

## Comité des employeurs publics

3 février 2015, accueilli par la DRAC  
Hôtel des Chevaliers de Saint-Jean-de-Jérusalem



**Malgré les intempéries, le Comep a rassemblé des employeurs des 3 fonctions publiques.** Parmi les 50 personnes s'étant inscrites au Comité des employeurs publics - Comep (représentant 36 structures), près d'une trentaine ont pu braver la tempête de neige du 3 février 2015 et offrir une assistance de qualité, ayant permis d'établir la pertinence des propositions, les enrichir et les illustrer. Tout au long de la réunion, il a été montré **qu'une autre approche du handicap est possible** : moins contrainte, plus positive, plus vertueuse... Il ne s'agit pas simplement de changer de regard mais bien de **changer d'approche** en matière de recrutement, d'intégration, de maintien et d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

### A. Les enseignements pour la stratégie régionale

Trois orientations stratégiques, déclinées en objectifs et actions, ont été présentées et débattues. Ces orientations ont vocation à guider et faciliter l'action de chacun.



Les débats ainsi que les témoignages d'expériences (Cf. chapitre suivant) ont permis de préciser les orientations :

#### **1/ Développer la culture d'inclusion du handicap dans votre gestion des ressources humaines et dans votre organisation publique**

La dimension sensibilisation est à renforcer : il s'agit selon l'assemblée de privilégier avant tout l'information des agents et la **création des conditions favorisant l'acceptation et la reconnaissance du handicap** (« auto signalement »).

#### PRISES DE PAROLE

*On ne s'improvise pas manager du handicap, cela nécessite une expertise spécifique et au-delà de cela une certaine conception des relations humaines dans le travail : considérant le handicap comme un apport pour la structure, en termes de solidarité, de diversité... justifiant une adaptation de son organisation pour intégrer le handicap.*

*En tant que managers publics, nous avons la responsabilité de **porter un projet managérial intégrant le handicap**. **Marc CHAPPUIS**, Secrétaire général pour les affaires régionales.*

*L'accompagnement de la Caisse des dépôts au profit des employeurs publics se matérialise notamment par le financement de **l'accessibilité des locaux**. **Philippe LAMBERT**, Directeur Régional de la Caisse des dépôts et consignations.*

*La progression du taux d'emploi depuis près de 10 ans amène le FIPHFP à entrer dans une nouvelle phase en termes d'appui aux employeurs : le financement du **surcoût** lié à la compensation du handicap et le soutien à **l'émergence de nouvelles pratiques managériales via Handi-Pacte**. **Béatrice LAGARRIGUE**, Déléguée interrégionale du Fiphfp.*

## 2/ Recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : enrichir la diversité des compétences dans votre organisation

Trop d'employeurs se limitent au constat d'inadaptation du profil des candidats en situation de handicap au regard du poste à exercer (92% mettent en avant ce constat comme principal frein au recrutement – enquête *Handi-Pacte 2014*). Deux approches seraient alors à conjuguer en matière de recrutement :

- **Adapter les pratiques de recrutement** : le niveau d'exigence, l'usage de l'apprentissage... et fondamentalement partir des candidats plutôt que des postes.
- **Adopter une approche anticipatrice** : traduire les métiers de demain et les grandes tendances (rareté des postes sans qualification, allongement des carrières...) en programmes de préparation des candidats, en particulier via la formation.

## 3/ Élaborer des parcours professionnels en intra et en inter-fonctions publiques

L'objectif visant à trouver des solutions concernant la pénurie de médecins de prévention est élargi:

- **Privilégier tout d'abord la pluridisciplinarité** au sein des équipes de santé au travail, en positionnant les médecins de prévention parmi les autres professionnels : assistant sociaux, psychologues, ergonomes...
- **Favoriser les coopérations et l'échange entre médecins et professionnels RH**. Questionner de ce point de vue les applications du secret professionnel partagé.

