

## Retour sur... La politique emploi-handicap du Grand Nancy

by Entreprise & Carrières - lundi, mars 27, 2017

<http://correspondances.fr/retour-sur-la-politique-emploi-handicap-du-grand-nancy/>

**En 2010, le Grand Nancy, la Ville et deux institutions paramunicipales ont engagé un partenariat durable avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique. Les Ressources humaines renouvellent leurs programmes de communication et de formation pour maintenir la mobilisation.**

Pour la direction des Ressources humaines du Grand Nancy, 2017 marque à la fois le bilan de sept ans d'engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi d'agents handicapés et les préparatifs d'une nouvelle mobilisation. Signataires, en 2010, d'une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), la communauté urbaine du Grand Nancy, la Ville de Nancy, le centre communal d'action sociale et l'opéra-théâtre - soit 3 400 agents, dont 1 400 pour le Grand Nancy (266 000 habitants) - achèvent un troisième partenariat triennal et préparent pour 2018 un quatrième conventionnement.

### Des résultats visibles

Pilotée par le Grand Nancy, promu dans l'intervalle au rang de métropole, la démarche a permis d'augmenter de manière spectaculaire le taux d'emploi de personnes handicapées, passé de 2,2 % à 6,8 % (en 2016). La collectivité emploie 83 agents porteurs de handicap, consacre 216 436 euros à la sous-traitance auprès d'établissements employant des travailleurs handicapés et aménage une trentaine de postes en vue du maintien dans l'emploi. Son antériorité et ses résultats en la matière valent désormais à la collectivité une reconnaissance au moins grand-régionale et contribuent à son attractivité.

En 2011, les quatre collectivités ont invité leurs agents à 48 ateliers thématiques portant sur les différents types de handicap. Au cours des trois années suivantes, la DRH a organisé des séminaires sous forme théâtrale au musée des Beaux-Arts et des journées d'échange proposant entre autres des parcours en fauteuil pour mieux appréhender la mobilité réduite.

La communication a culminé fin 2014 avec le spectacle « *Attention la tête* » de Guillaume Bats, auquel ont été invités 800 agents. Atteint de la maladie des os de verre, le jeune humoriste y a démontré que le handicap, même sévère, n'entrave ni l'humour, ni le talent. La DRH a également conçu et diffusé de petits objets insolites tels un étui de dés ronds (si, ce sont des sphères alvéolées) des tasses siglées « *Je ne vois pas les choses comme toi* » ou des stylos aux teintes criardes, mais bien visibles.

### Respect des différences

La culture du respect des différences s'appuie sur une chaîne de formations internes. En 2014, le pôle Ressources humaines et handicap de l'association Perspectives et compétences (APC), émanation du pôle formation des industries technologiques Lorraine, et retenue lors d'une consultation restreinte lancée par le Centre national de la fonction publique territoriale de Lorraine, a formé l'ensemble des managers (171 personnes) du Grand Nancy au cours de 14 sessions consacrées à la connaissance du handicap et aux moyens d'y remédier.

En 2017, l'APC lancera cette année un nouveau cycle de formation destiné cette fois aux membres des comités techniques paritaires et des commissions d'hygiène et de sécurité (48 personnes).

Les membres des instances représentatives seront sensibilisés aux typologies du handicap et informés du contexte législatif et des démarches administratives permettant la reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Il apprendront également quels intervenants internes et externes sont susceptibles d'intervenir dans l'insertion ou le maintien en poste des agents concernés. Ces thématiques à priori austères seront abordées sur un mode ludique et participatif.

La DRH a également invité fin janvier l'ensemble des managers à un petit-déjeuner/séminaire dédié au handicap. En cours d'année, quatre journées d'échanges réuniront des agents des quatre collectivités impliquées. Des groupes de travail comportant chacun un animateur et un témoin se pencheront sur les handicaps moteurs, visuels, auditifs ou psychiques rencontrés quotidiennement au travail.

### **Recrutements dédiés**

La convention 2015/2017 constitue un coût global de 446 000 euros, dont 253 000 euros pris en charge par le FIPHFP. Elle s'est accompagnée pour la période 2010/2017 d'un programme d'accessibilité doté de 400 000 euros qui a permis de financer les aménagements de plusieurs bâtiments communautaires.

Le Grand Nancy a par ailleurs recruté un référent handicap interne rattaché à la DRH, un médecin de prévention et un ergonome pour assurer le suivi médical individuel et administratif des agents concernés et veiller à leur accompagnement professionnel.

A la mobilisation interne s'ajoute une réelle implication dans la politique globale de la métropole du Grand Nancy en faveur des personnes en situation de handicap. Les agents sont ainsi informés des cours de natation adaptés proposés par les sites aquatiques de la ville ou encore, des visites organisées par le musée-aquarium de Nancy à destination de visiteurs malvoyants, malentendants ou atteints de handicaps mentaux.