
LETTRE D'INFORMATIONS - ETE 2017

RETOUR SUR LE COMITE DES EMPLOYEURS PUBLICS...

Le mercredi 28 juin, le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes a réuni les membres du Comité des employeurs publics dans les Grands salons de la Préfecture du Rhône pour former un seul et unique réseau. Pour la première fois depuis le déploiement des Handi-Pactes, le Comité des employeurs publics se réunit dans sa configuration « Auvergne-Rhône-Alpes » (instance déployée antérieurement sur les deux anciennes régions).

Rôle du COMEP : Co-animé par les membres du COPIL, le Comité des employeurs publics a un rôle consultatif. Il prend connaissance et émet un avis sur les travaux réalisés. Il formule des recommandations et propositions d'actions.

Pour ce dernier COMEP, ce fut l'occasion avec les 110 employeurs publics présents de dresser le bilan du travail engagé par le Handi-Pacte durant ces trois années de mobilisation au service de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en Auvergne-Rhône-Alpes.

POUR INTRODUIRE LE COMEP...



La séance a été introduite successivement par :

- Guy LEVI, secrétaire général aux affaires régionales de la Préfecture de Région Auvergne-Rhône-Alpes,
 - Catherine BARROT, secrétaire générale de la Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes de la Caisse des dépôts et consignations
 - Joël GROSTIN, délégué FIPHFP
-

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

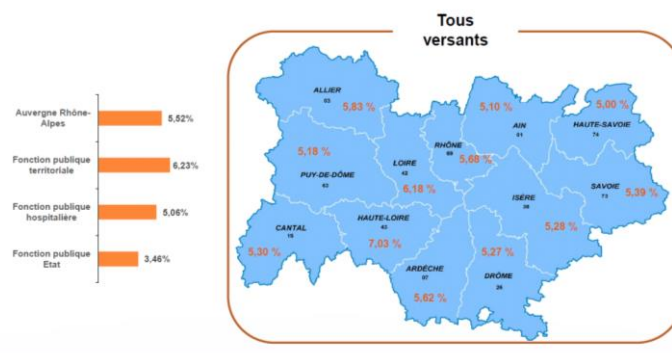
Benjamin SUQUET, chargé de mission Handi-Pacte, a fait le point sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en Auvergne-Rhône-Alpes.

En premier lieu, il est question des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi. Pour la région, il est à noter que :

- le versant territorial représente la majorité des employeurs assujettis
- 65% des employeurs assujettis ont moins de 100 agents
- 37 employeurs sont conventionnés avec le FIPHFP, ils concentrent les financements les plus importants

Un temps a été accordé à l'analyse du taux d'emploi et de son évolution. Depuis 2012, le taux n'a cessé d'augmenter avec toutefois des disparités. Pour les années à venir, il convient de maintenir les efforts pour permettre un dépassement des 6% légaux et une harmonisation entre les versants de la Fonction publique et entre les territoires.

LE TAUX D'EMPLOI LEGAL EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES



Analyse des modalités de réponse à l'OETH

Même si les employeurs mobilisent les dépenses en lien avec l'insertion, le maintien dans l'emploi, l'aménagement de poste des personnes en situation de handicap ou reconnues inaptes à leur fonction (unités déductibles OETH), les dépenses de sous-traitance auprès des entreprises adaptées et des ESAT sont particulièrement importantes dans la région (73%), notamment dans la FPT (78%).

En termes d'emploi direct, près d'un tiers d'employeurs emploie directement 6% ou plus des BOE. Il reste aujourd'hui 10% des employeurs qui affichent un taux d'emploi nul. Il est important de souligner que plus l'employeur est important en termes d'effectif, plus son taux d'emploi direct est élevé.

Le profil des agents BOE



Le profil type d'un agent en situation de handicap dans la Fonction publique en Rhône-Alpes est celui d'une femme, titulaire de la RQTH, âgée entre 41 et 55 ans, titulaire d'un emploi de catégorie C.

Il convient de souligner que 17 047 agents en situation de handicap sont recensés en Auvergne-Rhône-Alpes et, pour chacun d'entre eux, la situation est singulière et mérite une réponse adaptée et personnalisée pour permettre son intégration et son maintien dans l'emploi.

