

■ **Handi-Pacte Fonction Publique Midi-Pyrénées**

pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques d'État,
territoriale et hospitalière

Comité des employeurs publics – 23 avril 2014

FIPHFP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
dans la fonction publique

- ■ **Ouverture du Comité des Employeurs Publics**
- ■ **Présentation d'Handi-Pacte**
- ■ **Présentation des résultats de l'observatoire créé dans le cadre d'Handi-Pacte Nord-Pas de Calais**
- ■ **Echange autour des attentes des employeurs publics concernant Handi-Pacte**



Ouverture du comité des employeurs publics



Présentation d'Handi-Pacte

Handi-Pacte : un outil à destination de tous les employeurs publics de Midi-Pyrénées

- Une composante de l'offre du FIPHFP pour améliorer l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière)
- Une dynamique globale sur le handicap au sein des trois fonctions publiques : recensement – recrutement – formation dont alternance – prévention et maintien dans l'emploi – information et sensibilisation

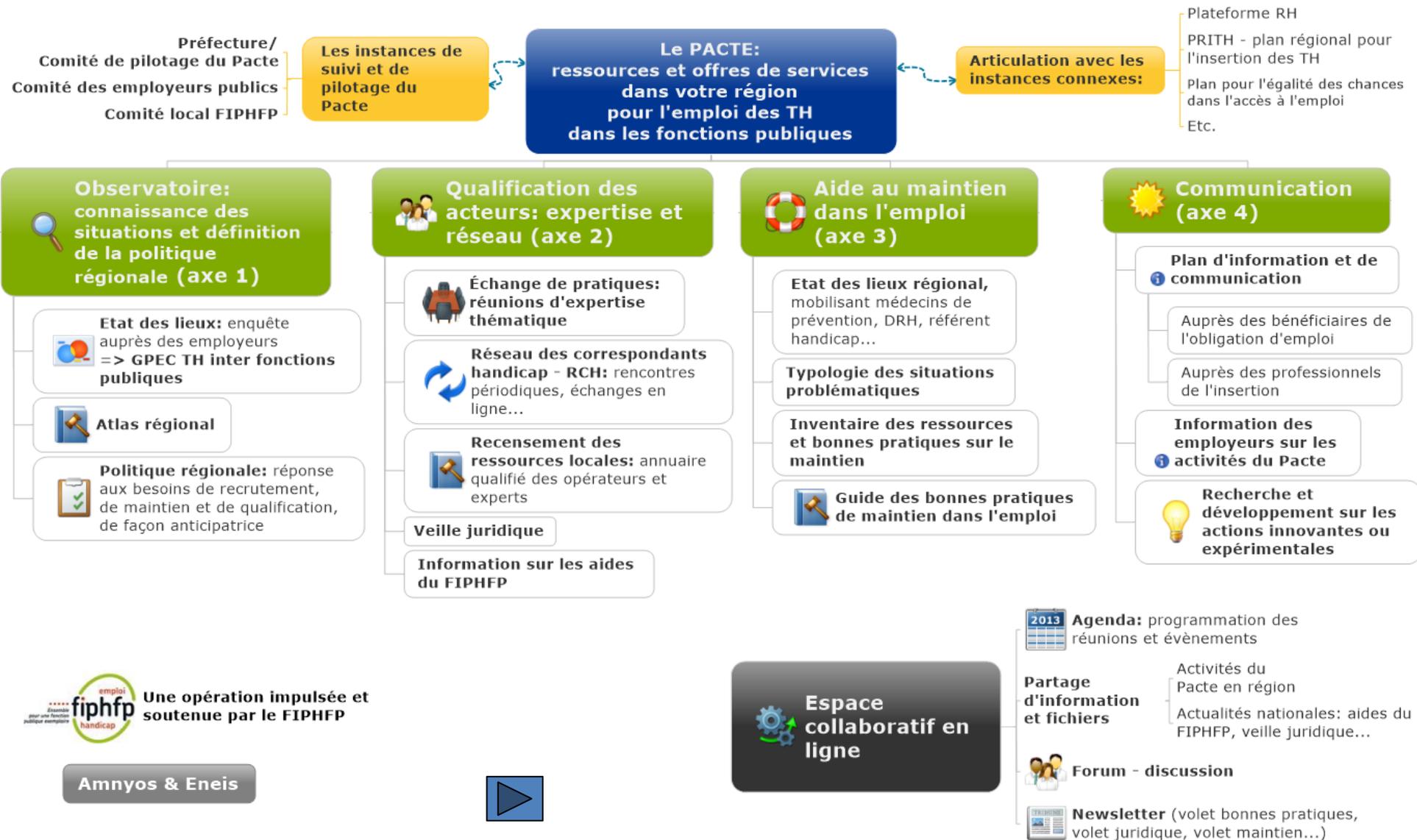
4 axes identifiés par le cahier des charges :

