



# Témoignage de Mme Marie-Claire Boutier, Référente Insertion Maintien dans l'emploi, Conseil Général du Var

## Pouvez-vous nous parler du pilotage de la politique handicap du Conseil Général du Var?

“ J’anime le projet handicap en collaboration avec la Conseillère Technique en Prévention qui est rattachée au Directeur Général Adjoint en charge des Ressources. ”

### Sur quelles instances vous appuyez-vous ?

“ Je m’appuie sur différentes instances :

- un **Groupe de Projet et de Suivi** constitué de l’encadrement et des professionnels du handicap qui a identifié les actions à mener, les objectifs à atteindre et les moyens à mobiliser pour y parvenir
- un **Comité de pilotage**, qui valide les actions proposées
- un **Comité de suivi de la Convention** composé d’élus et de représentants du personnel. ”

## Comment piloter une politique handicap ?



## Politique participative



## En quoi cette politique participative est-elle un succès ?

“ Les représentants des différentes Directions se sont beaucoup investis et sont devenus **porteurs du projet** dans leur propre direction. ”

Cela a permis de susciter une forte adhésion des Directions et de **favoriser la transversalité.** ”

## Quels sont, selon vous, les facteurs clé de succès d’une politique handicap ?

“ Un **portage du projet au plus haut niveau**, le déploiement d’une **communication bien ciblée et adaptée à la collectivité et la formation des différents acteurs.** . ”

## Facteurs de succès





## Témoignage de Mme Marie-Claire Boutier, Référente Insertion Maintien dans l'emploi, Conseil Général du Var (suite)

Quelles sont entre autres les actions à l'origine  
de votre taux d'emploi de 7,25% ?

- “ La Direction des Ressources Humaines, et notamment le Service social du personnel, ainsi que la Direction Médicale de Santé au travail ont réalisé un gros travail d'accompagnement individuel autour de la déclaration (pourquoi se déclarer, quel intérêt, comment faire)
- Une cellule maintien dans l'emploi a été mise en place. (...) Elle traite toutes les situations complexes d'agents pour lesquels une problématique de maintien dans l'emploi se pose, quelle qu'en soit l'origine (un handicap ou non) et mutualise les réflexions (DRH, Médecins du travail, Managers)
- la très grande vigilance exercée par les différents acteurs sur le respect de la confidentialité des situations (...) a suscité la confiance des agents concernés
- Sur l'axe recrutement, si l'on a beaucoup embauché dans les collèges ces dernières années et en partenariat avec Cap Emploi, moins du fait du contexte général (...) Le Conseil Général s'est néanmoins engagé à développer le recours aux stages, ces derniers pouvant peut-être, à terme, aboutir à un emploi pérenne. Des contacts ont été pris avec les universités (...) L'accueil d'un stagiaire non voyant a eu un impact positif car il a permis aux agents de se familiariser avec la possibilité d'un handicap maîtrisé. ”

Une politique efficace



Convention avec le FIPHP



Pourquoi le choix d'une convention avec le  
FIPHP pour structurer votre démarche ?

“ Le choix de la convention a été guidé par le véritable appui qu'elle conférerait au déploiement d'une politique handicap. Si elle permet de mettre en face de chaque action des moyens concrets pour la déployer, elle a aussi permis de dédier une personne à temps plein au sujet. ”



Pour retrouver l'intégralité de ce témoignage :  
<http://handipacte-paca.org/interview-marie-claire-boutier/>