



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# COMITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS 2016



---

# Ordre du jour

**9h30 – Accueil des invités – Exposition « Emploi et préjugés » de l'ADAPT dans l'orangerie**

**10h - Ouverture du comité des employeurs publics**

- M. Pascal MAILHOS, Préfet de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées
- M. Thierry RAVOT Directeur régional de la caisse et dépôts et consignations LRMP
- M. Philippe NICOLLE, Directeur adjoint de l'établissement public FIPHFP

**10h30 - Les solutions et ressources du Handi-Pacte, nos objectifs régionaux 2016**

- Cabinets Amnyos, Eneis et Adeo

**11h30 – Sous-traitance et clauses sociales : pour une commande publique handi-performante**  
Table ronde

- Mme Magalie MORLAT-MARTOS Directrice de la Plate-forme Régionale Achats SGAR LRMP
- M. Stéphane BARTHAS, Référent handicap, CD de l'Aude
- M. Bruno GOUTAY, Chef du Service Achat, CD de l'Aude
- M. Patrick BERNARD, Responsable de projet Clause d'insertion de Toulouse Métropole Emploi
- M. Pascal PETIT, Chef de projet handicap – Achats généraux Airbus Group

**12h20 – Clôture**

- Etat et Fiphfp

**12h30 - Apéritif**

---

---

# Les solutions et ressources du Handi-Pacte

Focus sur :

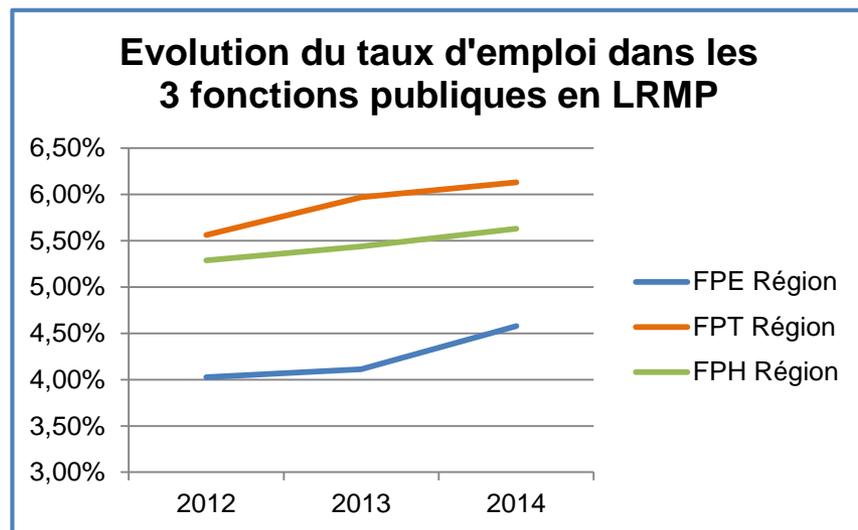
=> le maintien en emploi

=> le développement de l'apprentissage

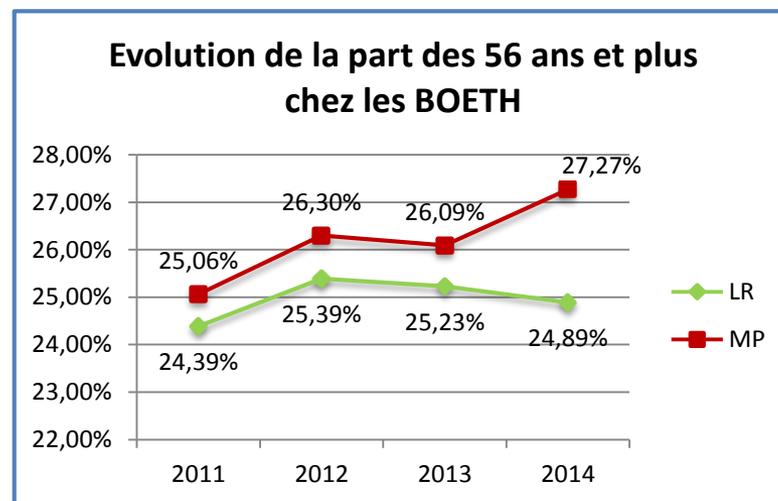
---

# Le maintien en emploi, une priorité des employeurs

□ Un taux d'emploi croissant (LRMP) :



□ Un âge croissant : 26,8% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont plus de 56 ans (LRMP).



