

BILAN DE LA FORMATION

Atelier GPEEC et Handicap

Durée de la formation : 1 jour, soit 7 heures.

Selon la définition la plus communément, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences consiste en la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plan d'action cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité, tant en termes d'effectifs que de compétences ;*
- en fonction de son plan stratégique ou au moins d'objectifs à moyens termes bien identifiés ;*
- et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution personnelle.*

Novembre 2019

Rappel

La GPEEC est souvent appréhendée dans sa seule dimension de « gestion des ressources humaines ». Si cette dimension est centrale, elle ne peut être réduite au seul objectif d'anticiper les besoins en emplois, en effectifs et en compétences des collectivités.

Ménès Conseil et Formation

Elle correspond le plus souvent aux facteurs internes qui président à la nécessité de construire un cadre d'analyse et d'objectivation pour le développement de l'Organisation.

La GPEEC est un outil qui permet aussi de mieux objectiver la stratégie d'une collectivité et/ou établissement public. Elle peut agir comme outil de clarification puis d'ajustement. La GPEEC répond aussi aux besoins liés aux évolutions des facteurs externes qui impacteront l'organisation et les choix de la collectivité.

Sur la question du handicap (et du vieillissement au travail), elle représente un outil diagnostic et prospectif sur l'organisation et les conditions de travail, l'accès aux droits notamment ceux de la formation, la production de handicaps, l'accompagnement des parcours professionnels des publics porteurs de handicaps. **Elle permet de redéfinir un cadre handiaccueillant et handicompétent pour la collectivité.**

C'est aussi un outil qui ouvre sur la dimension partenariale avec les établissements des milieux protégé et adapté. Car elle pose la question des compétences et services que la collectivité peut transférer (évolution des organisations, les contraintes budgétaires...).

La GPEEC interroge la collectivité dans ses choix en matière de responsabilité sociale et citoyenneté, dans une approche socioéconomique et non pas commisérative. Le terme « Gestion » dans l'acronyme prend toute sa place et sa valeur.

La GPEEC peut constituer un des outils du pilotage d'une politique handicap sein d'une collectivité.

C'est un outil qui a vocation à exister tant au niveau des services de ressources humaines qu'au niveau des élus et de l'administration dans son ensemble. C'est un document stratégique pour l'ensemble de la collectivité (ex : comment conduire des entretiens professionnels sans connaissance, compréhension et vision de la stratégie d'ensemble de la collectivité ?). Et c'est d'autant plus pertinent lorsqu'il s'agit de handicap. **L'inclusion des personnes handicapées constitue un choix collectif. C'est une des conditions de sa réussite.**

Objectifs généraux :

- Accompagner les acteurs « RH » et sociaux des collectivités territoriales et des fonctions publiques à développer une démarche réflexive en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.
- Donner l'envie à certains acteurs publics de développer une fonction de référent au sein de l'organisation.
- Inscrire le handicap à tous les niveaux de responsabilité des Employeurs publics en tant qu'élément de gestion de la diversité, des principes de développement durable d'égalité des chances et de performance économique.

Objectifs pédagogiques :

Ménès Conseil et Formation

- Développer une approche systémique (induction et inférence) en matière de gestion de la relation handicap-travail ;
- Développer une démarche d'optimisation des outils RH afin de poser des diagnostics pertinents en matière de construction de parcours plus sécurisés pour des Agents touchés par des problématiques de santé ;
- Saisir la démarche GPEEC pour mettre en œuvre une politique de santé au travail et du Handicap

Méthodes pédagogiques :

Exposé théorique
Echanges entre les participants
Exercices de mise en situation et en perspective
Synthèse
Remise de supports
Evaluation finale (, tour de table...commentaires)

Déroulement :

Notre construction pédagogique repose sur l'interactivité. Nous sommes donc partis des représentations et expériences du handicap des stagiaires pour aborder nos différents items. Il ne s'agit non pas de faire apparaître le handicap comme un élément nouveau des organisations mais comme un élément à mieux évaluer afin de mieux le traiter en termes de gestion des ressources humaines.

