



République Française

ASSEMBLEE

\* \* \*

SECRETARIAT GENERAL

\* \* \*

N°30-2009/APS  
Du 20 mars 2009

AMPLIATIONS

Com Del	1
APS	40
SGPS	2
DAFI	1
DRH	2
Trésorier	1
JONC	1

**DÉLIBÉRATION**

**portant approbation d'une convention relative à l'octroi du label « Collectivité handi-accueillante » et habilitation du président de l'assemblée à signer ladite convention**

**L'ASSEMBLÉE DE LA PROVINCE SUD**

Délibérant conformément à la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 *relative à la Nouvelle-Calédonie*,

VU la délibération n° 457 du 8 janvier 2009 *relative à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics*;

VU la loi du pays n° 2009-1 du 7 janvier 2009 *relative à l'emploi des personnes en situation de handicap*;

VU la loi du pays n° 2009-2 du 7 janvier 2009 *portant création d'un régime d'aides en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes en perte d'autonomie* ;

VU la délibération n° 452 du 8 janvier 2009 *relative à l'emploi des personnes en situation de handicap* ;

VU la délibération n° 454 du 8 janvier 2009 *portant création du conseil du handicap et de la dépendance* ;

Vu l'avis du comité technique paritaire de l'administration de la province sud, à l'exclusion de la direction de l'enseignement du 3 mars 2009 ;

A ADOPTÉ EN SA SÉANCE PUBLIQUE DU 20 MARS 2009, LES DISPOSITIONS DONT LA TENEUR SUIT :

**ARTICLE 1<sup>er</sup>** – La convention relative à l'octroi du label « *Collectivité handi-accueillante* », dont le projet est annexé à la présente délibération, est approuvée.

**ARTICLE 2** – Le président de l'assemblée de la province sud est habilité à signer la convention relative à l'octroi du label « *Collectivité handi-accueillante* »

**ARTICLE 3** – La présente délibération sera transmise à Monsieur le Commissaire Délégué de la République et publiée au Journal *officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

**Le Président**

**Philippe GOMES**

**Convention relative à l'octroi du label  
« Collectivité handi-accueillante ® »  
n° .....**

Entre

Groupe Territorial  
Sis 58 cours Castelbon – BP 215 – 38506 Voiron Cedex  
Représenté par son Directeur Général, Monsieur Olivier GREGOIRE

D'une part

Et

La province Sud  
Représentée par le président de l'assemblée de la province Sud,  
Monsieur Philippe GOMES

D'autre part

**Avant-propos**

La loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap et la délibération n° 457 du 8 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics, renforce l'obligation des collectivités ou établissements publics qui disposent de plus de 20 postes

budgétaires permanents, à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 2,5% de leur effectif global de postes budgétaires permanents.

## **Objet de la convention :**

Le présent document a pour finalité générale de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Il définit les modalités d'obtention du label « collectivité handi-accueillante ® », label décerné par le Groupe Territorial aux collectivités ayant une politique volontariste d'emploi de salariés handicapés.

<b>Sommaire.....</b>	<b>Page</b>
<b>Avant-propos.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Termes et définitions.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Politique et stratégie / visibilité et discours véhiculé.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Accessibilité .....</b>	<b>3</b>
3.1 Accessibilité à l'information, la communication	
3.2 Accessibilité des locaux	
<b>4 Processus de recrutement .....</b>	<b>4</b>
4.1 Prise en compte des besoins des candidats dès le début du processus de recrutement	
4.2 Diffusion d'annonces de recrutement affichant la politique volontariste d'emploi de salariés handicapés	
4.3 Utilisation d'un canal de recrutement supplémentaire « ciblé handicap »	
4.4 Réponse systématique aux candidatures	
4.5 Médecine du travail	
4.6 Sensibilisation et formation des recruteurs internes et externes au handicap	
<b>5 Processus d'intégration au poste .....</b>	<b>5</b>
5.1 Intégration au poste de travail, dans l'équipe de travail et vis à vis des autres services	
5.2 Intégration vis à vis des interlocuteurs externes	
5.3 Intégration permettant l'accès aux services proposés au personnel de la collectivité	
<b>6 Evolution de carrière .....</b>	<b>6</b>
6.1 Fixation des objectifs/entretien individuel d'appréciation	
6.2 Suivi et adaptation des parcours de carrière	
6.3 Accompagnement spécifique si changement de site et/ou d'équipe et/ou métier	
<b>7 Relations avec les services médicaux sociaux et de santé au travail .....</b>	<b>7</b>
7.1 Informer et sensibiliser les services sociaux et de santé de la politique d'emploi en faveur des salariés handicapés	
7.2 Impliquer les services sociaux dans les process d'insertion de maintien dans l'emploi et de sortie	
<b>Annexe.....</b>	<b>8</b>
L'association Hanploi	
Le Groupe Territorial	