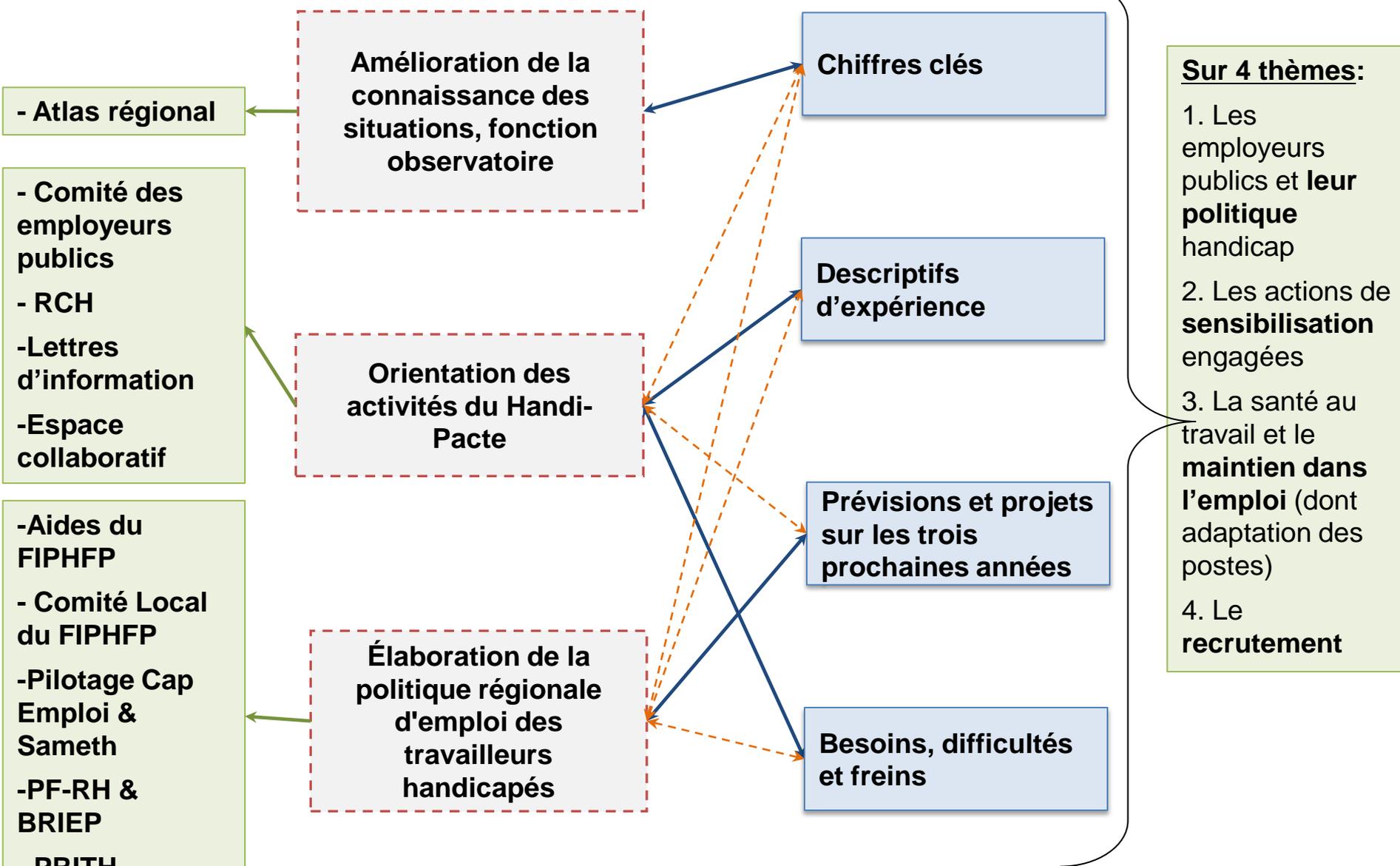
1. Analyser les situations actuelles pour aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu ordinaire.
2. Développer les qualifications des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales.
3. Créer les conditions favorisant le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques.
4. Communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Donnant lieu à la réalisation de 4 prestations sur 2014 :