### PRISES DE PAROLE

*La GRH, ça doit être aussi la gestion humaine des ressources (citant le DR-FIP), ainsi que la **gestion de la richesse humaine**. **Marc CHAPPUIS**, Secrétaire général pour les affaires régionales.*

*Notre objectif doit être de **mettre en lumière**, tant les difficultés que les pratiques et initiatives. **Colette CLAMENS**, Centre de gestion de la Haute-Garonne.*

*Chaque expérience est unique, nous devons **faire dans la dentelle**. **Lucie BOUSQUIÉ**, CHU Toulouse.*

*L'action de sensibilisation doit permettre aux personnels d'être acteurs de leur démarche de reconnaissance du handicap, **Catherine RÉMY**, DREAL.*



## B. Les témoignages : des pratiques porteuses d'enseignements utiles pour tous les employeurs

Handi-Pacte s'attache à faire connaître les initiatives des employeurs, qu'elles soient réussies ou non, tant qu'elles sont porteuses d'enseignements utiles. Trois acteurs ont témoigné de leur expérience, répondu aux questions de l'assemblée et éclairé ainsi les précisions apportées aux orientations stratégiques (Cf. chapitre précédent) :

- Mme RÉMY, Responsable du pôle RH, DREAL de Midi-Pyrénées
- Mme BOUSQUIÉ, Référent handicap au pôle RH, CHU de Toulouse
- Mme CLAMENS (Directrice Générale des Services) et Mme OLLIER (Directrice Adjointe), Centre de gestion de la Haute Garonne

- ➔ **La DREAL : ses pratiques de sensibilisation et d'intégration de travailleurs handicapés**
  - **L'accueil personnalisé** pratiqué par la DREAL pour tout nouveau personnel, impliquant ses compétences internes (médecins de prévention, service social, assistant de prévention...) est l'occasion de comprendre les situations personnelles et définir les aménagements de poste le cas échéant.
  - Une enquête nationale auprès des personnes en situation de handicap est en cours pour analyser leur ressenti, notamment concernant les conditions d'accueil.
  - Les personnels sont sensibilisés à l'accueil des personnes en situation de handicap.
  - **Une plaquette de présentation des droits et facilités apportés par la reconnaissance du handicap** met en capacité les agents de connaître leurs droits et d'être acteur de leur signalement.
  
- ➔ **Le CHU de Toulouse : un processus de recrutement « cousu main »**
  - Face aux difficultés à trouver des candidatures en correspondance avec les offres d'emploi, le CHU a **changé d'approche** : partir du profil des candidatures spontanées et recherche du métier et du poste offrant les conditions d'exercice les plus proches des potentialités de la personne.
  - **Un livret de recueil des évaluations professionnelles** a été créé pour suivre les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en CDD (évaluations périodiques à 10 jours, 1 mois, 2 mois, 6 mois, 10 mois...) et permettant au service RH d'apprécier les demandes de titularisation.
  - Le tutorat est systématisé : avec des personnels ayant reçu une formation de tuteur de stage, capables d'évaluer l'acquisition des compétences.
  
- ➔ **Le Centre de gestion de la Haute Garonne : son expérience notamment sur le maintien dans l'emploi**
  - Les postes de secrétariat administratif ne sont plus le débouché principal pour les personnes handicapées. Les postes à faible niveau de qualification se raréfient drastiquement, impliquant une approche anticipatrice de GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - (identification des métiers et qualifications émergentes) et d'inverser la logique de recrutement : développer des parcours intégrant la formation, amener les CFA à développer de nouvelles offres de formation en anticipation de l'évolution des métiers, développer la mobilité professionnelle...  
**Une convention avec Cap emploi a été mise en place en ce sens.**
  - Les employeurs manquent d'informations sur les ressources existantes.
  - Le Centre de gestion a développé plusieurs outils et pratiques (« entretien 0 », « bilan repère »...), qui mériteront d'être présentés et discutés au cours des prochains travaux d'Handi-Pacte.