## **1 Termes et définitions**

### **Collectivité « handi-accueillante ® »**

Collectivité ayant une politique volontariste d'emploi de salariés handicapés, qui se traduit par

- la prise en compte dans ses process des problématiques liées au handicap
- la mention, sur ses annonces de recrutement, de l'ouverture des candidatures aux personnes handicapées

## **2 Politique et stratégie / visibilité et discours véhiculé**

**Objectif : rendre visible la politique et la stratégie de la collectivité en interne et en externe.**

Il est conseillé que la dimension handicap soit prise en compte dans les documents figurants dans la liste, non exhaustive, suivante :

- documents relatifs à la communication externe de la collectivité ;
- documents relatifs à la communication interne de la collectivité ;
- annonces de recrutement ;

La collectivité est invitée à mener, chaque année :

- une campagne interne d'information sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi
- des actions de sensibilisation au handicap auprès de l'ensemble du personnel de la collectivité.

### 3 Accessibilité

**Objectif :** *permettre à la collectivité d'engager une démarche d'accessibilité, en vue de faciliter l'autonomie des personnes handicapées.*

#### 3.1 Accessibilité à l'information, la communication

La collectivité veillera à mettre en place les moyens nécessaires pour permettre aux personnes handicapées d'accéder aux informations générales internes et externes et à celles liées aux métiers, tant orales qu'écrites.

Il est recommandé de prendre en compte l'accessibilité le plus en amont possible, dès la conception des supports ou des applications.

#### 3.2 Accessibilité des locaux

L'accessibilité doit être analysée au regard de tout type de déficiences : motrice, visuelle, auditive, cognitive et mentale

### 4 Processus de recrutement

**Objectif :** *intégrer les différences pour centrer le processus de recrutement sur la recherche de la compétence*

#### 4.1 Prise en compte des besoins des candidats dès le début du processus de recrutement

Les aides humaines et techniques nécessaires à la personne handicapée candidate à un emploi et les impacts financiers doivent être évalués et pris en compte dès le début du processus de recrutement.

Il est recommandé que les aides nécessaires soient identifiées par une personne avisée ou un organisme spécialisé (correspondant ou mission handicap, cabinet de recrutement spécialisé...).

#### 4.2 Diffusion d'annonces de recrutement affichant la politique volontariste d'emploi de salariés handicapés

La collectivité signataire de la présente convention se verra accorder le label « collectivité handi-accueillante ® ».

Ce label pourra être systématiquement apposé sur les offres d'emploi concernant des recrutements ouverts aux personnes handicapées.

#### 4.3 Utilisation d'un canal de recrutement supplémentaire « ciblé handicap »

La collectivité signataire de la présente convention pourra diffuser les annonces d'emplois ouverts aux personnes handicapées sur le site Internet de l'association Hanploi<sup>1</sup> ([www.hanploi.com](http://www.hanploi.com), partenaire du Groupe Territorial), à un tarif préférentiel.

#### 4.4 Réponse systématique aux candidatures

Dans le contexte de la candidature d'une personne handicapée, la collectivité doit mettre en place les moyens permettant de garantir de manière systématique une réponse écrite.

#### 4.5 Médecine du travail

Afin d'éviter le rejet d'une candidature au motif d'une surévaluation des contraintes liées au handicap, un lien étroit doit être établi entre les recruteurs et la médecine du travail.

#### 4.6 Sensibilisation et formation des recruteurs internes et externes au handicap.

<sup>1</sup> Coordonnées de l'association Hanploi en annexe

Les personnes internes ou externes impliquées dans le processus de recrutement doivent être sensibilisées et formées aux spécificités des différents types de handicaps, afin de permettre une réelle intégration du handicap dans les pratiques managériales.