1. un observatoire régional,
2. une animation de proximité,
3. une expertise spécifique sur le maintien,
4. une fonction d'information – communication en continu

Rappel des 4 types de prestations





- Atlas régional

- Comité des employeurs publics
- RCH
-Lettres d'information
-Espace collaboratif

-Aides du FIPHFP
- Comité Local du FIPHFP
-Pilotage Cap Emploi & Sameth
-PF-RH & BRIEP
- PRITH
... autres, à identifier

Amélioration de la connaissance des situations, fonction observatoire

Orientation des activités du Handi-Pacte

Élaboration de la politique régionale d'emploi des travailleurs handicapés

Chiffres clés

Descriptifs d'expérience

Prévisions et projets sur les trois prochaines années

Besoins, difficultés et freins

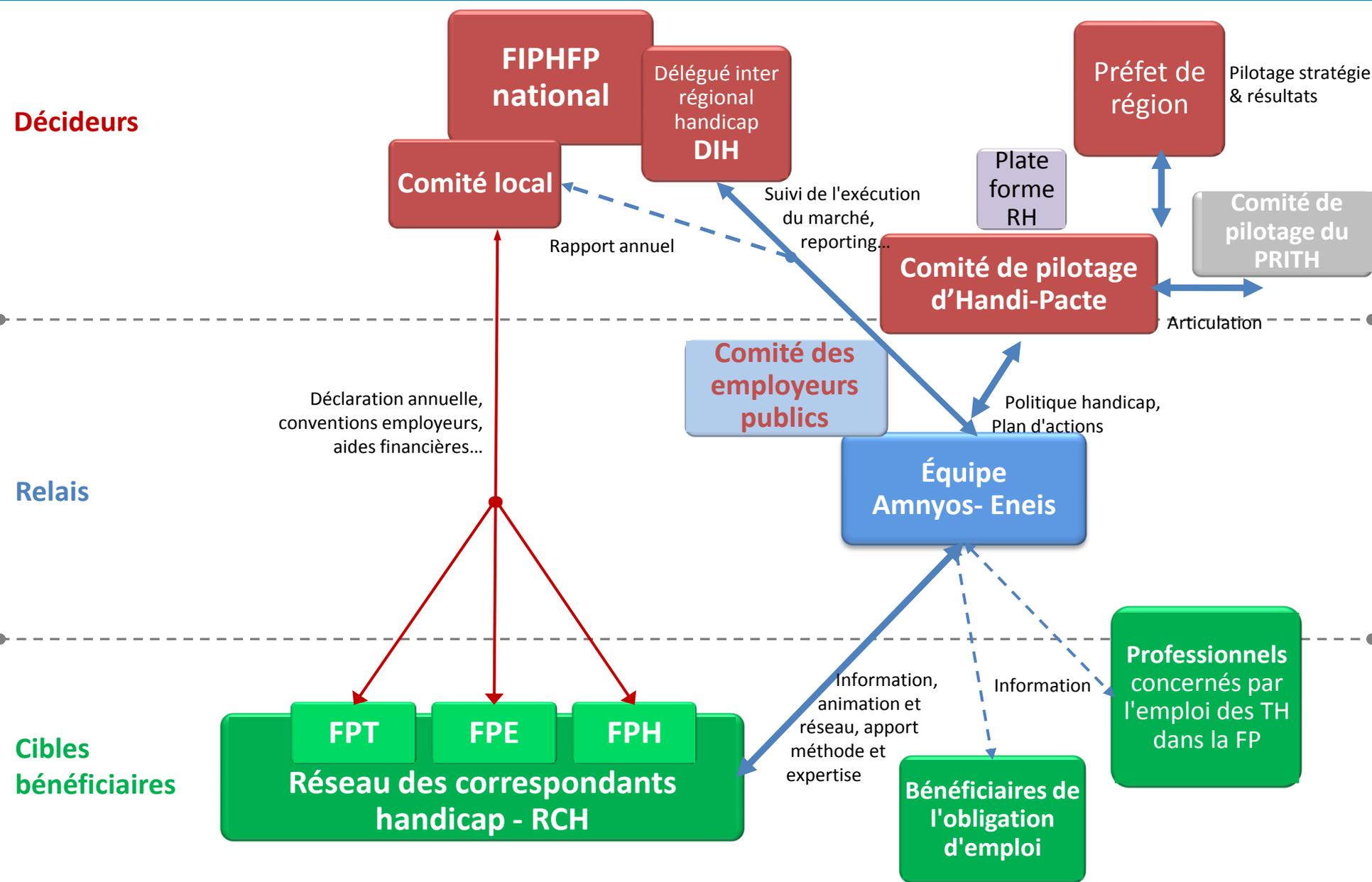
Sur 4 thèmes:

1. Les employeurs publics et leur **politique** handicap
2. Les actions de **sensibilisation** engagées
3. La santé au travail et le **maintien dans l'emploi** (dont adaptation des postes)
4. Le **recrutement**

Légende : Liens forts, directs

Liens secondaires, indirects

Le fonctionnement d'Handi-Pacte





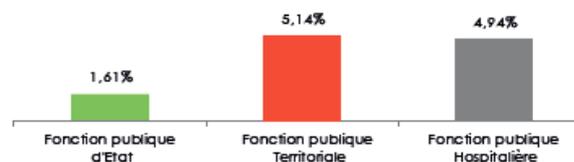
**Présentation des résultats de l'observatoire
créé dans le cadre d'Handi-Pacte Nord-Pas de
Calais (*extrait de l'état des lieux*)**

Données générales année 2010

La part des agents représentés par les employeurs ayant répondu au questionnaire représente plus de **63 %** de l'ensemble des agents de la Fonction publique du Nord - Pas-de-Calais.

Taux d'emploi réel (hors recours ESAT/EA) BOE par Fonction publique

	Effectif total du panel	Nombre BOE	Taux d'emploi BOE
FP Etat	99504	1599	1,61 %
FP Territoriale	50435	2592	5,14 %
FP Hospitalière	36756	1814	4,94 %
Total	186695	6005	3,22 %



Un taux d'emploi régional de BOE de **3,22 %**

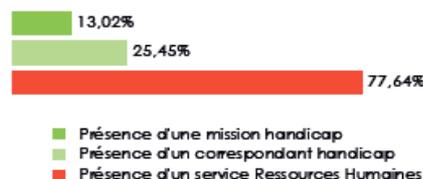
La fonction publique Territoriale possède le taux d'emploi de BOE le plus élevé : **5,14 %**.

La fonction publique Hospitalière a un taux d'emploi comparable : **4,94 %**.

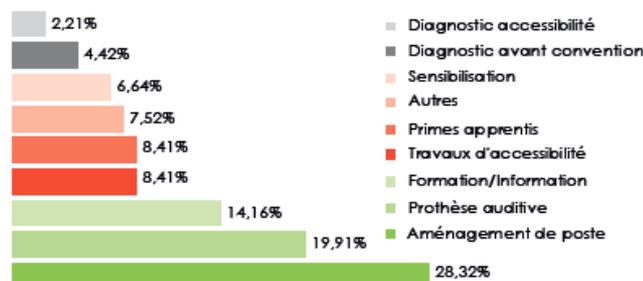
Les répondants de la Fonction publique d'Etat dans le Nord - Pas-de-Calais sont en retrait avec un taux d'emploi de BOE de **1,61 %**.

Les financements les plus sollicités par les employeurs concernent les aménagements de poste, les prothèses auditives et les formations.

Structuration des missions RH et Handicap



Recours aux financements du FIPFP



L'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique en Nord - Pas-de-Calais
Enquête Handi-Pacte Fonction publique 59/62 – Echantillon de 240 employeurs

Caractéristiques des agents BOE en 2010

Répartition par catégorie



Les agents BOE ont très majoritairement un emploi de **catégorie C**.