□ Des aides fortement mobilisées pour le maintien en emploi en LRMP :

- ✓ Aménagements de postes pour les agents inaptes ou pour améliorer les conditions de travail (19% des aides)
- ✓ Accompagnement des agents handicapés (15%)
- ✓ Formation des agents handicapés (6%)

# Handi-Pacte : un réseau pour partager les solutions de maintien

## Le réseau des correspondants handicap au service du maintien en emploi (LR) :

- ✓ Le reclassement d'un agent (10 décembre 2014)
- ✓ Le handicap psychique dans la fonction publique (12 mars 2015)
- ✓ La communication / sensibilisation au handicap (11 juin 2015)
- ✓ Les mesures compensatoires du handicap (6 avril 2016)

## Des rencontres pluridisciplinaires :

- ✓ Rencontre avec les médecins de prévention, ergonomes, psychologues, correspondants handicap... (7 juillet 2015)

## De nombreuses actions menées en faveur du maintien dans l'emploi à destination des correspondants handicap et des acteurs du maintien (MP) :

- ✓ Favoriser le recensement : créer les conditions favorisant l'acceptation et la reconnaissance du handicap (15 et 16 octobre 2015)
- ✓ Rencontres autour de l'élaboration du guide du maintien dans l'emploi et des bonnes pratiques (4 mai, 15 juin et 3 novembre 2015)
- ✓ La déclaration annuelle (13 avril 2016)
- ✓ Echanges autour de la mise en œuvre des aides du FIPHFP (3 et 4 mai 2016)



# Un outil : le guide des bonnes pratiques de maintien

## Constats de maintien

Entretiens qualitatifs  
Etat des lieux  
Réunion pluridisciplinaire

## Typologie des situations

Liste d'étapes problématiques  
Liste de freins  
Catégorisation des freins

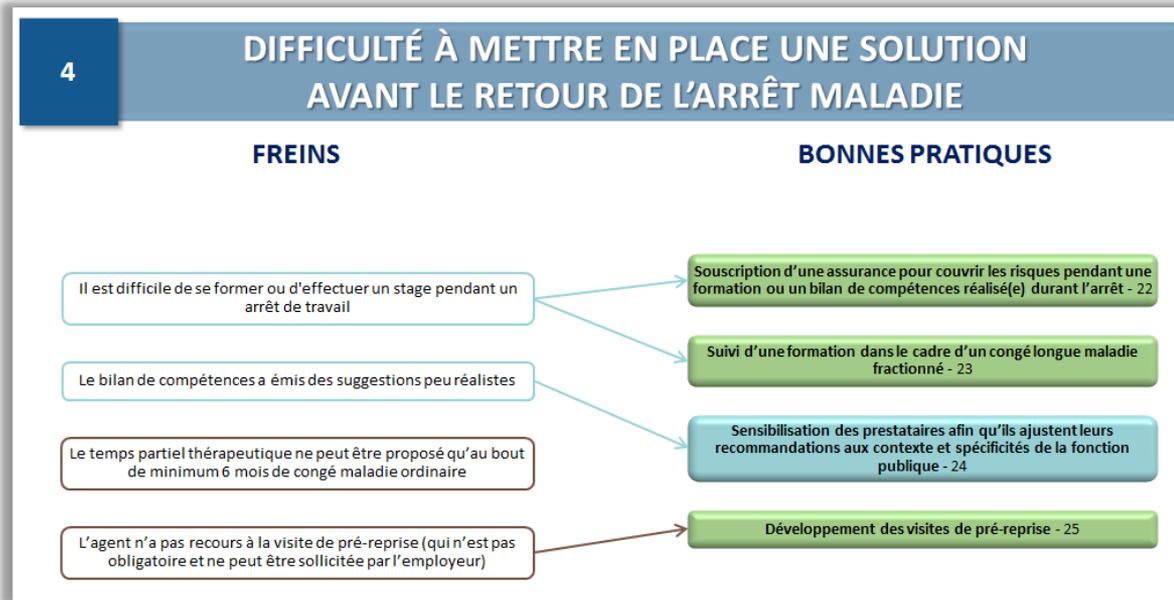
## Guide des bonnes pratiques

Lien entre les freins et les bonnes pratiques  
Fiches bonnes pratiques, avec contact  
Guide des ressources à mobiliser

