenge de la Fabrique RH, laboratoire d'innovation RH de la Préfecture de région IDF.

#### Les acteurs mobilisés en interne et externe :

- Coralie Benard, référente handicap de la Ville de Saint-Denis
- Corinne Ornon, référente handicap du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis
- Natalia De Castro, référente handicap de la DGAC
- Des acteurs mobilisés en interne dans chaque administration du projet

#### Les moyens techniques et financiers :

Le budget du projet est évalué à 45 000 €. Il a été cofinancé par :

- Le Fonds d'Innovation Rh de la DGAFP
- La Ville de Paris
- Le FIPHFP
- La fabrique RH



## Les actions mises en place

- Un rapport de situation comparée handicap créé pour objectiver la situation sur le modèle de ce qui est réalisé sur l'égalité femmes-hommes.
- Un panel d'agents en situation de handicap issus de 6 administrations interviewés pour comprendre les freins et leviers dans leurs carrières.
- Deux ateliers d'intelligence collective organisés pour co-construire des solutions.
- L'expérimentation de la pair-aidance.



## Evaluation de la démarche

Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

### **Pendant le projet :**

- Nombre d'administrations impliquées dans le projet :
  - Dans la gestion du projet : 4
  - Dans la participation aux ateliers : 9
  - Au webinaire de restitution des résultats : 32
  - Lors de l'expérimentation de pair-aidance
- Nombre d'agents présents aux ateliers : 58 dont 30 agents en situation de handicap
- Nombre d'inscrits au webinaire des restitution des résultats : 56
- Nombre d'agents participant à l'expérimentation de pair-aidance

### **A la suite du projet :**

- Réalisation d'un rapport de situation comparée handicap
- Nombre de recommandations portant sur la carrière prévues au plan d'action
- Nombre de recommandation portant sur la carrière mise en œuvre

### Ce qui a fonctionné

- La quasi concrétisation du projet
- L'organisation d'un webinaire de présentation de nos résultats

### Bonne pratique identifiée

La méthode du design de service est intéressante : en impliquant les usagers dans la réflexion, elle permet à la fois d'avoir des idées plus adaptées et pertinentes mais aussi d'avoir déjà des « sponsors », des contacts, des bonnes volontés pour les appliquer ensuite.

### Ce qui n'a pas fonctionné

- Il a été difficile de fédérer un groupe projet efficace tout au long de l'année, car le projet Indicarr' a demandé un très gros investissement de travail aux référentes handicap et toutes n'ont pas pu dégager un temps important de gestion de projet.
- Il a également été difficile d'arriver au bout de la production d'un premier rapport de situation comparée handicap.

### Ce qui a manqué

- La possibilité de se rencontrer plus tôt dans le projet et pouvoir organiser des séances de travail vraiment productives en présentiel.

## Améliorer la chaîne de recrutement, par le Conseil départemental 95



### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Café handicap

**Employeur :** le Conseil départemental du Val d'Oise

**Résumé du projet :** Mise en place d'un processus dédié au recrutement des personnes handicapées

**Représentant légal :** Louis GAUTRON

**Contact interne :** Louis GAUTRON

Responsable Mission Handicap

[louis.gautron@valdoise.fr](mailto:louis.gautron@valdoise.fr)

01 34 25 33 48

### Présentation du projet

#### Les problématiques soulevées :

Le Conseil Départemental du Val D'Oise (CDVO) dispose d'un environnement propice au recrutement de personnes reconnues Travailleur Handicapé :

- Plus de 150 métiers différents dans des domaines d'activité très divers : éducation, social, culture...
- Des métiers à tout niveau d'étude.

Le CDVO est également signataire d'une Convention avec le FIPHP montrant son engagement dans sa politique Handicap.

Cet environnement permet au CDVO de recruter chaque année une vingtaine de personnes en situation de handicap.

Néanmoins, ces recrutements sont réalisés sans véritable assurance de la compatibilité du handicap de la personne recrutée avec son futur environnement de travail.

