



Dossier participant

Comité des employeurs publics

Préfecture de Région - 3 février 2015

Sommaire

- I- Diaporama support du comité des employeurs publics
- II- Stratégie d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique
- III- Charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées
- IV- Lettre d'information sur les résultats d'enquête






**Comité des employeurs publics
Préfecture de Région
3 février 2015**

— **Handi-Pacte Fonction Publique Midi-Pyrénées**
pour l'emploi des personnes handicapées
dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière

amnyos
groupe
Avec le cabinet :
Eois Conseil
conseil - études - accompagnement



ORDRE DU JOUR

- **Ouverture du Comité des Employeurs Publics:** «Œuvrer ensemble pour une stratégie durable pour l'emploi des travailleurs handicapés». Préfecture de région
- **Le FIPHFP et la caisse des dépôts et consignations** «un facilitateur pour votre politique locale »
- **Situation du handicap dans l'emploi public en Midi-Pyrénées :** présentation des résultats de l'observatoire régional
- **Définition des orientations de stratégie régionale**
 - Témoignages d'employeurs publics, débat
 - Validation des orientations pour la stratégie régionale. La contribution spécifique d'Handi-Pacte à la mise en œuvre
- **Présentation et échanges en vue de la validation de la Charte régionale des employeurs publics**
- **Présentation de l'espace collaboratif : www.handipacte-mp.org**

(2)

Handi-Pacte Fonction Publique Midi-Pyrénées



— | Ouverture du Comité des Employeurs Publics
«Œuvrer ensemble pour une stratégie durable pour l'emploi des travailleurs handicapés»
Marc CHAPPUIS Secrétaire général des affaires régionales

(3)



— | Le FIPHFP et la caisse des dépôts et consignations
«un facilitateur pour votre politique locale »
Philippe LAMBERT Directeur régional de la Caisse des dépôts et consignations
Béatrice LAGARRIGUE, Déléguée Interrégionale Handicap FIPHFP

(4)



—■ **Présentation d'Handi-Pacte**

—■ **Et des résultats de l'observatoire régional:
Situation du handicap dans l'emploi public en Midi-Pyrénées**

Jean DUTOYA – équipe Handi-Pacte

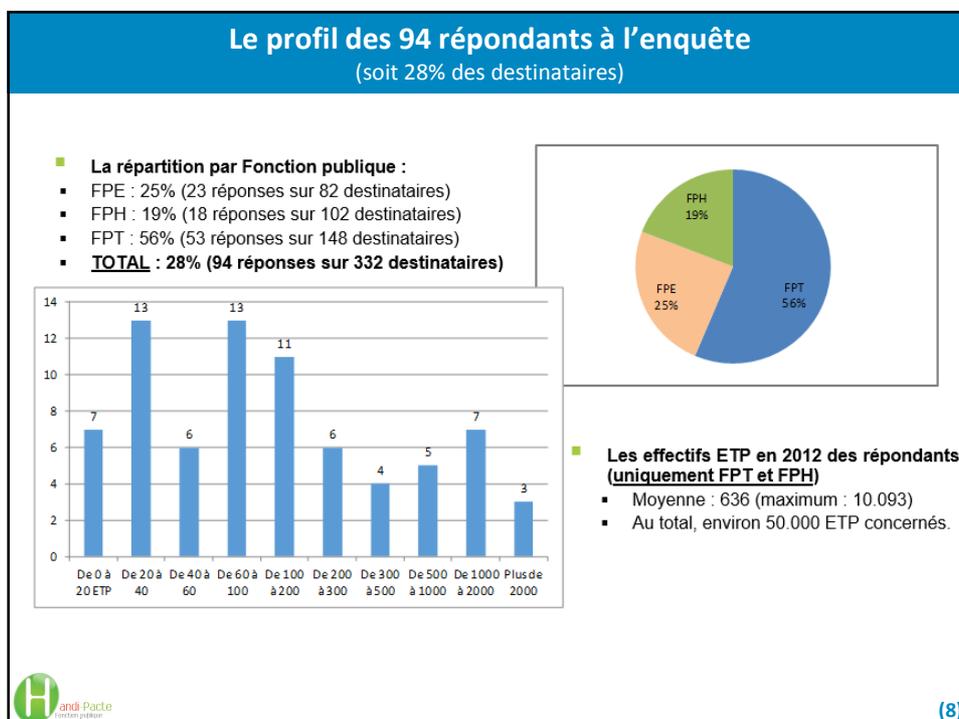
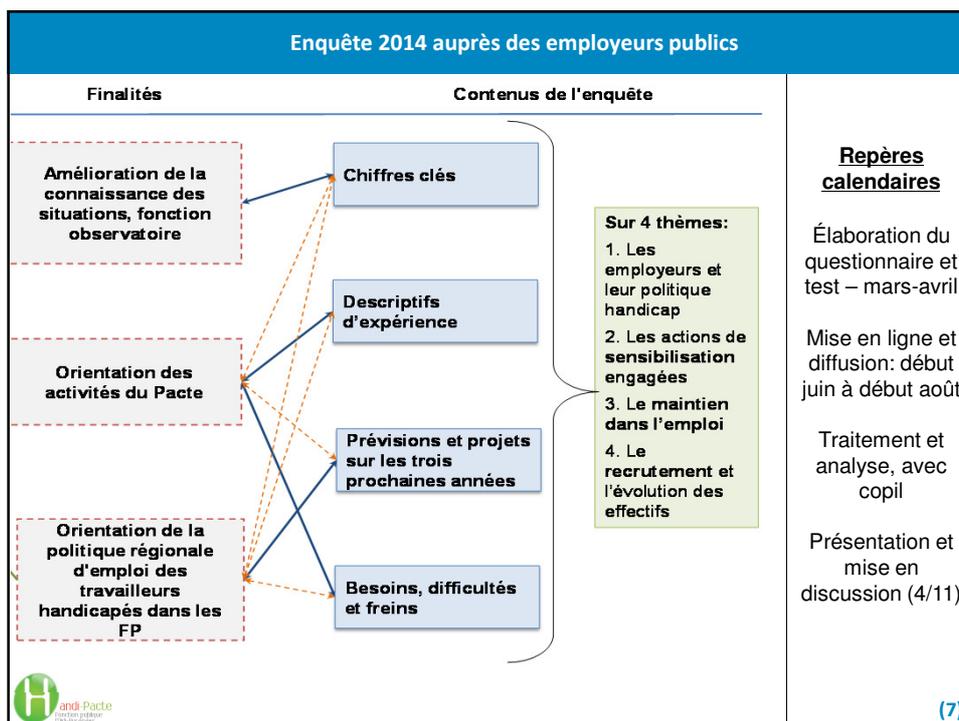
(5)