# Aperçu du guide des bonnes pratiques (LR)

## ➤ Des difficultés aux bonnes pratiques

## ➤ Selon les types de freins



## ➤ Un renvoi vers 40 fiches détaillées

**BONNES PRATIQUES**

**35 MISE EN PLACE DE « GROUPES MIROIRS » CONSTITUÉS D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP**

**PROBLÉMATIQUE**

Les solutions de maintien dans l'emploi échouent parfois faute d'être acceptées par les premiers intéressés. Elles peuvent être déconnectées des besoins des personnes en situation de handicap. Il existe donc un réel enjeu d'identification des besoins et des propositions émanant des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Pour avancer sur ce sujet, la constitution d'un « groupe miroir » au sein de l'établissement constitue une piste innovante.

**OBJECTIFS**

- ✓ Faire remonter les idées et les propositions des agents en situation de handicap
- ✓ Accroître la légitimité des options prises en matière de handicap

**MISE EN ŒUVRE**

Création par l'établissement d'un groupe consultatif spécialisé sur les politiques de handicap. L'équipe est composée de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mais peut également inclure des personnes ressources importantes dans la conception des politiques : services RH, cadres... Ensuite, le groupe est réuni à intervalles réguliers (par exemple, sur une base trimestrielle) et se prononce sur les décisions prises en matière de handicap et sur les propositions à étudier.

**INDICES DE RÉALISATION/REUSSITE**

- Acceptation en interne des décisions prises
- Nombre et qualité des propositions issues du groupe miroir
- Nombre de candidats à l'intégration du groupe miroir

**POUR EN SAVOIR PLUS**

Contact :  
Conseil départemental du Gard  
Yamina SEGEON, chargée de mission Diversité Handicap  
yamina.segeon@cgard.fr

**ACTEURS ET DISPOSITIFS**

**MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)**

**RÔLE ET MISSIONS**

La loi du 11 février 2005 instaure le principe d'un « gûchet unique » pour faciliter l'accès aux droits et prestations des personnes en situation de handicap. À ce titre, la MDPH assure plusieurs missions : l'accueil, l'information, l'accompagnement, l'évaluation des demandes et des besoins, l'attribution des droits et prestations, la coordination avec les autres acteurs et institutions, la médiation.

**PUBLICIBLE**

Personnes en situation de handicap

**MODALITÉS D'ACTION**

**QUI PEUT SOLICITER/PRESCRIRE LE RECOURS À SON OFFRE DE SERVICES ?**

- Toute personne en situation de handicap quel que soit son handicap peut solliciter la MDPH et être prise en charge par celle-ci. Sa famille peut aussi y avoir recours en accord avec la personne concernée.
- Tous les professionnels peuvent demander le soutien et l'expertise des MDPH face à une situation de prise en charge d'une personne en situation de handicap.

**FINANCEMENT**

Les trois principaux financeurs des MDPH sont les Conseils départementaux, l'État – principalement par la mise à disposition de personnel – et la CNSA.

**OFFRE DE SERVICE**

ACCUEIL ET INFORMATION	LA RÉCEPTION DES DEMANDES DE DROITS	L'ORGANISATION DE LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDAPH)	AUTRES MISSIONS
Elle accueille les personnes handicapées et leurs familles, les écoute, les informe sur les aides à leur disposition, les accompagne dans l'annonce du handicap et tout au long de leur parcours. Elle oriente, si besoin, les personnes handicapées et leurs proches vers d'autres interlocuteurs.	Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).	Au sein des MDPH, c'est la CDAPH qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de l'équipe pluridisciplinaire</li> <li>- Gestion des fonds départementaux de Compensation du handicap</li> <li>- Organisation d'actions de coordination</li> <li>- Mission de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.</li> </ul>