Demandeurs d'emploi BOE

Le profil type d'un demandeur d'emploi en situation de handicap est celui d'une personne de plus de 50 ans avec un faible niveau de qualification et une ancienneté moyenne d'inscription à Pôle emploi. Proportionnellement, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont plus nombreux en Auvergne-Rhône-Alpes qu'au national.

Les trois domaines professionnels les plus recherchés par les DEBOE sont :

- Le service à la personne et à la collectivité
- Les supports à l'entreprise
- Le transport et la logistique

LE HANDI-PACTE, UN DISPOSITIF QUI CLOT TROIS ANNEES D'ACTIVITE

Le Handi-Pacte fête ses 3 ans. A cette occasion, nous avons conçu un film retraçant cette période triennale fortement impactée par la fusion des régions Auvergne et Rhône-Alpes en janvier 2016.



Comment se procurer la vidéo du Handi-Pacte ?

Nous vous invitons à vous rendre sur le site du Handi-Pacte :

- Pour le territoire rhônalpin, dans la rubrique « Actualités » sur le site www.handipacte-rhonealpes.org
- Pour le territoire auvergnat, dans la rubrique « Actu » sur le site www.handipacte-auvergne.org

Téléchargez le support du COMEP dans les actualités du site.

RETOUR SUR L'EXPERIMENTATION FHF-FIPHFP SUR LE TERRITOIRE RHONALPIN



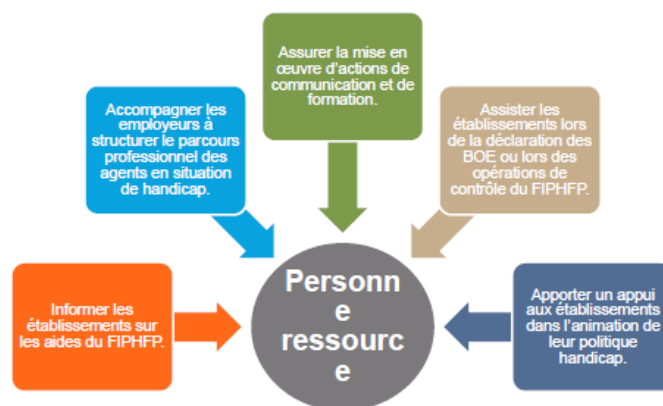
Cécile HEUSSE, Référente Handicap Mutualisée pour les établissements sanitaires et médico-sociaux publics, est intervenue concernant l'expérimentation du dispositif Handicap FHF-FIPHFP sur le territoire rhônalpin.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Une convention entre la FHF et le FIPHFP sur 3 ans, se déclinant au niveau national et régional, qui permet de :

- ✓ Réaffirmer l'engagement respectif de la FHF et du FIPHFP dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements de la FPH.
- ✓ Soutenir le déploiement des politiques « Handicap » au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux publics.

LE RÔLE ET LES MISSIONS DU RHM



MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF RÉGIONAL FHF-FIPHFP

Le dispositif FHF-FIPHFP et le Handi-Pacte disposent d'activités complémentaires et communes qui impliquent une collaboration étroite, notamment avec les ateliers/formations sur la thématique du handicap et la participation à des salons destinés à des demandeurs d'emploi TH.

EVALUATION DU DISPOSITIF RÉGIONAL FHF-FIPHFP

La FHF a mené une enquête auprès de ses adhérents. 34 établissements de la région Auvergne-Rhône-Alpes y ont répondu. Outre la mise en évidence d'un dispositif bien connu et mobilisé par les employeurs de la FPH, l'enquête a mis en évidence l'intérêt du Handi-Pacte et à sa complémentarité avec le Référent Handicap Mutualisé.