Handi-Pacte, un soutien du FIPHFP aux employeurs publics

- **Un outil pour faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap auprès des employeurs des 3 fonctions publiques:**
 1. Analyser les situations actuelles pour aider à définir une stratégie régionale (**observatoire régional**).
 2. Développer les qualifications des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales (**animation de proximité**).
 3. Créer les conditions favorisant le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques (**expertise maintien**).
 4. **Informier et communiquer.**
- **Une approche globale :** recensement – information et sensibilisation – recrutement – formation dont alternance – prévention et maintien dans l'emploi
- **Un dispositif placé sous l'égide du préfet de région**

Handi-Pacte Fonction Publique Midi-Pyrénées

(6)



Synthèse des points saillants

La politique handicap et les moyens

1. 59% des répondants indiquent ne pas avoir de cadre formalisé à leur politique handicap et près d'un quart ne pas avoir du tout de politique
2. 58% des répondants indiquent ne pas avoir de moyens humains dédiés aux questions de handicap, 36% ont un référent handicap
3. 7% des répondants estiment avoir une politique handicap bien avancée, aucun la considère comme aboutie

Les pratiques des employeurs

1. Une forte préoccupation sur le maintien dans l'emploi (pour 88% des répondants)
2. 79% des répondants n'ont pas de pratiques de recrutement dédiées aux personnes handicapées
3. Près d'un tiers des répondants estime qu'aucun cadre de sa structure n'a fait l'objet de sensibilisation au handicap
4. Une faible mobilisation des ressources existantes: 40% pour Cap emploi, 30% pour le Sameth... contre 60% pour le FIPHP



Pour aller plus loin: Lettre d'information sur les résultats d'enquête disponible sur le site Handi-Pacte

(9)

Perspectives 2015 pour l'observatoire

- **Situer la région Midi-Pyrénées par rapport aux moyennes nationales et aux autres régions, pour irriguer les prises de décision sur les actions correctives à prévoir**
 - Repérage des spécificités et recherche de facteurs explicatifs
 - Mise en discussion des résultats obtenus
 - Formalisation et diffusion des enseignements



(10)




■ Témoignages d'employeurs publics, débat et définition des orientations sur trois axes

(11)

La genèse des orientations de Handi-Pacte en Midi-Pyrénées

- **Un cadre stratégique prenant en compte l'expression des besoins des employeurs publics via :**
 - Les résultats de l'enquête à destination de tous les employeurs publics,
 - Les retours des correspondants handicap lors du 1er cycle d'échange de pratiques et de la réunion du 4 novembre 2014,
 - 2014, des conclusions du groupe de travail expert sur le handicap psychique et mental,
 - Des attentes exprimées par les employeurs publics lors du COMEP technique du 23 avril 2014.