# Aperçu du guide des bonnes pratiques (MP)

Le numéro de la partie

## II. LE MAINTIEN DES AGENTS AYANT DES RESTRICTIONS D'APTITUDE SUR LEUR POSTE DE TRAVAIL

1- Gérer les restrictions d'aptitude et les aménagements de poste

2- Coordonner les acteurs et accompagner les cadres

3- Accompagner les agents concernés par les aménagements de poste

L'intitulé de la sous-partie

La typologie des difficultés rencontrées

### Quelles difficultés rencontrées par les employeurs publics ?

- Les employeurs ont exprimé une forte inquiétude quant aux nouvelles modalités de prise en charge financière du FIPHFP (règle du surcoût en particulier) et ont souligné des difficultés à recourir aux aides du FIPHFP en raison :
  - D'une mauvaise connaissance du catalogue des aides, des difficultés liées aux plafonds de certaines aides (Ex. les aménagements de poste pour les agents ayant un handicap visuel ont un coût souvent bien supérieur au plafond de 10 000 € par an par agent).
- Des difficultés à réaliser le montage des dossiers de demandes d'aides auprès du FIPHFP, jugé souvent trop chronophage pour les employeurs n'ayant pas conventionné et devant solliciter les aides sur la e-plateforme. Ils pointent du doigt un certain nombre de lourdeurs administratives (toutes les modifications de prise en charge sont rétroactives, les justificatifs à fournir sont trop nombreux...)
- De la complexité à appréhender et à mettre en place certaines aides complexes (tutorat, télétravail, transport domicile/travail...).

### Bonnes pratiques

- ☛ S'appuyer sur un ergonome ou le SAMETH pour évaluer la part relative à la compensation du handicap
- ☛ Travailler en étroit partenariat avec le service/la direction des achats et la comptabilité pour anticiper ces calculs
- ☛ Disposer en interne (notamment le référent handicap) d'un catalogue des prix moyens des matériels standards
- ☛ CDG 31 : des auxiliaires de vie financées, en partie par le FIPHFP, ont été mobilisées pour des agents ayant des déficiences physiques avec la réalisation de fiches de poste aidants/ aidés. L'aide est mobilisable pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. focus en annexes)
- ☛ Conseil Régional de Midi-Pyrénées : Mise en œuvre d'un marché sur la prestation « transport domicile-travail » à destination des agents reconvertis handicapés/en cours d'obtention de la RQTH (ayant des restrictions significatives) (cf. focus en annexes).

Les bonnes pratiques mises en évidence

Un guide qui se veut être un outil de référence pour les employeurs publics, dans lequel sont intégrées :

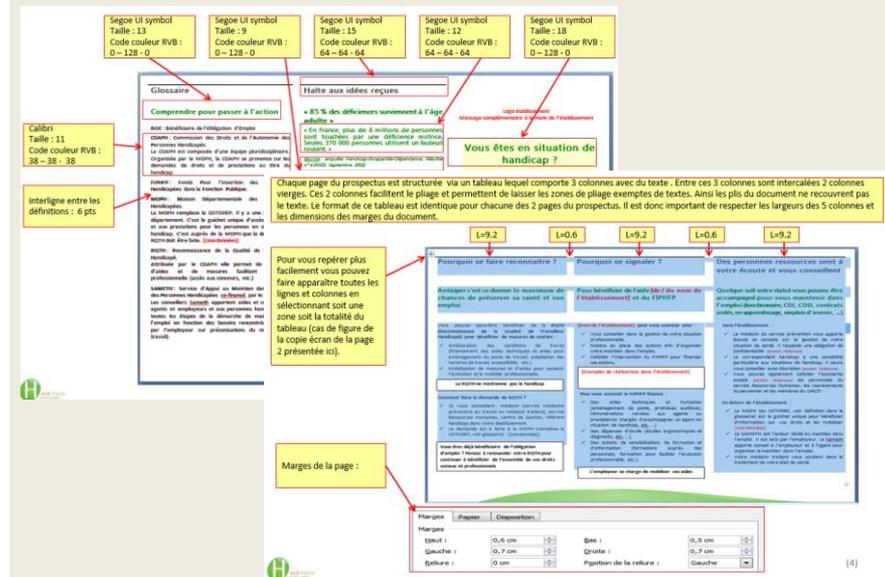
- Les difficultés rencontrées par les employeurs
- Les bonnes pratiques mises en œuvre
- Les ressources disponibles (acteurs, aides financières, outils...)

# Favoriser le maintien par l'auto-signallement

Un guide pratique à destination des employeurs ...