Il est souhaitable que les contrats concernant les recruteurs externes fassent référence à la justification de la sensibilisation et de la formation des intervenants aux spécificités des différents handicaps.

## **5 Processus d'intégration au poste**

**Objectif : avoir l'assurance que les personnes handicapées puissent disposer, dans la collectivité, de conditions de vie dans la collectivité équivalentes à celles des autres salariés.**

### **5.1 Intégration au poste de travail, dans l'équipe de travail, et vis à vis des autres services**

La collectivité devra veiller à l'intégration au poste de travail.

(Un aménagement de poste de travail est décidé sur prescription du médecin du travail. Il peut être défini en détail, puis réalisé avec un ergonome).

Il est recommandé d'instaurer un suivi régulier permettant d'évaluer l'intégration de la personne handicapée dans la collectivité.

### **5.2 Intégration vis à vis des interlocuteurs externes**

La collectivité est invitée à prendre les mesures nécessaires pour que les personnes extérieures en contact récurrent disposent des éléments leur permettant un comportement et une communication adaptée vis à vis du personnel handicapé.

Par exemple en les informant de la nécessité de communiquer par messagerie électronique avec un interlocuteur qui ne dispose pas de l'usage du téléphone.

### **5.3 Intégration permettant l'accès aux services proposés au personnel de la collectivité**

Par « services » il peut être fait référence à : la sécurité de l'accès, la restauration, le parking, les services de téléphonie, ... (cette liste non exhaustive ne constitue pas un minimum auquel devrait satisfaire la collectivité, exception faite de la sécurité de l'accès).

La collectivité est invitée à veiller à leur accessibilité par des personnes handicapées.

## **6 Evolution de carrière**

**Objectif : assurer aux personnes handicapées une dynamique d'évolution de carrière identique à celle des autres salariés.**

### **6.1 Fixation des objectifs/entretien individuel d'appréciation**

Les objectifs individuels seront fixés en tenant compte des spécificités de la personne et de l'environnement de travail.

Préalablement à l'évaluation, la hiérarchie doit s'assurer, le cas échéant, qu'une compensation du handicap a été effective sur la période considérée.

Les personnes handicapées sont évaluées sur leur performance individuelle.

La collectivité veille à ce que les personnes handicapées bénéficient d'une égalité de traitement avec les autres salariés en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Il convient de vérifier que les outils, procédures et supports utilisés ne créent pas d'exclusion.

Il est recommandé que la hiérarchie et les RH bénéficient de la sensibilisation et de la formation adaptées, afin de pouvoir évaluer sans crainte et sans tabou la performance des personnes handicapées.

### **6.2 Suivi et adaptation des parcours de carrière.**

Le projet de parcours professionnel doit être élaboré en concertation avec le salarié en tenant compte des spécificités liées à son handicap et en s'appuyant sur une gestion anticipée des compétences.

En cas de mise à jour ou d'introduction de nouveaux outils et/ou conditions de travail (logiciels, évolution de métier ou d'organisation ...), leur adaptation au handicap doit être formellement étudiée.

Un travail de cartographie préalable des différents postes de travail peut faciliter les évolutions professionnelles.

### **6.3 Accompagnement spécifique en cas de changement de site et/ou d'équipe et/ou métier**

Le handicap doit être pris en compte dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique des salariés, au même titre que d'autres spécificités (contraintes familiales, ...).

Il convient que les collaborateurs handicapés puissent bénéficier d'un appui spécifique en interne et/ou en externe (aide pratique, intégration dans la nouvelle équipe de travail...).

## **7 Relations avec les services médicaux sociaux et de santé au travail**

**Objectif :** *avoir l'assurance que les services sociaux et de santé disposent des pré-requis nécessaires à une bonne compréhension de la politique de la collectivité dans le domaine du handicap, afin d'optimiser les actions de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.*

### **7.1 Informer et sensibiliser les services sociaux et de santé de la politique d'emploi en faveur des salariés handicapés**

Les services sociaux et de santé doivent être informés et sensibilisés à la politique de la collectivité dans le domaine du handicap, afin que la connaissance des handicaps soit associée à la connaissance des compensations possibles dans le cadre des postes à pourvoir au sein de la collectivité.