(12)

Témoignages d'employeurs publics, débat et définition des orientations sur trois axes

- Développer la culture d'inclusion du handicap dans votre gestion des ressources humaines et dans votre organisation publique
- Recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : enrichir la diversité des compétences dans votre organisation
- Élaborer des parcours professionnels en intra et en inter-fonctions publiques



(13)

Témoignages d'employeurs publics, débat et définition des orientations sur trois axes

- 1 -

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

Objectifs	Déclinaison opérationnelle
Favoriser le recensement	Favoriser l'élaboration de politiques handicaps au sein des structures (cadre facilitant le recensement) et leur présentation en Comité technique Faciliter la communication sur le handicap au sein de chaque organisation
Faciliter les collaborations entre employeurs publics et opérateurs du service public de l'emploi	Agir sur la demande : développer la sollicitation des opérateurs de l'emploi Agir sur l'offre : identifier et lever les éventuels freins/ difficultés (connaissance des métiers et exigences de la fonction publique)



(14)

Témoignages d'employeurs publics, débat et définition des orientations sur trois axes

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

Objectifs	Déclinaison opérationnelle
Développer et enrichir les pratiques de recrutement	Développer la mobilisation de l'ensemble des opérateurs et de l'intégralité de leur offre de service dans le cadre des démarches de recrutement Développer les pratiques de recrutement innovantes
Développer le recours à l'apprentissage	Apporter information et outillage sur la mise en œuvre de l'apprentissage (mode opératoire, modalités de sourcing les plus efficaces, etc.) Valoriser les mesures en faveur de l'apprentissage et développer leur mobilisation



(15)

Témoignages d'employeurs publics, débat et définition des orientations sur trois axes

- 3 - Elaborer des parcours professionnels en intra et en inter-fonctions publiques

Objectifs	Déclinaison opérationnelle
Faciliter l'élaboration de parcours de maintien	Développer la mobilisation des acteurs du maintien, des ressources (notamment les instances représentatives du personnel, CHSCT...) et aides existantes Faciliter les mobilités : <ul style="list-style-type: none"> - Interprofessionnelle au sein de l'organisation, - Intra fonction publique, - Inter fonctions publiques
Trouver des solutions alternatives concernant la pénurie des médecins de prévention	Développer les coopérations entre les médecins Identifier et capitaliser les expérimentations en cours



(16)



- ■ Validation des orientations pour la stratégie régionale
- ■ La contribution spécifique d'Handi-Pacte à la mise en œuvre (illustration pour chaque orientation)

(17)






Présentation et échanges en vue de la validation de la Charte régionale des employeurs publics, un outil pour guider et valoriser les engagements de chacun

(19)

La charte des employeurs publics

- **Une charte visant à rassembler largement, à travers l'adhésion volontaire à une dynamique commune** (matérialisée notamment dans la stratégie régionale)
- **Un engagement à caractère avant tout symbolique, sans exigence de « contrepartie »**
- **Une valorisation au plan régional des signataires** (mise en ligne sur le site Handi-Pacte et lors des événements régionaux: Semaine pour l'emploi des personnes handicapées...)
- **Des modalités souples : bulletin d'adhésion, à transmettre à pacte.mp@amnyos.com**



(20)




Présentation de l'espace collaboratif : www.handipacte-mp.org

(21)

L'espace collaboratif Handi-Pacte Midi-Pyrénées :
www.handipacte-mp.org



Accueil

Vous êtes employeur public

Vous êtes agent de la fonction publique

Données de l'Observatoire

Actualités Handi-Pacte

Dispositif de pilotage

Contact

LES ACTUALITÉS

Un plan d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux pour les employeurs publics d'ici 2015 ?

Une instruction du ministère de la Santé du 20 novembre 2014 précise la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière (FPH) de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), [lire la suite...](#)

Retour sur les conclusions de la Conférence Nationale du Handicap

À l'occasion de la Conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014, présidée par le Chef de l'Etat, trois objectifs principaux ont été fixés : construire une société plus ouverte aux personnes en situation de handicap, [lire la suite...](#)

Le FIPHP signe une nouvelle convention lors de la 18ème Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

À l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2014 (17-23 novembre), le FIPHP a signé une convention avec la Fédération Hospitalière de France (FHF), [lire la suite...](#)

Liens utiles :

[FIPHP](#)

[Préfecture Midi-Pyrénées](#)

[Direction Midi-Pyrénées](#)

[Plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH](#)

[Les offres d'emploi Etat, Fonctions publiques territoriales et](#)



(22)



— ■ 17h00 Clôture et collation

(23)



— ■ **Handi-Pacte Midi-Pyrénées :**
pacte.mp@amnyos.com
www.handipacte-mp.org

— ■ **Vos correspondants :**

Jean Dutoya : 06 19 92 51 45
jean.dutoya@amnyos.com

Marc Falga : 06 26 35 94 36
marc.falga@amnyos.com

Marie Chenal : 06 26 93 78 18
m.chenal@eneisconseil.com





Stratégie d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique : Contribution d'Handi-Pacte Midi-Pyrénées pour 2015



➤ Un cadre stratégique pour la région Midi-Pyrénées

2005-2015 : 10 ans d'implication des 3 fonctions publiques afin de répondre à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances associe la fonction publique à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Égalité de traitement et non-discrimination sont ainsi à mettre en pratique dans toutes les étapes de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap : l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle, notamment à travers l'accès à la formation.

En Midi-Pyrénées, l'investissement renforcé des 3 fonctions publiques a permis de faire progresser le taux d'emploi légal des personnes handicapées : alors qu'il s'établit à 4.64% au plan national, le taux d'emploi est de 5.58% en 2013 dans la région. Néanmoins l'accès à l'emploi des personnes handicapées reste malgré tout préoccupant en Midi-Pyrénées : la hausse de la demande d'emploi¹ des travailleurs handicapés est forte, plus encore qu'au plan national (+12.1% de décembre 2012 à décembre 2013 dans la région contre +11.5% en France métropolitaine).