...avec sa notice d'utilisation



- => orientations stratégiques pour développer l'auto-signallement
- => objectifs opérationnels
- => Trois clés d'une stratégie favorisant l'auto-signallement

# Le développement de l'apprentissage

## Des objectifs ambitieux fixés à la fonction publique

Plan d'action national de développement de l'apprentissage dans la fonction publique

- ❑ La grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014
- ❑ Les assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014 : 500.000 apprentis en 2017
- ❑ Circulaire avril & mai 2015 pour la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public

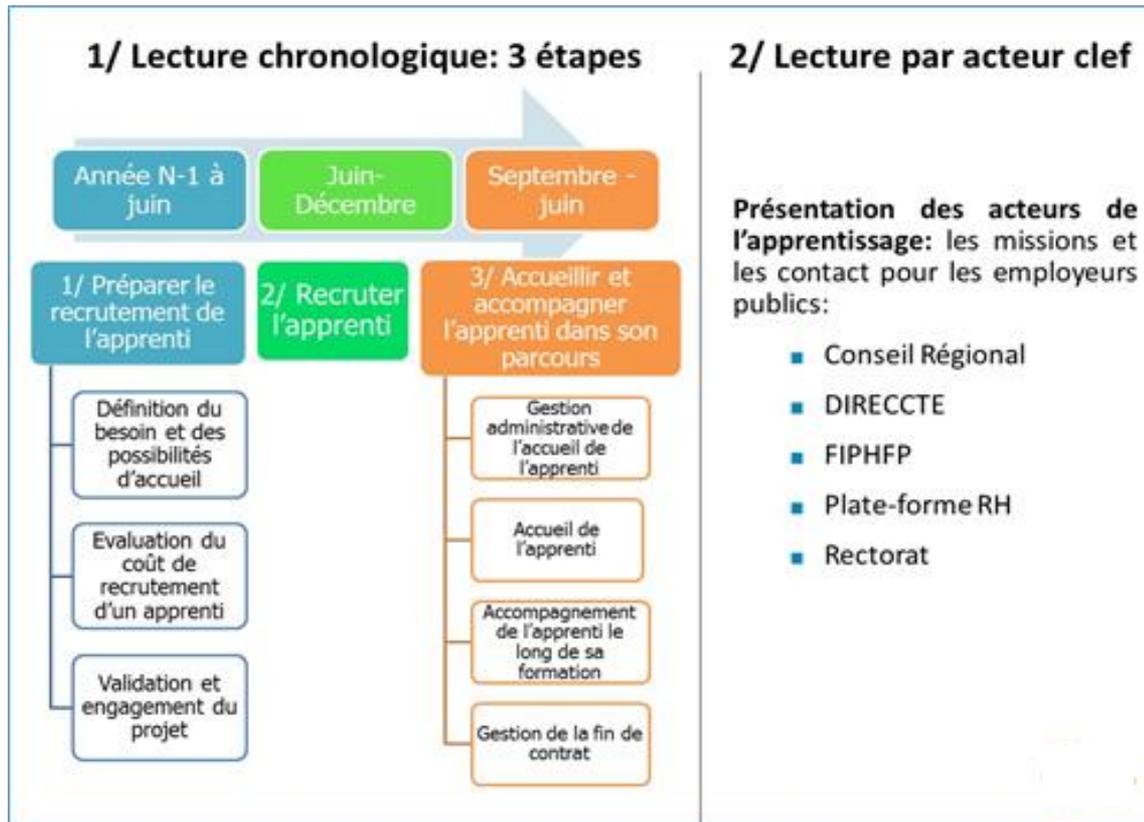
## Une dynamique d'action à accompagner

- ❑ Un besoin de consolider les repères
- ❑ Un besoin d'identifier les interlocuteurs en Région
- ❑ Réunions des correspondants handicap
- ❑ 19 mai 2015 Toulouse ; 18 juin Albi
- ❑ Date à confirmer à Montpellier



# Les solutions produites ou capitalisées en faveur du développement de l'apprentissage

*Handicap et apprentissage:  
Livret pratique pour les employeurs (MP)*



*+ communication auprès du réseau pour appropriation*

**Handi-Pacte**  
Fonction publique  
Midi-Pyrénées

Pleins feux sur... LE LIVRET « HANDICAP ET APPRENTISSAGE »

Un guide pratique pour les employeurs publics en Midi- Pyrénées

Dans le prolongement des ateliers régionaux du 19 mai et 18 juin 2015, un livret handicap est à présent mis à votre disposition sur votre espace Handi-Pacte : rubrique [Employeur public/Ressources/Apprentissage](#). Ce document recense les informations et outils indispensables pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap dans la fonction publique en Midi-Pyrénées. Il a pour objectif de guider pas à pas les employeurs publics dans leur démarche d'accueil des apprentis et propose de répondre à trois questions opérationnelles :

- Quelles sont les différentes étapes d'une démarche d'accueil d'un apprenti en situation de handicap ?
- Comment planifier une démarche d'accueil d'apprenti en situation de handicap ?
- Qui sont les interlocuteurs clés en Midi-Pyrénées à chacune de ces étapes ?