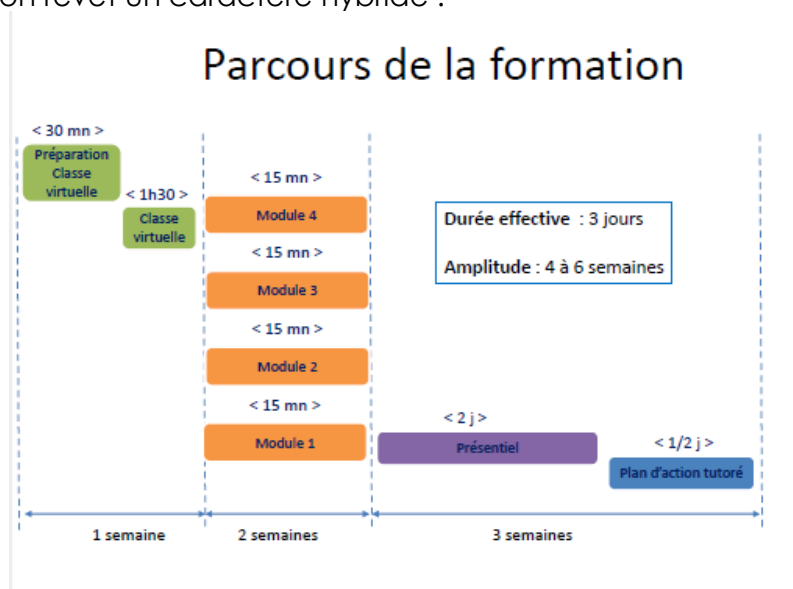
FORMATION-ACTION : HANDICAP AU QUOTIDIEN, LEVIERS DU MANAGEMENT ET DES RH

Une convention de partenariat entre l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et le FIPHFP a été signée courant 2016 afin de formaliser l'expérimentation, menée dans le cadre du Handi-Pacte, d'une formation-action à destination des encadrants et responsables RH.

Objectifs généraux de la formation :

- ✓ Définir leur rôle en matière de prise en compte du handicap au travail
- ✓ Identifier les acteurs à mobiliser et les leviers d'intervention et d'action
- ✓ Interroger et adapter leur pratique professionnelle
- ✓ Elaborer un plan d'action centré sur le poste de travail de la personne en situation de handicap

Cette formation revêt un caractère hybride :



L'intervention est considérée comme de qualité grâce à la mixité des modalités pédagogiques, la diversité des supports et la variété des profils.

BILAN DU HANDI-PACTE

L'après-midi s'est clôturée sur un bilan qualitatif du Handi-Pacte en mettant en avant :

les points forts...

- ❖ Une relation de confiance établie avec le FIPHFP et les membres du comité de pilotage
- ❖ Une activité articulée autour de l'animation de réseaux d'employeurs publics et des partenaires institutionnels, de l'emploi, de l'insertion, du maintien, de la formation et de l'apprentissage...
- ❖ Une activité tournée vers une très grande opérationnalité et une recherche d'amélioration permanente
- ❖ Un outil qui comble un besoin en région pour lequel il n'y avait pas de réponse pour les employeurs publics

et les axes d'amélioration...

- ❖ Renforcer l'harmonisation de partenariat avec les acteurs pivots (CDG, Mission FIPHFP-FHF, ANFH, CNFPT et PFRH) pour :
 - rationaliser notre action et la rendre encore plus efficace et efficiente
 - impacter tous les employeurs publics y compris les plus petits
- ❖ Mieux tenir compte des différences de maturité entre employeurs publics
- ❖ Développer la prise en compte de la géographie du territoire par la mobilisation des NTIC
- ❖ Associer plus étroitement le Comité local du FIPHFP aux activités du Handi-Pacte

A noter : la présence de Daniel DIAS, Délégué régional de l'Agefiph, illustrant s'il en était besoin l'excellence des relations entretenues au plan régional entre le FIPHFP et l'Agefiph !

FRESQUE



A l'issue de ce rendez-vous, chacun a pu repartir avec un élément de la « fresque puzzle » réalisée pour l'occasion par **Les marches de Gabriel et Sacha Schwartz** (artiste peintre).

Cette fresque est le symbole de la dynamique de réseau animée par le Handi-Pacte qui n'a de sens et n'existe que si l'ensemble des acteurs concernés se mobilisent.



En attendant de poursuivre dans cette perspective, nous vous souhaitons de passer un très bel été !