Un soutien aux employeurs publics amplifié et matérialisé par Handi-Pacte Midi-Pyrénées

Dans ce contexte, le FIPHP a amplifié son intervention en soutien aux employeurs publics et a décidé de doter en 2014 chaque région d'un outil d'animation, le Pacte Territorial pour l'emploi des personnes handicapées, dénommé **Handi-Pacte Fonction publique**.

Ce dispositif placé sous l'égide du préfet de région est un outil opérationnel pour dynamiser la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces travaux viendront alimenter le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)².

Un cadre stratégique dans lequel chaque employeur peut s'inscrire

L'insuffisante présence des personnes handicapées dans les effectifs de la fonction publique nécessite d'apporter une **réponse volontariste et concertée. Un cadre pour une stratégie d'emploi**

des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Midi-Pyrénées a alors été élaboré. Fruit de l'investissement de tous les acteurs mobilisés (représentants des trois fonctions publiques et professionnels du handicap), cette proposition prend en compte :

- Les résultats de l'enquête à destination des employeurs publics, menée durant l'été 2014 et ayant rassemblé près d'une centaine d'employeurs des trois fonctions publiques, traduits en orientations mises en discussion lors de la réunion du 4 novembre 2014,
- Les attentes exprimées par les employeurs publics lors du Comité des employeurs publics d'avril 2014,
- Et plus globalement les retours des correspondants handicap lors des réunions d'échange de pratiques d'avril 2014 (ayant rassemblé plus d'une cinquantaine d'employeurs) et les conclusions du groupe de travail expert sur le handicap psychique et mental (juin 2014).

Le cadre stratégique d'Handi-Pacte Midi-Pyrénées prévoit des actions concrètes dont chacun pourra se saisir pour faire progresser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : les employeurs publics comme leurs structures d'appui (Centres de gestion, CNFPT, ANFH, FHF...).

¹ Source : données de Pôle Emploi, tableau de bord 2014 du PRITH

² Inscrits dans le code du travail par la loi de Juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des MDPH et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap, les PRITH constituent le plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

➤ Les orientations stratégiques proposées et leur déclinaison

- 1 -

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

Objectifs	Déclinaison opérationnelle
Favoriser le recensement	Favoriser l'élaboration de politiques handicaps au sein des structures (cadre facilitant le recensement) et leur présentation en Comité technique Faciliter la communication sur le handicap au sein de chaque organisation
Faciliter les collaborations entre employeurs publics et opérateurs du service public de l'emploi	Agir sur la demande : développer la sollicitation des opérateurs de l'emploi Agir sur l'offre : identifier et lever les éventuels freins/ difficultés (connaissance des métiers et exigences de la fonction publique)

- 2 -

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

Objectifs	Déclinaison opérationnelle
Développer et enrichir les pratiques de recrutement	Développer la mobilisation de l'ensemble des opérateurs et de l'intégralité de leur offre de service dans le cadre des démarches de recrutement Développer les pratiques de recrutement innovantes
Développer le recours à l'apprentissage	Apporter information et outillage sur la mise en œuvre de l'apprentissage (mode opératoire, modalités de sourcing les plus efficaces, etc.) Valoriser les mesures en faveur de l'apprentissage et développer leur mobilisation

- 3 -

Elaborer des parcours professionnels en intra et en inter-fonctions publiques

Objectifs	Déclinaison opérationnelle
Faciliter l'élaboration de parcours de maintien	Développer la mobilisation des acteurs du maintien, des ressources (notamment les instances représentatives du personnel, CHSCT...) et aides existantes Faciliter les mobilités : <ul style="list-style-type: none"> - Interprofessionnelle au sein de l'organisation, - Intra fonction publique, - Inter fonctions publiques
Trouver des solutions alternatives concernant la pénurie des médecins de prévention	Développer les coopérations entre les médecins Identifier et capitaliser les expérimentations en cours



Charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées



Préambule : contexte et enjeux concernant l'emploi des personnes handicapées en Midi-Pyrénées

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances associe la fonction publique à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Égalité de traitement et non-discrimination sont ainsi à mettre en pratique dans toutes les étapes de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap : l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle, notamment à travers l'accès à la formation.

Cette loi a institué le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP¹) et a notamment renforcé l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

En Midi-Pyrénées le taux d'emploi légal des personnes handicapées dans la fonction publique s'améliore et se situe à 5.58% pour une moyenne nationale à 4.64% et s'établit pour 2013 de la façon suivante :

- Fonction publique d'Etat : 3.87%
- Fonction publique hospitalière : 5.42%
- Fonction publique territoriale : 5.82%

Par son engagement la fonction publique contribue à l'emploi des personnes handicapées en Midi-Pyrénées, région où la problématique de l'accès à l'emploi de ce public demeure préoccupante. En effet la hausse de la demande d'emploi² des travailleurs handicapés s'est poursuivie en 2013.