Notamment pour le thème de cet atelier la GPEEC au sein de l'emploi public. Il s'agit d'amener les professionnels à prendre en compte tous les éléments RH qui leur permettent d'anticiper, agir et définir une politique d'emploi, de carrière et de compétences plus pertinente.

La lecture du lien GPEEC et Handicap induit de penser de façon systémique et transverse les problématiques d'organisation et conditions de travail, de Santé, de gestion des inaptitudes, de sécurisation des parcours et transitions professionnels.

Ce sont des démarches réflexives qui sous-tendent des conduites de changement.

Et ce lien est aussi un moyen de construire un dialogue social sur des sujets qui possèdent les bases du consensus. Qui peut ouvertement affirmer que la question des personnes touchées par la maladie, le handicap, dans le monde du travail ne mérite pas une attention particulière ? Surtout sur un territoire dont l'épidémiologie en matière de maladies invalidantes est préoccupante. Explosion des cancers, des AVC ; le problème structurel du diabète et de l'hypertension et même si on n'en parle peu, la séropositivité au SIDA.

C'est donc une session dynamique basée en alternance sur les apports théoriques, les expériences des stagiaires et la mise en projet (exercices, anticipation des besoins...).

Nous pouvons résumer notre intervention ainsi :

- ce que je sais (mes représentations et expériences...)
- Ce que je dois savoir (le cadre, le contexte, la loi, les enjeux, les problématiques...) ;
- Ce que j'ai à faire (résolutions de problèmes sur le principe de la mise à distance).

Notre intervention est outillée par un diaporama (PPT) qui accompagne l'ensemble des séquences pédagogiques ainsi qu'une documentation plus le support de l'intervention remis (clé USB) aux stagiaires afin qu'ils aient en permanence les ressources nécessaires à leur réflexion et action au sein de leur Organisation.

Commentaires :

La thématique de la relation handicap/entreprise nécessite la pose de repères, d'acquisitions de savoirs avant d'aborder la dimension concrète et pragmatique. La maîtrise du cadre institutionnel, législatif, légal et réglementaire du champ du handicap, des ressources humaines et de la formation professionnelle est un prérequis incontournable.

Le groupe possédait un très bon niveau de connaissance et de maîtrise du cadre institutionnel. Toutefois ce sont les liens et la mise en système qui ne sont pas toujours évidents. Par exemple, comment l'entretien professionnel peut dépasser le cadre stricto sensu des besoins en formation ? Mais aussi il peut constituer un espace sur l'évolution professionnelle dans son ensemble.

La mise en œuvre d'une démarche GPEEC qui place la question de la relation Handicap-Travail au cœur de ses préoccupations et objectifs sociaux et économiques nécessite d'outiller le repérage, l'identification, l'objectivation, l'accompagnement et le suivi des situations de handicap et des personnes.

Suggestions :

Nota : Souvent les participants manquent de lisibilité sur le projet « handicap » de la Collectivité et/ou l'administration publique. Il est donc important que les démarches GPEEC impliquent les Référents Handicap.

Ateliers :

Renforcer l'interactivité afin de rendre les professionnels plus contributeurs.

Construire un atelier en 2 séquences (2 matinées, durée totale d'une journée de formation soit 7H) afin de mettre davantage les professionnels en situation de mise en pratique ; en travail métacognitif sur des retours d'expérience.

Suivi des ateliers :

Ménès Conseil et Formation

Prévoir un atelier d'échanges et régulation des pratiques entre référents handicap des employeurs publics (durée 3H).

Construire un support à destination des Référents Handicap afin qu'ils puissent animer des ateliers courts (1H30) au sein de leur employeur public (élus, Comités de direction, conseils d'administration...) sur l'articulation GPEEC et Handicap.

Autre commentaire :

Les ateliers gagneraient aussi à intégrer les syndicats, les membres des instances représentatives car ils sont des acteurs centraux en matière d'information, de sensibilisation, de propositions...Et aussi d'accompagnement social des agents.

Une politique GPEEC est avant tout une politique concertée entre tous les acteurs de l'Organisation.