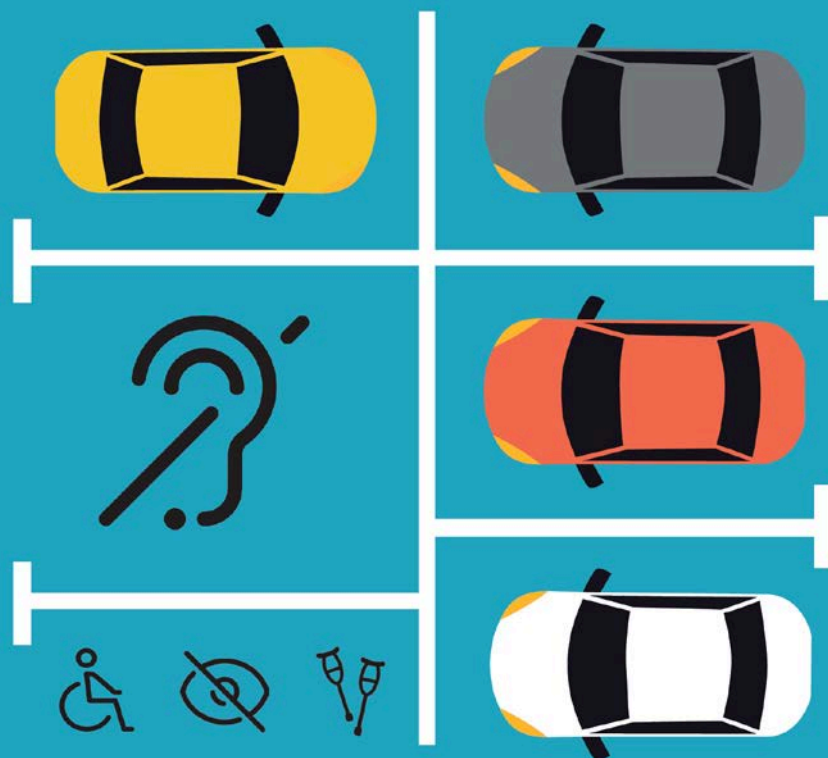


FAITES DE LA PLACE POUR LE HANDICAP



SEMAINE
EUROPÉENNE

POUR
L'EMPLOI
DES PERSONNES
HANDICAPÉES

16 au 20 NOV
2020

Collectivité
Territoriale
de Guyane

Lancement DUODAY

Café handicap

« Handicap,
les questions que l'on se pose »

www.duoday.fr

• Un dispositif placé sous l'égide du Préfet de Région



dynamiser la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap



favoriser et faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à l'emploi public

Une dynamique globale sur le handicap au sein des trois fonctions publiques : Recensement – information et sensibilisation – recrutement – formation dont alternance – prévention et maintien dans l'emploi



En développant une mise en réseau des différents acteurs concernés par la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Une mission recentrée sur l'animation d'un périmètre élargi d'acteurs locaux pour une meilleure intégration dans l'emploi.

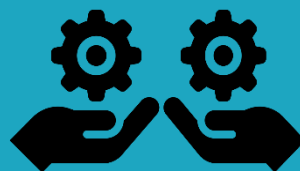
4 axes pour y parvenir :

1/ observation



Aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire.

• 2/ Montée en compétence



Développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales

3 / Mutualiser pour innover



Créer les conditions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques à l'aide d'actions novatrices et spécifiques aux territoires

4/ Communiquer



Communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

La journée Duoday

La parole aux binômes.

Les chiffres parlent ...

La politique Handicap en entreprise

Présentation des dispositifs mobilisables

Echange avec la salle



103 DUO PROPOSES AU TOTAL

83 concrétisés

14 toujours en cours

06 non concrétisés

Dernier Baromètre IFOP

Perception de l'emploi des PSH

- **Evolution positive** pour l'embauche et inclusion des personnes en situation de handicap
- 67 % des dirigeants se déclarent prêts à embaucher (58% en 2019)
- Cependant des représentations encore ambivalentes

76% pensent que cela leur donnera l'opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils, potentiels

76% pensent cependant qu'ils auront des difficultés à embaucher au regard des postes

63% pensent que ces embauches entraineront une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise

- 50% pensent que le statut de PSH est un frein pour se faire respecter par les autres et s'épanouir
- 17% pensent que leur quotidien avec n collègue en situation de handicap sera ralenti (on retrouve cet avis surtout chez les moins de 35 ans et dans les TPE)

Changer le regard = travail de longue haleine

Centrer la politique handicap au sein de la politique globale des Ressources humaines
Intégrer la politique handicap au sein de la cellule formation et qualification