¹ La vocation du FIPHFP est de permettre, par une politique incitative, d'atteindre progressivement le taux d'emploi légal et de contribuer ainsi d'une part, à la réduction du chômage des personnes en situation de handicap et d'autre part, à l'amélioration des conditions d'emploi des agents avec des problématiques de santé. Ce fonds, commun aux trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), recouvre les contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas le taux légal de 6% des travailleurs handicapés. Les fonds collectés permettent de financer des actions qui visent à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ainsi que la formation et l'information des agents en relation avec ces dernières

² Source : données de Pôle Emploi, tableau de bord 2014 du PRITH

L'évolution de décembre 2012 à décembre 2013 est de + 12.1% alors que la variation moyenne pour la France métropolitaine est de + 11.5%.

En 2014, le FIPHFP, pour accroître son soutien aux employeurs publics, a décidé de doter chaque région d'un outil pour apporter éclairage et appui aux employeurs publics afin de les aider à mieux répondre à leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés : il s'agit de Handi-Pacte.

Le Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées³ constitue un outil d'animation et de développement d'un partenariat régional permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ce partenariat doit permettre, notamment, par une coopération et une coordination des employeurs publics et des actions, une accélération de la réalisation des objectifs de cette politique.

Les travaux de Handi-Pacte Fonction publique outil opérationnel destiné aux employeurs publics enrichiront le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), piloté par l'Etat en lien avec les partenaires concernés.

Les objectifs

En s'appuyant sur les constats mis en avant par un diagnostic partagé des acteurs, la finalité du présent « Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées » est de favoriser et faciliter l'accès des personnes handicapées à l'emploi public et d'aider au maintien à l'emploi des agents, en créant des synergies de partenariats, 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.

Au regard des difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés en recherche d'emploi, en situation ou en risque d'inaptitude, les parties signataires souhaitent par cette charte affirmer leurs objectifs opérationnels communs :

- **Améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques** (les services déconcentrés de l'Etat, les établissements publics locaux à l'exception des Epic, les employeurs hospitaliers énumérés à l'article 2 de la loi 86-33 du 09 janvier 1986) et de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leur obligation en matière d'emploi de personnes handicapées ;
- **Affiner la connaissance** du territoire des personnes handicapées dans les fonctions publiques au niveau de la Région Midi-Pyrénées et l'expression des besoins de compétences des employeurs publics afin de permettre la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande d'emploi en prenant compte les spécificités relatives aux critères des employeurs publics et les profils des travailleurs handicapés en recherche d'emploi ;
- **Mutualiser les ressources**, de renforcer la qualification des acteurs locaux et valoriser et diffuser les bonnes pratiques développées au plan régional, y compris en ce qui concerne le recours à la sous-traitance avec les établissements spécialisés (ESAT, Entreprises Adaptées) ;
- **Développer l'accès aux aides du FIPHFP**, notamment le conventionnement direct pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique globale d'emploi des personnes handicapées ;

³ La déclinaison opérationnelle du plan d'actions défini dans le Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées, l'appui technique et le secrétariat du comité de pilotage et du comité des employeurs sont confiés au groupement Amnyos - Eneis, opérateur désigné dans le cadre d'un appel d'offres.

- **Favoriser l'accès à des prestations** de qualité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi aux employeurs publics ;
- **Identifier les difficultés rencontrées par les employeurs** dans leur volonté de recruter ou de maintenir à l'emploi des personnes handicapées et formuler des réponses.

Dans cette optique et en complémentarité des missions et interventions des acteurs concernés, le Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées constitue un lieu ressource pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Dans cette perspective, il se dotera d'outils de connaissance des travailleurs handicapés dans l'emploi public, d'expression des besoins de compétences des employeurs, de qualification des acteurs, de capitalisation et diffusion des bonnes pratiques et de communication sur l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Porté par les représentants de l'Etat et le FIPHFP, il s'inscrit dans l'existant avec tous les acteurs concernés par la problématique d'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques : Maison Départementale des Personnes Handicapées, Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés, Délégué régional de l'Agefiph, Pôle Emploi, Maison de l'Emploi, Cap Emploi, organisations syndicales, associations de personnes handicapées, etc. peuvent être associées aux travaux du Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées sur les sujets où l'apport de leur expertise et de leur regard est nécessaire.

Les parties prenantes

La présente Charte s'adresse à l'ensemble des employeurs publics et représentants d'employeurs publics, parmi les trois fonctions publiques, désireux de marquer leur adhésion aux objectifs présentés en annexe.

Les engagements

Par leur engagement dans cette Charte, les employeurs publics signataires expriment leur intérêt à œuvrer collectivement en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ils manifestent ainsi leur volonté d'être associés en tant que de besoins aux actions définies, au-delà des initiatives existantes et ce dans un esprit de mutualisation inter fonctions publiques.

Les modalités de suivi

Le suivi de la présente Charte relève du Comité des employeurs publics Midi Pyrénées (COMEP). Porté par le préfet de Région et le FIPHFP, il réunit les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes handicapées : Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG), Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Fédération hospitalière de France (FHF), Associations des maires, Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), Conseil régional, Conseils généraux, Associations de maires, etc.