Répartition du temps de travail



Près de **20 %** des agents BOE travaillent à temps partiel

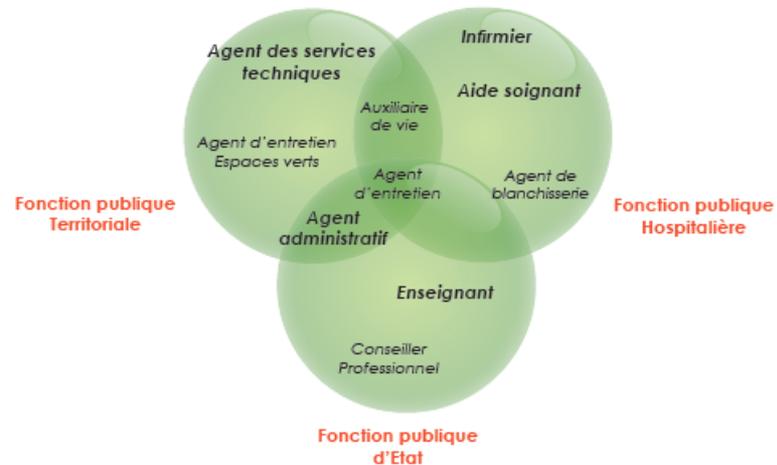
Répartition par sexe

Homme **43,99 %** Femme **56,01 %**



Le public des agents BOE est composé de femmes à plus de **56%**.

Principaux métiers

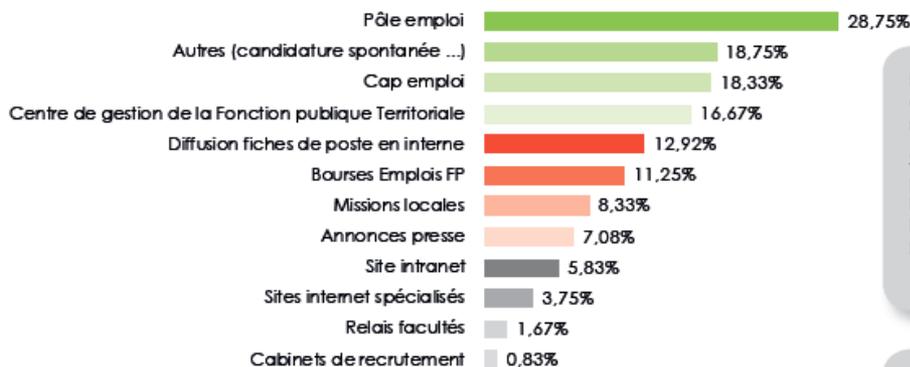


Recrutement des BOE en 2010

Nombre de recrutements

228 recrutements de personnes handicapées ont eu lieu en 2010 chez les **240** employeurs ayant répondu à cette enquête, dont **11,40 %** recrutés par voie de concours.

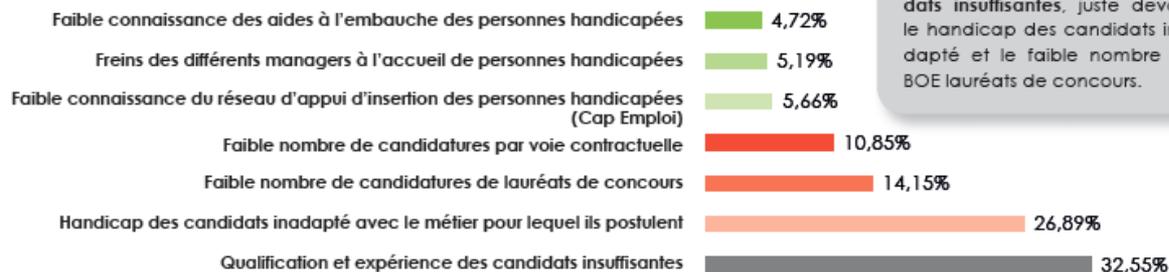
Partenariats et process mis en œuvre pour le recrutement



Le principal moyen d'ouverture du recrutement aux BOE est le recours à Pôle Emploi.

Seuls **18,33 %** des employeurs sollicitent régulièrement le Cap Emploi dans le cadre de leurs recrutements de personnes handicapées.

