

Groupement Hospitalier de Territoire Rance Emeraude

3 Centres Hospitaliers
CH St Malo: 1280 lits
CH Dinan: 635 lits
CH Cancale: 145 lits

2 départements

12 sites

3023 agents
(hors personnels médicaux)



Politique handicap 2008- 2018

2008. Projet social du Centre Hospitalier Saint Malo. Création d'une commission handicap pluridisciplinaire.

2009. Elargissement de la commission handicap aux trois hôpitaux de St Malo, Dinan et Cancale, pour une réflexion commune et la conduite d'une politique mutualisée.

2010. Analyse des données pour les 3 établissements.

2011. Actions de communication au sein de la Communauté Hospitalière de Territoire.

2012. janvier à septembre. Elaboration projet conventionnement avec le FIPHFP

2012. avril. Mise en place d'un correspondant handicap commun sur la CHT .

Correspondant Handicap maintien dans l'emploi

Missions principales :

Impulser et **conseiller** dans la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Coordonner les actions des différents intervenants.

Assurer un **suivi individuel** et un **accompagnement personnalisé** des personnels concernés.

Sensibiliser l'ensemble des acteurs à la prise en compte du handicap et des difficultés de santé.

Décliner le projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Mon parcours

34 années Fonction Publique Hospitalière.

Infirmier, cadre de santé, cadre supérieur de santé, (15 postes ou emplois)

Mandat syndical à temps partiel 10 années

Formation / Diplôme de Chargé de Projets d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (D.U.P.I.T.H.),
décembre 2009, Collège coopératif, Université de Rennes 2. *

Avril 2012 à ce jour: correspondant handicap à 100% au sein du GHT Rance Emeraude.

*** Diplôme de Chargé de projet d'insertion professionnelle des travailleurs en situation d'handicaps (D.P.I.T.S.H.)**

Certification professionnelle de niveau 2; 2 années ; 400h théorie et méthodologie, 300 h élaboration de projet et recherche appliquée.
Présentiel, à distance, VAE.

Politique handicap: historique et étapes

2008. Projet social du Centre Hospitalier de Saint-Malo. Création d'une commission handicap pluridisciplinaire.

2009. Elargissement de la commission handicap aux trois hôpitaux de St Malo, Dinan et Cancale, pour une réflexion commune et la conduite d'une politique mutualisée.

2010. Analyse des données pour les 3 établissements.

2011. Actions de communication au sein de la Communauté Hospitalière de Territoire.

2012. janvier à septembre. Elaboration projet conventionnement avec le FIPHFP

2012. avril. Mise en place d'un correspondant handicap commun sur la CHT .

sept 2012 à aout 2016. Conventions FIPHFP (avenant d'une année)

sept 2016 à décembre 2017. Elaboration politique handicap 2017-2020
sans re conventionnement immédiat (eplateforme FIPHFP)

janvier 2018. Préparation de notre deuxième conventionnement FIPHFP

Témoignage

« se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap »

Fonction? Mission? Métier?

Pilote ? pour une politique humaine et efficace.

Problématique de visibilité?

Problématique de légitimité.

Mobilisation de nombreuses compétences (recrutement, accompagnement, aménagement de postes, reclassements...)

Formation qualifiante chargé de mission handicap

Mission à temps complet grâce à la mutualisation de plusieurs employeurs.

Observation: Origine métiers des correspondants handicaps très diversifiée

Témoignage

« se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap »

Fonction? Mission? Métier?

Pilote ? pour une politique humaine et efficace.

Problématique de visibilité?

Problématique de légitimité.

Mobilisation de nombreuses compétences (recrutement, accompagnement, aménagement de postes, reclassements...)

Fiche de poste: **Impulser** et **conseiller** dans la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Témoignage

« se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap »

Fonction? Mission? Métier?

Pilote ? pour une politique humaine et efficace.

Problématique de visibilité?

Problématique de légitimité.

Mobilisation de nombreuses compétences (recrutement, accompagnement, aménagement de postes, reclassements...)

Conventionnement FIPHFP.

Politique handicap inscrite dans le temps et la durée, avec forte implication des représentants du personnel.

Communication interne formelle et informelle.

Mission à temps complet et inscrite dans la durée.

Témoignage

« se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap »

Fonction? Mission? Métier?

Pilote ? pour une politique humaine et efficace.

Problématique de visibilité?

Problématique de légitimité.

Mobilisation de nombreuses compétences (recrutement, accompagnement, aménagement de postes, reclassements...)

Formation qualifiante charge de mission handicap.

Chargé de mission à temps complet auprès de 3 employeurs.

Légitimité / Service de santé au travail; Directions fonctionnelles; CHSCT; cadres et chefs de service; Personnels; Interlocuteurs extérieurs;

Rattachement fonctionnel et hiérarchique direct aux DRH

Connaissance réglementaire et statutaire fonction publique (hospitalière).

Connaissance de terrain des métiers et organisations.

Témoignage

« se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap »

Fonction? Mission? Métier?

Pilote ? pour une politique humaine et efficace.

Problématique de visibilité?

Problématique de légitimité.

Mobilisation de nombreuses compétences (recrutement, accompagnement, aménagement de postes, reclassements...)

Formation qualifiante charge de mission handicap.

Connaissance réglementaire et statutaire fonction publique (hospitalière).

Connaissance de terrain des métiers et organisation

Réseau « ressource » (correspondants handicap hospitalier 35, Bretagne, Handipacte) pour partage expériences.

Insertion à Inclusion.

Capabilité

Employabilité

Accompagnement

« Cure » au « Care »

[La condition handicapée](#) Henri-Jacques Stiker






« Attentes et besoins TH sont le reflet des attentes et besoins de l'ensemble des salariés ».




« En développant des politiques de QVT globales,
l'employeur améliore la QVT de ses collaborateurs handicapés ou en difficulté de santé au travail »




[Observatoire QualiTHravail: enquête QVT des salariés TH. 2017](#)






Bilan conventionnements FIPHFP 2012-2016

Taux d'emploi %			
	2012		2017
CH St Malo	4,55		6,27
CH Dinan	4,84		6,02
CH Cancale	5,17		7,62

Nombre de BOETH			
	2012		2017
CH St Malo	87		116
CH Dinan	47		62
CH Cancale	6		8

Unité déductibles déclaration FIPHFP			
	2012		2017
CH St Malo	0,14		6,61
CH Dinan	2,90		3,66
CH Cancale	0		1

Contribution annuelle FIPHFP €			
	2012		2017
CH St Malo	151 518		0
CH Dinan	62 614		0
CH Cancale	0		0