## C. Les prochaines étapes

- ⇒ Réaction sur les propositions d'orientation jusqu'au 9 mars
- ⇒ **Charte** des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées : les employeurs publics sont invités à retourner leur bulletin d'adhésion pour une mise en visibilité régionale de leur engagement d'ici le mois de juin.
- ⇒ Lancement du **programme de réunions thématiques** :
  - Le maintien dans l'emploi : deux groupes thématiques se succéderont en 2015. L'un portant sur la typologie des situations problématiques (avril 2015), l'autre sur les ressources existantes et les bonnes pratiques (automne 2015).
  - L'apprentissage comme voie de recrutement de personnes en situation de handicap et de réponse aux besoins de compétence des employeurs publics : deux réunions territoriales (Toulouse et Albi), prévues en juin 2015.
  - La sensibilisation au handicap et l'auto-signalement par les agents : deux réunions territoriales (Toulouse et Albi), prévues en septembre 2015.
  - Le recrutement des personnes en situation de handicap : envisagé sous la forme de deux réunions territoriales début 2016
- ⇒ **Prochain comité des employeurs publics** envisagé pour novembre 2015, notamment pour réaliser le bilan des signatures de la charte régionale et plus globalement les activités collectives dans le cadre d'Handi-Pacte.
- ⇒ Des propositions seront faites pour la prochaine SEPH (semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap)

## D. Les membres du Comep

Monsieur le Préfet de l'Ariège  
Monsieur le Préfet de l'Aveyron  
Monsieur le Préfet du Gers  
Monsieur le Préfet du Lot  
Monsieur le Préfet des Hautes-Pyrénées  
Monsieur le Préfet du Tarn  
Monsieur le Préfet du Tarn et Garonne  
Monsieur le Secrétaire général de la Préfecture de la Haute-Garonne

Monsieur le Délégué régional de l'AGEFIPH  
Madame la Déléguée interrégionale du FIPHFP Midi-Pyrénées et Limousin  
Monsieur le Directeur régional de la Caisse des dépôts et de consignations de Midi-Pyrénées

Madame la Rectrice de l'Académie de Toulouse  
Monsieur le Directeur régional des Finances Publiques  
Monsieur le Président de la Chambre régionale des comptes de Midi-Pyrénées  
Monsieur le Ministre de la Justice – Secrétariat général  
Madame la Directrice générale de l'Agence régionale de la santé

Monsieur le Président du Conseil Régional  
Monsieur le Président du Conseil Général de l'Ariège  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général de l'Aveyron  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général de la Haute-Garonne  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général du Gers  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général du Lot  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général des Hautes-Pyrénées  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général du Tarn  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion  
Monsieur le Président du Conseil Général du Tarn et Garonne  
Monsieur le Président du conseil d'administration du Centre de Gestion

Monsieur le Président de l'association des maires et présidents de la communauté de Haute-Garonne  
Monsieur le Président de l'association des maires et des élus de l'Ariège  
Monsieur le Président de l'association départementale des maires et présidents de communautés de l'Aveyron  
Monsieur le Président de l'association des maires et présidents de communautés de communes du Gers  
Monsieur le Président de l'association des élus du Lot  
Madame la Présidente de l'association des maires des Hautes-Pyrénées  
Monsieur le Président de l'association des maires et élus locaux du Tarn  
Monsieur le Président de l'association des maires et des présidents de communautés de Tarn et Garonne

Monsieur le Directeur général du centre hospitalier universitaire de Toulouse  
Monsieur le Directeur du centre hospitalier du Val d'Ariège  
Monsieur le Directeur du centre hospitalier Jacques Puel de Rodez  
Monsieur le Directeur du centre hospitalier de Auch  
Monsieur le Directeur du centre hospitalier Jean Rougier de Cahors

Monsieur le Directeur du centre hospitalier de Bigorre  
Monsieur le Directeur du centre hospitalier d'Albi  
Monsieur le Directeur du centre hospitalier de Montauban

Madame la Présidente du PRES - communauté d'universités et d'établissements de l'université de Toulouse

Monsieur le Président de la délégation régionale de l'Association nationale de la formation des personnels hospitaliers de Midi-Pyrénées

Monsieur le Président de la Fédération Hospitalière de Midi-Pyrénées

Monsieur le Directeur du CNFTP Midi-Pyrénées

Madame la Directrice régionale de la DIRECCTE

Monsieur le Directeur régional de la DRAAF

Monsieur le Directeur régional de la DREAL

Monsieur le Directeur régional de la DRAC

Monsieur le Délégué régional du SGAMI Sud-Ouest

Monsieur le Commandant de la région de gendarmerie Midi-Pyrénées

Monsieur le Général Commandant de la délégation militaire de la Haute-Garonne