Modalités de financement

Le budget de la mise en œuvre du Pacte territorial, de l'appui technique et du secrétariat du Comité des employeurs publics est pris en charge par le FIPHFP. Aucune contribution financière supplémentaire n'est attendue de la part des signataires de la présente Charte.

Durée

La charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées prend effet à la date d'installation du Comité des employeurs publics (COMEP) ; elle est instituée pour une durée de 3 ans, renouvelable.

Les parties conviennent d'y apporter des modifications par voie d'avenant(s) si nécessaire. Les parties se réservent le droit d'élargir le nombre de signataires.

Fait à Toulouse, le



Charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées



Bulletin d'adhésion

A travers leur investissement dans la démarche Handi-Pacte les trois fonctions publiques expriment leur volonté d'amplifier leurs efforts quant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la région Midi-Pyrénées.

L'adhésion à la charte Handi-Pacte matérialise l'engagement entre les parties prenantes afin de conjuguer leurs efforts de partenariat pour amplifier le plein accès et la réussite des dispositifs d'accompagnement mobilisés par l'HANDI-PACTE régional.

Madame, Monsieur

agissant en qualité de

représentant la structure

déclare avoir pris connaissance de la charte et s'engage à soutenir la démarche Handi-Pacte en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Fait à Signature

Le

Le bulletin d'adhésion est à renvoyer complété par mail à l'adresse suivante : pacte.mp@amnyos.com



Annexe : Détail des axes d'intervention

Les axes d'intervention du Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées sont structurés autour de 4 grands domaines :

Axe 1 : analyser les situations actuelles pour aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire

Cet axe doit être mis en œuvre en :

- réalisant un état des lieux pour chacune des trois fonctions publiques concernant leurs modalités de réponse à l'obligation légale ;
- s'appuyant sur les états des lieux existants ou en cours de réalisation pour alimenter un diagnostic global ;
- produisant des données quantitatives (taux d'emploi effectif de personnes handicapées) et qualitatives (modalités de réponse aux obligations légales) ;
- formalisant les besoins de compétences repérés afin de les porter à la connaissance des instances de décision en matière de politiques d'emploi ou de formation.

Cet axe se traduira par la mise en place d'un observatoire permanent dont l'objet sera de mettre à la disposition des décideurs concernés les éléments leur permettant d'actualiser leurs plans d'actions.

Cette fonction donnera lieu à la publication d'un « atlas régional » de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Axe 2 : développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales

Il s'agit de s'assurer que les actions de sensibilisation sur le handicap au sein des trois fonctions publiques en Midi-Pyrénées sont conduites de façon appropriée aux besoins en direction des employeurs, de l'encadrement, des agents et leurs représentants élus sur :

- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, la création du FIPHFP, son mode d'action vers les employeurs publics et les autres partenaires, ses moyens d'intervention ;
- les réalités du handicap en milieu de travail, notamment en rendant compte d'expériences réussies en matière d'insertion professionnelle de personnes handicapées dans la fonction publique.

Il s'agit également de structurer et mobiliser les ressources disponibles dans les services des employeurs publics pour contribuer à un meilleur accompagnement des personnes handicapées au travail :

- par la mise en œuvre d'échanges de pratiques (groupes de travail, cycles, rencontres, ...) qui rassemblent des acteurs venant d'horizons divers (inter-institutionnels, inter-professionnels et inter-fonctions publiques) afin de créer les conditions d'une dynamique handicap au sein du secteur public et approfondir les connaissances du secteur handicap. Ces rencontres donnent lieu à des publications ;
- par la mise place d'une veille juridique et documentaire ;
- par l'identification et l'expression des besoins en termes de formation pour :

- préparer des personnes handicapées en recherche d'emploi aux carrières de l'emploi public ;
 - anticiper les besoins de recrutements des employeurs des trois fonctions publiques, notamment les métiers en tension des fonctions publiques, en formant les personnes handicapées à ces métiers ;
 - former les responsables des services achats, services techniques, des cellules marchés publics, etc. s'agissant des modalités de passation d'un marché public dans le cadre de l'article 15 du code des marchés publics et des prestations de services qui peuvent être rendues de la part des ESAT et des entreprises adaptées ;
- par l'identification et l'expression des besoins et des bonnes pratiques en matière d'ingénierie de formation concernant l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques pour les correspondants handicaps, médecins de prévention, médecins agréés et membres des comités médicaux départementaux (décret n°86-442 du 14 mars 1986), assistants sociaux, chargés de recrutement, ...
 - par l'identification des besoins et la proposition d'actions d'information à mener auprès des professionnels de l'insertion, de l'emploi, des ressources humaines et de santé, concernés par la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Axe 3 : créer les conditions favorisant le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur l'identification d'une situation d'inadaptation au poste de travail, le plus en amont possible, et fait intervenir des acteurs dont le rôle est d'anticiper et de se coordonner pour mener à bien les différentes phases d'analyse et de traitement de la situation.