Un document à double entrée : chronologique et par type d'acteur

# Les solutions produites ou capitalisées en faveur du développement de l'apprentissage

## Calcul du reste à charge pour l'employeur en fonction de l'âge, de l'année de formation et de la taille de l'établissement (source CE 81)

### Quelles aides à l'emploi ?

Le Contrat d'apprentissage pour apprenti handicapé âgé de 16 ans dans le secteur public : quelques simulations...

		Et de l'âge		
		Année 1	Année 2	Année 3
Emploieur (noté de 1 à 5) (S'agit-il d'un SAJ APPE ? Quelle est son offre mensuelle de postes ?)	Année 1	25		
	Année 2		25	
	Année 3			25
Rembourseur (à % du SPPC)		2%	3%	4%
Taux Bénéficiaire		148,82	204,5	214,5
Taux de cotisation patronale de Sécurité Sociale (cotisation AT 100)		9,37		
Taux de cotisation patronale de Sécurité Sociale (cotisation AT 100)		9,37		
Taux de cotisation patronale de Sécurité Sociale (cotisation AT 100)			9,37	
Moyenne de cotisation patronale de Sécurité Sociale (cotisation AT 100)		9,37	9,64	10,37
Moyenne de cotisation patronale de Sécurité Sociale (cotisation AT 100)		21,76	30,12	39,49
Moyenne de cotisation patronale de Sécurité Sociale (cotisation AT 100)		24,23	41,78	71,39
Coté employeur (Méthode mensuelle)		294,82	394,42	424,82
Coté employeur (Méthode forfaitaire)		478,87	702,59	822,82
Aide à l'emploi		Prime FIPHP (maximum d'une indemnité correspondant à 60% du reste à charge de l'employeur/annuel)	-299,46	-442,47
Moyenne mensuelle des aides		-339,27	-464,21	-624,62
Coté employeur (Méthode forfaitaire)		140,21	130,21	140,21
Coté employeur (Méthode forfaitaire)		307,11	132,62	224,61
Coté employeur (à charge de l'employeur)		2,41	2,66	2,44

#### Nota Bene :

Le différentiel est augmenté si l'entreprise est assujétie à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (employeurs de + de 20 salariés). Dans le cas où elle ne remplit pas cette obligation d'emploi, elle doit verser une contribution au FIPHP au minimum égale à 2065 € par unité travailleur handicapé manquante (400 fois le montant horaire du SMIC).

LES PERSONNES HANDICAPÉES DES CENTRES DE FORMATION CONTINUE ET D'APPRENTISSAGE DE MIDI-PYRÉNÉES

N°	APPEL D'OFFRE	Formation Continue	Centre de Formation	Adresse	Téléphone	Site Web
1	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
2	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
3	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
4	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
5	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
6	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
7	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
8	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
9	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
10	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
11	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
12	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
13	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
14	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
15	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
16	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
17	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
18	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
19	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
20	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
21	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
22	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
23	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
24	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
25	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
26	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
27	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
28	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
29	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
30	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
31	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
32	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
33	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
34	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
35	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
36	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
37	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
38	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
39	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
40	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
41	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
42	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
43	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
44	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
45	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
46	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
47	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
48	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
49	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com
50	COO ARRIÈGE - FBA	Formation Continue	Centre de Formation	100 Rue de la République - 31000 TOULOUSE	05 61 41 41 41	www.cfoa-arrige.com

## La liste des référents handicapés des OF et CFA (source AGEFIPH)

=> De nombreuses autres ressources (textes de références, guides...)

# Les solutions produites ou capitalisées en faveur du développement de l'apprentissage

Face aux besoins :

- De rappeler la nécessité de recruter (réunion des DRH à Nîmes, juin 2015)
- De montrer que l'apprentissage des personnes handicapées est une opportunité
- D'apporter la preuve par l'exemple

=> Réalisation d'une plaquette de ressources et de témoignages (LR)



- Des témoignages d'employeurs des 3 fonctions publiques qui se sont engagés
- Des entretiens avec chaque acteur :
  - ✓ le CFA
  - ✓ le DRH
  - ✓ le correspondant handicap
  - ✓ Le maître d'apprentissage
  - ✓ L'apprenti
- Un rappel des aides et des contacts utiles
- Un support pour des événements spécifiques