De plus, les situations de handicap de ces nouveaux agents ne sont pas systématiquement prises en compte dès leur arrivée, en raison de deux facteurs :

- La volonté ou non de l'agent de communiquer sur sa situation de handicap,
- La possibilité ou non d'organiser une visite médicale en amont pour obtenir les préconisations de la médecine du travail.

Enfin, postuler pour le CDVO n'est pas facile pour une personne en situation de handicap : un seul accès, le site Internet du Conseil Départemental, peu adapté au public ne connaissant pas la Fonction Publique.

#### Les objectifs :

Face aux constats évoqués ci-dessus, le CDVO avait 2 grands axes de progression et donc 2 objectifs :

- Améliorer la chaîne de recrutement pour augmenter le nombre d'agents recrutés.
- Améliorer la chaîne d'intégration pour maximiser les chances de réussite de bien s'intégrer dans son nouveau poste.

#### Les enjeux :

- Améliorer l'accès et donc augmenter les candidatures aux postes ouverts au Conseil Départemental, en allant chercher les candidats.
- Vérifier la compatibilité du handicap avec l'environnement du poste de travail dès la prise de contact pour limiter les échecs.
- Participer au changement des mentalités sur l'emploi des personnes handicapées.

### Les ressources mobilisées

La Mission handicap du CDVO est à l'origine de ce projet.



### Les acteurs mobilisés en interne et en externe :

- Les Cap Emploi locaux (95, 92 et 78)
- La MDPH (95).
- Un prestataire privé : hanploi.com pour disposer d'un accès à un Jobboard dédié au recrutement de TH.
- Les CRP et associations locales (L'ADAPT, HEVEA...).
- Le Service Emploi interne qui organise les entretiens.

### Les moyens techniques et financiers :

- L'accès au Jobboard spécialisé et la participation aux forum digitaux organisés par l'ESSEC ont engendré des coûts sur le budget de la MH.
- La fiche de préqualification permettant de collecter les éléments de base lors du 1<sup>er</sup> contact téléphonique avec le candidat.
- L'organisation tous les 15 jours du « Café Handicap » réunissant l'ensemble du Service Emploi du CDVO.

## Les actions mises en place

Depuis avril 2021, date du lancement du projet, la Mission Handicap, en lien avec les autres services clés du Département, a mis en place :

- Le sourcing de candidatures de Travailleurs Handicap.
- La préqualification des candidatures.
- Le « Café Handicap » avec les acteurs du recrutement en interne.
- La participation de la Mission Handicap aux entretiens.

## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

- Nombre de CV collecté par canal de sourcing.
- Nombre de CV transmis au Service Emploi.
- Nombre d'entretiens réalisés.
- Nombre de recrutements réalisés Ces indicateurs permettent de mesurer quantitativement et qualitativement les différents canaux de sourcing empruntés par la MH.

#### Ce qui a fonctionné

- La mise en place d'un procédé en interne dédié au recrutement TH a été très bien accueillie par le Service Emploi, acteur clé du dispositif. Le Service Emploi a ainsi facilité l'organisation d'un temps réservé à l'étude des candidatures TH : Le Café Handicap.
- Les partenariats avec les acteurs locaux (CapEmploi, MDPH...) fonctionnent également très bien.

#### Ce qui n'a pas fonctionné

- L'accès au Jobboard, payant, n'a pas répondu aux attentes fixées lors de sa prise en mains.

#### Ce qui a manqué

- Le manque de sensibilisation/formation des recruteurs à l'étude d'une candidature TH.
- Le manque d'échanges et de relation avec les autres Cap Emploi locaux : 78 et 92, favorisant, par manque de temps, les échanges avec le CapEmploi 95
- Le manque de recul et d'information pour identifier et choisir le Jobboard le plus pertinent.