Pour optimiser les démarches de placement à conduire, il conviendra :

- de recenser notamment, via les médecins de prévention, les situations problématiques dans chacune des fonctions publiques et en dresser une typologie ;
- de mutualiser les pratiques et la mobilisation des ressources existantes pouvant favoriser la prévention des situations d'inaptitude au travail ;
- de mutualiser, pour les trois fonctions publiques, les ressources pluridisciplinaires permettant de traiter les situations d'inaptitude professionnelle ;
- d'inciter au recours aux financements du Fonds pour trouver des solutions concrètes aux situations d'inaptitude des agents et salariés des employeurs publics ;
- de promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder à une reconnaissance de leurs compétences.

Axe 4 : communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Les employeurs publics et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'une information de qualité.

Le Handi-Pacte Midi-Pyrénées pourra identifier des besoins en la matière et faire des propositions d'actions au Comité local du FIPHFP, pour la conduite de campagnes de communication adaptées et ciblées afin de développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public.



Lettre d'information aux employeurs publics
de Midi-Pyrénées

Présentation des résultats
d'enquête (janvier 2015)



Les résultats de l'enquête Handi-Pacte

Un des objectifs d'Handi-Pacte vise la mise en place d'un observatoire sur le handicap dans la Fonction Publique. Une première enquête a ainsi été menée auprès de tous les employeurs publics de Midi-Pyrénées sur les mois de juin et juillet 2014.

Cette enquête a vocation à apporter des précisions relatives aux pratiques et actions menées en faveur des agents en situation de handicap dans les structures publiques. Les besoins d'appui des structures étaient également recensés dans cette enquête.

L'observatoire doit appuyer l'élaboration de la politique régionale de gestion du handicap dans la Fonction publique.

➤ *Les éléments présentés ci-dessous constituent une synthèse des résultats de l'enquête à destination des employeurs publics. Pour accéder à l'ensemble des résultats et connaître les modalités d'utilisation de ceux-ci, vous pouvez vous rendre sur le site internet*

www.handipacte-mp.org dans la rubrique "observatoire".

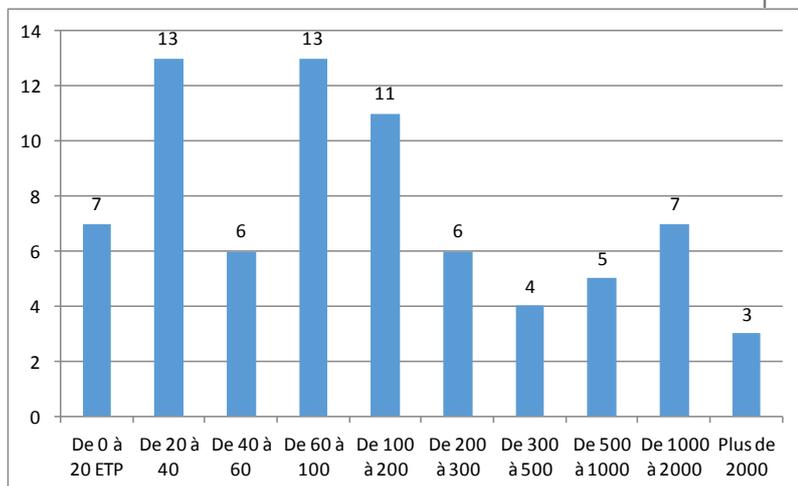
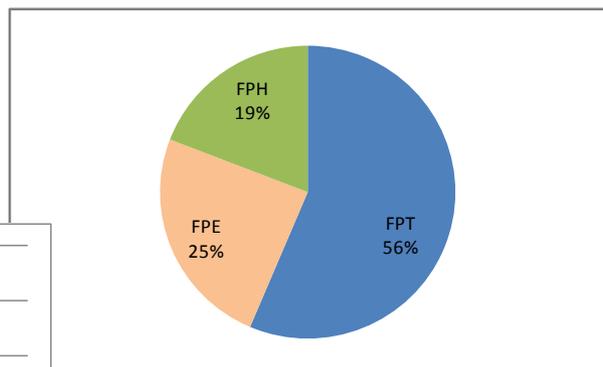
Au sommaire de cette lettre d'information :

- Le profil des répondants.
- La politique handicap dans les structures publiques.
- Les pratiques des employeurs publics (sensibilisation, maintien, recrutement...).

➤ Le profil des répondants à l'enquête

■ La répartition par Fonction publique :

- FPE : 25% (23 réponses sur 82 destinataires)
- FPH : 19% (18 réponses sur 102 destinataires)
- FPT : 56% (53 réponses sur 148 destinataires)
- **TOTAL : 28% (94 réponses sur 332 destinataires)**



■ Les effectifs ETP en 2012 des répondants (uniquement FPT et FPH)

- Moyenne : 636 (maximum : 10.093)
- Au total, environ 50.000 ETP concernés.

➤ La politique handicap dans les structures publiques

1. **59% des répondants indiquent ne pas avoir de cadre formalisé à leur politique handicap** et près d'un quart ne pas avoir du tout de politique.