# La communication, une clé du maintien et de l'intégration professionnelle

## Des outils mis à disposition des employeurs publics

- ❑ Des lettres d'information, des focus sur des sujets thématiques, des mailing
- ❑ Un site extranet où trouver les informations liées au Handi-Pacte ou à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

[www.handipacte-mp.org](http://www.handipacte-mp.org)

<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr>



---

# Nos objectifs régionaux 2016

---

# Feuille de route 2016 LRMP

LR

MP

LRMP

	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
<b>Axe 1</b> Obs.	Définition des données	Réalisation d'un « atlas	Publication / diffusion de l'atlas régional	
	Actualisation des données / ressources	Enquête auprès des employeurs	Recueil des initiatives SEPH	
<b>Axe 2</b> Qualif Acteurs	Club des CH – la compensation du handicap	RCH – Appui à la déclaration annuelle FIPHFP	Club des CH – rencontre sur l'apprentissage	SEPH - Présentation du catalogue des aides
	RCH – Mise en place des aides du FIPHFP	GT - mise en œuvre de l'apprentissage	GT – Contentieux liés aux enjeux de maintiens	GT – Reconversion professionnelle Séminaire - Action innovante
				GT – Prévention inaptitude
<b>Axe 3</b> Maintien	Publication de la typologie	Diffusion guide des bonnes pratiques	Rencontre pluridisciplinaire de maintien en emploi	
	GT – médecins de prévention		Action innovante maintien	
<b>Axe 4</b> Com.	Lettres d'information, veille des actualités, animation des sites...			
	Réalisation de la plaquette apprentissage	Communication DOETH	Publication / diffusion de la plaquette	Appui aux employeurs - apprentissage
	Fiche pratique - sous traitance	Annuaire et catalogue des acteurs	Fiche pratique – recrutement dans la FP	

---

# **Sous-traitance et clauses sociales : pour une commande publique handi-performante**

---

# Sous-traitance et clauses sociales : pour une commande publique handi-performante

## La commande publique peut favoriser l'accès à l'emploi des publics en insertion ... :

- Plus de 65% des bénéficiaires obtiennent une solution à l'issue (emploi, un contrat aidé, formation) d'une clause sociale\*
- Plus de 50% des bénéficiaires des clauses d'insertion disposent d'une solution durable entre 6 mois et 1 an à l'issue\*
- 54 % des clauses sociales sont mises en œuvre sous la forme d'un recrutement direct\*
- Les acheteurs publics qui ont choisi d'intégrer une clause sociale sont satisfaits puisqu'ils continuent dans cette démarche et l'étendent

## ... des marges de manœuvre demeurent cependant :

- 6,1 % des marchés publics supérieurs à 90000 euros HT possèdent en 2013 une clause sociale (4,3% en 2012)\*\*
- 4,7% des participants sont RQTH (contre 3% en 2013)\*\*\*

\* Commande publique et accès à l'emploi des publics qui en sont éloignés, Observ. éco. de l'achat public, 2015

\*\* recensement achat public, 2014

\*\*\* Consolidation nationale des résultats de la clause sociale d'insertion – alliance ville emploi, 2015

# Sous-traitance et clauses sociales : pour une commande publique handi-performante

## Intervenants :

- **Mme Magalie MORLAT-MARTOS**  
Directrice de la Plate-forme  
Régionale Achats SGAR LRMP
- **M. Stéphane BARTHAS**, Référent  
handicap, CD de l'Aude
- **M Bruno GOUTAY**, Chef du Service  
Achat, CD de l'Aude
- **M. Patrick BERNARD**,  
Responsable de projet Clause  
d'insertion de Toulouse Métropole  
Emploi
- **M. Pascal PETIT**, Chef de projet  
handicap – Achats généraux Airbus  
Group

## Questions

Au-delà d'améliorer le taux d'emploi de TH, quel intérêt pour un employeur de recourir aux clauses sociales ?

Anticiper ses marchés, connaître les acteurs de l'insertion... : quelles clés d'une CP handi-performante ?

Capacité à faire limitée, compétences insuffisantes des EA/ESAT : faux débats, vrais enjeux ?

Quels retours d'expérience – positifs et négatifs ?

---

Les équipes des Handi-Pacte LRMP  
vous remercient de votre participation...

...et vous invitent à l'apéritif de clôture

---