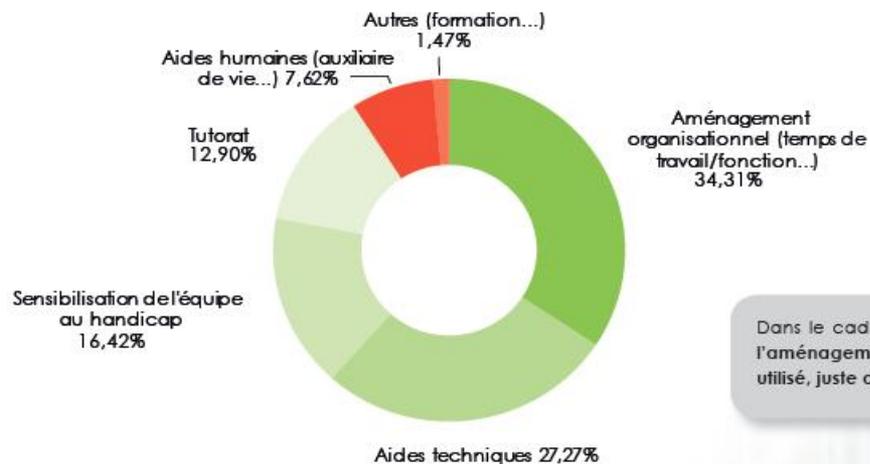
Principales difficultés de recrutement



La principale difficulté de recrutement des BOE est la **qualification et l'expérience des candidats insuffisantes**, juste devant le handicap des candidats inadapté et le faible nombre de BOE lauréats de concours.

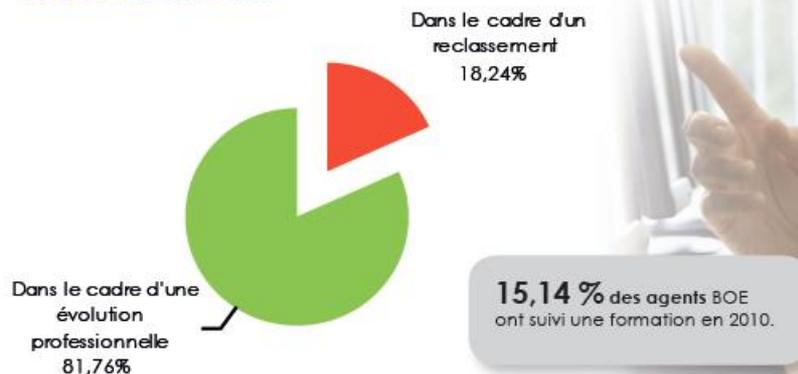
Intégration et formation des BOE année 2010

Moyens et aides utilisés pour l'intégration



Dans le cadre de l'intégration d'un BOE, c'est l'aménagement organisationnel qui est le plus utilisé, juste devant l'aménagement technique.

Recours à la formation

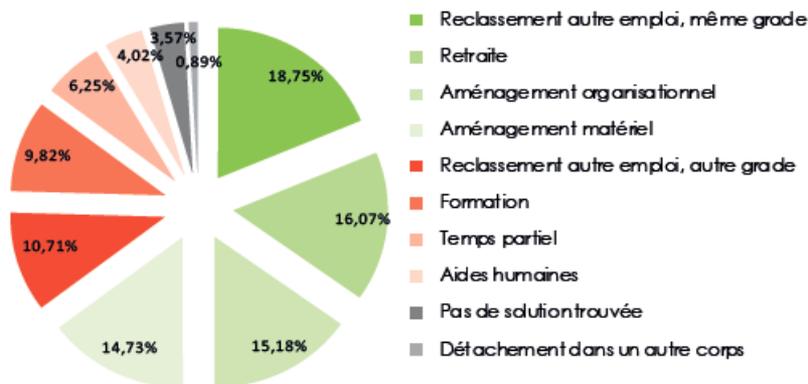


15,14% des agents BOE ont suivi une formation en 2010.