De même, ils doivent aussi informer, sensibiliser et conseiller les différents acteurs dans le domaine du handicap.

### **7.2 Impliquer les services sociaux dans les process d'insertion, de maintien dans l'emploi, et de sortie**

La collectivité met en place une véritable politique de maintien dans l'emploi impliquant les services sociaux.

**Association Hanploi-CED**

43 bis rue d'Hautpoul - 75019 PARIS

Tél. 01 44 52 40 69 – Fax 01 44 52 40 61 – mail : [contact@hanploi.com](mailto:contact@hanploi.com)

**Présentation :**

L'association Hanploi-CED propose aux entreprises et collectivités des solutions RH pour les aider à recruter des personnes handicapées.

Elle a créé le site [www.hanploi.com](http://www.hanploi.com) en novembre 2005.

**Les fondateurs**

L'association Hanploi-CED a été créée en 2004 à l'initiative de deux associations qui accompagnent les personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle :

- L'association OHE 75 (créée en 1987) présente à Paris et dans le département de la Seine St Denis (93)
- L'association REUSSIR (créée en 1997) présente dans le département des Hauts de Seine (92)

**Les services**

L'association Hanploi-CED compte neuf collaborateurs et fait appel à des formateurs occasionnels.

Elle est financée par les entreprises, auxquelles elle propose les services suivants :

- Plate-forme de e-recrutement [hanploi.com](http://hanploi.com)
- Outils interactifs et formations inter et intra-entreprises pour sensibiliser les collaborateurs aux situations de handicap
- Conseil dans la mise en œuvre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées

**Les clients**

Air France, Areva, Cap Gemini, CNP Assurances, CEA, Crédit Agricole SA, Dassault Systèmes, EDF, France Télévision, Galeries Lafayette, Gaz de France, IBM, PPR, PSA, SFR, SNCF, Sogeti, Thales, Total,...

**La vision d'Hanploi**

Au-delà de l'obligation légale, recruter des personnes handicapées est une opportunité pour toutes les entreprises et les collectivités d'intégrer des collaborateurs compétents et d'accroître la cohésion de leurs équipes, à condition de :

- Donner la priorité aux compétences
- Prendre en compte les aménagements du poste de travail, sans minimiser ou dramatiser le handicap

**1er Réseau d'Information et de Services aux Territoires**

**Presse – Edition – Internet – Emploi – Formation**

**Présentation :**

Territorial est un groupe de presse et d'édition dont les revues et ouvrages sont rédigés par des territoriaux, pour des territoriaux.

90 % du rédactionnel de nos magazines restent confiés à un réseau de professionnels de la FPT : directeurs généraux, DRH, directeurs financiers, directeurs de services..., ou à des spécialistes des collectivités locales : consultants, avocats, universitaires.

**Les produits du groupe Territorial**

Plus de 20 revues (bimensuelles, mensuelles, bimestrielles) déclinées par métiers

(Lettre du Cadre Territorial, Techni.Cités, Profession Territoriale, Associations Mode d'Emploi, Acteurs du Sport, ...).

Une collection de plus de 500 ouvrages pratiques conçus par et pour des territoriaux (dossiers d'experts, classeurs, collection « essentiels sur ... », ...).

9 sites Internet, dont [www.territorial-recrutement.fr](http://www.territorial-recrutement.fr), site dédié à l'emploi dans la fonction publique (500 offres d'emploi, 15.000 cv, 400.000 visites par mois)

Un service offres d'emploi proposant plus de 10 supports (web et papier), ciblés par filière, pour la diffusion des annonces d'offres d'emploi des collectivités.

Un service formation par correspondance aux concours de la fonction publique (internes et externes).

Un catalogue de formations d'experts sur les grandes thématiques de la fonction publique (social, RH, juridique, ...).

## **Notre engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées**

Notre vision du recrutement et notre attachement à une certaine éthique et aux valeurs du service public nous ont tout naturellement conduits à œuvrer pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

En complément de l'obligation légale d'intégration de personnes handicapées à hauteur de 6% dans les collectivités, il est essentiel pour le Groupe Territorial de participer à la réalisation de cet objectif, tant par la sensibilisation des acteurs du recrutement au handicap que par la mise à disposition d'outils de gestion dans le processus de recrutement de personnes handicapées.