Le maintien dans l'emploi apparaît comme l'axe d'orientation le plus cité (88%) et comme sujet prioritaire. Le recensement apparaît en 2nde position parmi les priorités, devant le recrutement.

2. **58% des répondants indiquent ne pas avoir de moyens humains dédiés aux questions de handicap.** Seuls 36% des répondants ont un référent handicap.

3. **Seulement 7% des répondants estiment avoir une politique handicap bien avancée**, aucun considère avoir une politique handicap aboutie.

La majorité des répondants indique que leur politique handicap est en construction (55%).

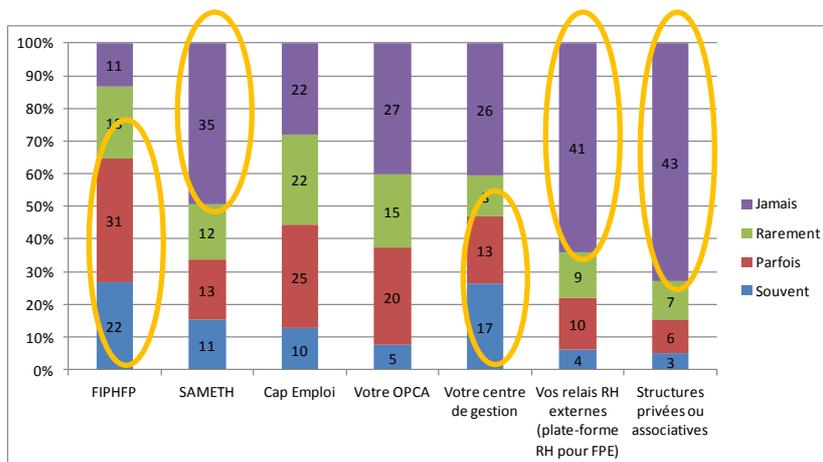
La plupart sont dans une dynamique positive puisque 67% souhaitent soit l'amorcer, soit la renforcer. Un tiers des répondants sont dans une dynamique de stabilisation et aucun n'a l'intention de faire marche arrière.

4. **Le FIPHFP et le centre de gestion sont les acteurs les plus souvent mobilisés par les répondants.**

Cap Emploi arrive en 3^{ème} position, avec près de 40% des répondants le mobilisant "souvent" ou "parfois".

50% des répondants n'a jamais travaillé avec le Sameth.

Les structures privées ou les relais RH externes sont quasiment jamais mobilisés (à 70% et 65%).



Lecture : 22 structures déclarent mobiliser souvent le FIPHFP, soit 23% des répondants

➤ Les Pratiques des employeurs publics (sensibilisation, maintien, recrutement...)

- 1. 79% des répondants n'ont pas de pratiques de recrutement dédiées aux personnes handicapées**
 - Plus de la moitié des répondants indiquent que les dispositifs et aides publiques ont favorisé l'emploi des travailleurs handicapés (52%).
 - 88% des répondants n'ont pas de procédure d'intégration spécifique pour les agents en situation de handicap.
 - 92% estiment que le principal frein consiste à faire correspondre des profils avec les contraintes des postes. Un quart estime avoir des difficultés à accéder aux candidatures des travailleurs handicapés
- 2. Le Maintien dans l'emploi est régulièrement évoqué par les employeurs publics.**
 - Les réponses trouvées en interne (étude ergonomique) ou couramment mobilisées par ailleurs (bilans de compétences) sont les plus mobilisées, avec les financements du FIPHP pour une adaptation de poste. Inversement, les employeurs déclarent en majorité n'avoir jamais recours aux ressources extérieures existantes (*ergonome, SAMETH, Cap Emploi, prestataires de formation et plus généralement le travail en réseau*).
 - 63% des répondants indiquent qu'ils vont faire évoluer leurs pratiques concernant le maintien dans l'emploi.
 - Les réticences de l'agent et le niveau de compensation nécessaire sont cités par une majorité de répondants (66,3%) comme étant les principaux freins au maintien dans l'emploi. La réponse portant sur les réticences de l'agent se place également en première position pour son degré d'importance dans la hiérarchisation des réponses des répondants (score de 4,15 sur 7)
- 3. Près d'un tiers des répondants estime qu'aucun cadre de sa structure n'a fait l'objet de sensibilisation au handicap.**
 - Pour autant les trois quarts des répondants indiquent qu'ils vont sensibiliser a minima un cadre de leur structure dans l'année à venir.
 - Ce sont essentiellement les RH et les encadrants intermédiaires qui sont les cibles prioritaires des actions de sensibilisation (pour 57% de répondants).
 - Les actions menées dans les structures sont globalement tournées vers la sensibilisation des équipes qui vont intégrer un travailleur handicapé et au sujet de la connaissance du handicap.
 - Les freins essentiels des actions de sensibilisation sont prioritairement internes (mobilisation des équipes et connaissances des outils et leviers).

➤ Pour plus d'informations concernant les résultats de l'enquête et l'utilisation de ces données pour construire la politique régionale de gestion du handicap dans la Fonction publique, rendez-vous sur le site internet d'Handi-Pacte : www.handipacte-mp.org