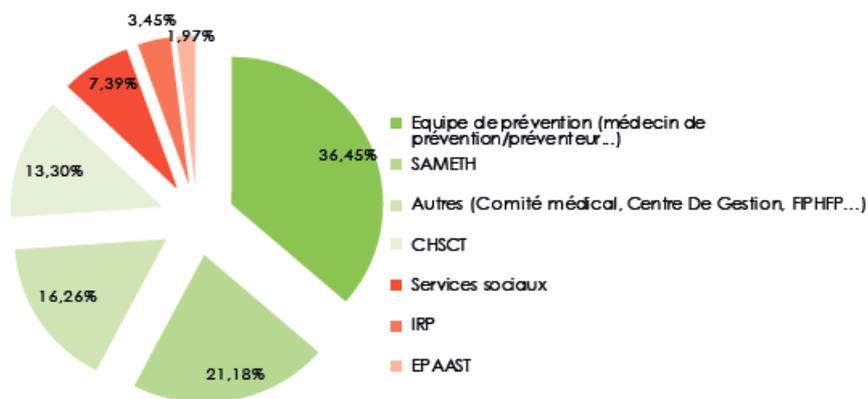
Reclassement et maintien dans l'emploi en 2010

Modalités utilisées pour la gestion des inaptitudes totales



Suite à une inaptitude totale, plusieurs options peuvent être mises en œuvre, notamment : le reclassement, la retraite et les aménagements organisationnels ou matériels.

Interlocuteurs internes et externes sollicités pour la gestion des inaptitudes

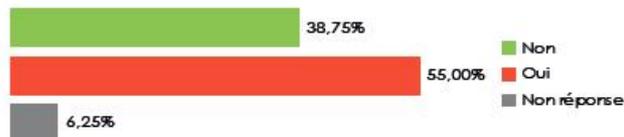


Pour gérer les inaptitudes totales, c'est l'équipe de prévention qui est la plus sollicitée.

1/5 ème des employeurs ont l'habitude de contacter les SAMETH.

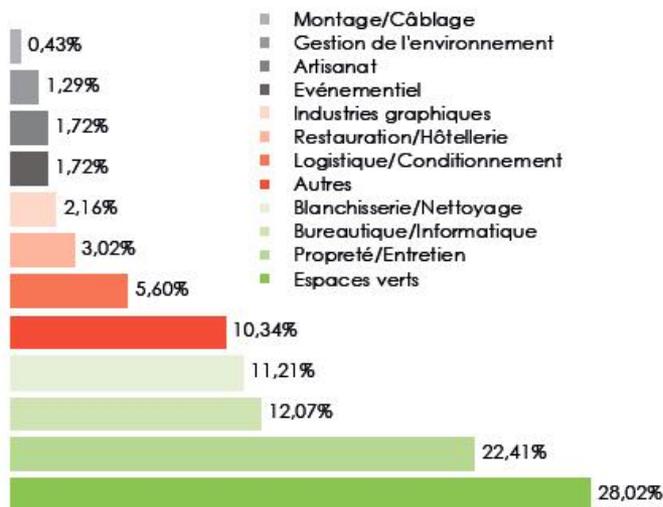
Recours aux secteurs adapté et protégé en 2010

Recours aux secteurs adapté et protégé



Plus d'un employeur sur 2 interrogés ont eu recours en 2010 aux secteurs adapté et protégé.

Recours aux secteurs adapté et protégé par types de prestations



Les principaux recours aux secteurs adapté et protégé se font pour les espaces verts et l'entretien des locaux.





Echange autour des attentes des employeurs publics concernant Handi-Pacte

Le recueil des besoins des employeurs publics

- Quels sont **vos besoins** pour le développement de la politique handicap au sein de vos structures ?

- Quelles sont **vos attentes** envers Handi-Pacte ? Sur quoi devrait agir Handi-Pacte ?
 - Comment favoriser la mise en place d'une politique interne d'emploi des Travailleurs handicapés ?

 - Comment favoriser le recrutement de travailleurs handicapés ?
 - (favoriser la connaissance des profils, rapprocher les compétences disponibles avec les besoins, faciliter l'intégration...)

 - Comment améliorer le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ?
 - (améliorer la connaissance des aides disponibles, identifier les personnes qui ont des besoins, favoriser les passerelles entre métiers et entre fonctions publiques...)

 - Comment favoriser la formation des travailleurs handicapés ?

■ Votre correspondant sur cette mission :

Adeline Depardon : 06 43 79 83 24
adeline.depardon@amnyos.com



■
Siège social
11, avenue Philippe Auguste
75011 **PARIS**
Tél : 0811 06 06 66 – fax : (33) 1 43 13 26 65