## Aider à la reconversion professionnelle par l'apprentissage, par le GHU Paris

### Fiche d'identité

**Nom du projet :** L'apprentissage avec l'entreprise adaptée Amplei

**Employeur :** GHU Paris Psychiatrie et Neurosciences

**Résumé du projet :** Partenariat avec l'entreprise adaptée Amplei, aider à la reconversion professionnelle et à l'intégration d'apprentis en situation de handicap au sein d'une structure hospitalière

**Représentant légal :** Monsieur Guillaume Couillard, Directeur du GHU

**Contact interne :** Claire SABATIE, Responsable de la Politique Santé-handicap du GHU  
07 88 85 13 57 [c.sabatie@ghu-paris.fr](mailto:c.sabatie@ghu-paris.fr)

### Présentation du projet

#### Les problématiques soulevées :

Par la pénibilité physique et psychique des filières métiers de l'hôpital, le recrutement de personnes en situation de handicap n'est pas toujours aisé et la culture de l'accueil d'apprentis n'était pas encore très développée ces dernières années au sein du GHU. L'établissement a recherché un partenaire afin d'être épaulé dans cette démarche et proposer des candidatures sur des postes administratifs en apprentissage. Après une mise en contact par Handeco et le Handi-Pacte Ile-de-France, le GHU a rencontré la Directrice adjointe de l'entreprise adaptée Amplei en juin 2021. Amplei mène un projet d'accompagnement de reconversion professionnelle de personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi. Cet organisme est soutenu par le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2020 (PRIC) et la Région Ile-de-France. Ce parcours de formation certifiante permet d'acquérir les compétences suivantes :

- Réaliser les travaux administratifs courants liés aux diverses activités d'une structure, en utilisant les outils bureautiques et logiciels adaptés,
- Accueillir et renseigner les interlocuteurs, contribuer à la diffusion de l'information,
- Assurer des prestations de services et de conseil en relation client à distance.

#### L'enjeu :

Le GHU Paris Psychiatrie et Neurosciences cherche activement à déployer son recrutement de personnes en situation de handicap, c'est un des objectifs majeurs du plan d'action de la politique santé-handicap actuelle et à court-terme. L'apprentissage est un véritable outil de reconversion professionnelle pour ceux souhaitant se tourner vers un nouveau métier sous forme d'immersion concrète et accompagnés au sein de l'hôpital. La conjugaison théorique des enseignements et de la pratique sur le terrain permet à l'apprenti une expérience qualitative, réaliste et concrète de ce qu'est la réalité du métier.

### i Les ressources mobilisées

La Responsable de la Politique Santé-handicap a lancé la démarche.

#### Les acteurs mobilisés en interne :

- La DRH est partie prenante de l'ensemble des actions mises en œuvre sur ces sujets et reste un interlocuteur privilégié pour le Service Santé-Handicap sur les questions de recrutement, de reconversion professionnelle et d'apprentissage.

#### Les acteurs mobilisés en externe :

- L'entreprise adaptée Amplei

#### Les moyens techniques et financiers :

- Une salle de réunion a été libérée pour que l'apprentie puisse travailler directement en face du bureau de la référente handicap et que le tutorat puisse être facilité. Le bureau a été aménagé au fur et à mesure de la prise de poste pour permettre un cadre de travail le plus adapté possible.
- La sollicitation des aides du FIPHP



## Les actions mises en place

- Le recrutement d'une apprentie en tant qu'assistante administrative au sein du Service Santé-Handicap pour une année (2 jours en formation, 3 jours sur site).



## Evaluation de la démarche

### Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

Un suivi de l'apprentissage sur les compétences acquises est notifié mensuellement sur un carnet de bord.

### Ce qui a fonctionné

Un tutorat fluide et efficient entre la référente handicap et l'apprentie. Une grande motivation, une curiosité et une rigueur dans les tâches de travail permettant un réel soutien pour le Service Santé-handicap.

### Bonne pratique identifiée

Un apprentissage réussi, gage de modèle et de bonne pratique pour les autres services du GHU.

### Ce qui n'a pas fonctionné

Certaines lacunes de bases bureautiques sur les premiers mois ont nécessité plus de temps d'accompagnement qu'ordinaire mais la pugnacité de l'apprentie a permis de développer le plus rapidement possible les compétences métiers nécessaires au poste.

### Ce qui a manqué

Un manque de visibilité sur l'ensemble des enseignements donnés pour s'adapter aux apprentissages vis-à-vis des missions demandées au cours de l'année.

## Recruter des personnes autistes Asperger par le Ministère des Armées



### Fiche d'identité

**Nom du projet :** Recrutement de personnes autistes Asperger dans des emplois dans lesquelles leurs compétences sont reconnues.

**Employeur :** le Ministère des Armées

**Résumé du projet :** Recrutement de personnes autistes Asperger dans des emplois dans lesquels leurs compétences sont reconnues

**Représentant légal :** Madame la Ministre Déléguée Geneviève DARRIEUSSECQ

**Contact interne :** Franck PETIT

Adjoint à la déléguée nationale handicap du Ministère des Armées

09 88 68 63 90 [franck1.petit@intradef.gouv.fr](mailto:franck1.petit@intradef.gouv.fr)

### Présentation du projet

#### Les problématiques soulevées :

Alors que le Ministère des Armées fait face à des difficultés à recruter sur certains métiers en tension, il est apparu que des personnes autistes asperger, en raison même de leur handicap, avaient des capacités spécifique correspondant aux compétences recherchées. Le Ministère des Armées a donc souhaité mettre en place un dispositif innovant permettant à la fois de compléter ses effectifs et d'offrir des postes à des personnes handicapées dans le cadre d'une politique inclusive. Cette initiative s'est inspirée d'une expérience développée par le Ministère des Armées israélien depuis plusieurs années.

#### L'enjeu :

- Mobiliser les compétences afin de relever le défi du recrutement. En effet, de nombreux postes ne sont pas pourvus, faute de candidats ou de qualification sur des métiers en tension.
- Dynamiser la politique de recrutement du Ministère par des partenariats ciblés.

#### L'objectif majeur :

- Intégrer des personnes autistes Asperger dans des emplois où leurs compétences sont reconnues.

### Les ressources mobilisées

La Ministère des Armées, via le Haut-fonctionnaire handicap inclusion et la délégation nationale handicap (DNH).

#### Les acteurs mobilisés en interne :

- Toute la chaîne de la DNH, les principaux employeurs, et en particulier la direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (DGNUM), la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRISI), la Direction du Renseignement Militaire...

#### Les acteurs mobilisés en externe :

- Le réseau Aspie Friendly, l'association AFG Autisme, dont le président est un officier du Ministère des Armées (chancelier de la DIRISI), avec ses équipes spécialisées

#### Les moyens techniques et financiers :

Les principaux moyens techniques ont été apportés par les compétences spécifiques et l'expertise de l'association AFG Autisme.

Les moyens financiers se sont limités à l'accompagnement dans la prise de poste et le maintien (de 0€ à 4000€ par accompagnement).

Le FIPHFP a été sollicité pour le financement de quelques accompagnements.



## Les actions mises en place

- La signature d'une convention avec l'association AFG Autisme et l'Université de Toulouse
- La réunion de deux Secrétaires d'Etat (Sophie Cluzel et Geneviève Darrieussecq) face à plus de 200 autorités et principaux employeurs du Ministère lors d'un colloque sur l'Autisme
- La réorganisation du recrutement (recrutement partant de la personne vers l'emploi éventuel, et non l'inverse).
- Des formations et des sensibilisations.



## Evaluation de la démarche

Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

L'évaluation est très positive. 7 des 8 agents ont été maintenus dans le poste, un a été titularisé à l'été 2021, les autres sont encore sous contrat et en cours de titularisation.

### Ce qui a fonctionné

- Le recrutement et l'approche atypique qui a permis de présélectionner des candidats compatibles.
- La sensibilisation des cadres ou futurs cadres et des collègues, qu'ils soient civils ou militaires.
- L'accompagnement à la prise de poste avec l'expertise du partenaire AFG Autisme.
- Le suivi après la prise de poste pour s'inscrire dans la durée.

### Ce qui n'a pas fonctionné

- La démarche a été ralentie du fait de la crise sanitaire.

### Ce qui a manqué

Un personnel dédié spécifiquement à cette mission, avec les mêmes compétences et la même expertise d'AFG Autisme qui possède un réseau externe au Ministère.