

PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN NORMANDIE

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées du 19 au 25 novembre 2018

Retour sur La conférence de presse du 2 octobre

L'emploi des femmes handicapées est cette année une des thématiques centrales de la SEEPH. Quel avis portez-vous sur l'efficacité des dispositifs actuels en France pour favoriser leur retour et maintien dans l'emploi ?



Marc Desjardins (Directeur du FIPHFP) : Pour la première fois en 2017, le handicap arrive en tête des motifs de discrimination pour lesquels le Défenseur des droits est saisi. Cet obstacle vient renforcer la difficulté pour une femme en situation de handicap de s'insérer professionnelle. Cette population

doit, en effet, faire l'objet d'une attention particulière. Il est difficile d'établir, à partir de statistiques précises l'efficacité des dispositifs actuels pour favoriser l'emploi ou le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Pour autant, l'évolution de la situation constatée en France dans le secteur public est plutôt encourageante.

Ainsi, nous observons une augmentation significative de la part de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans la Fonction publique, passant de 48 % en 2010 à 62 % en 2017. Les femmes représentent 77 % des BOE dans les collectivités territoriales.

Le travail est bien entendu à poursuivre pour intégrer les 510 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap, dont 47 % sont des femmes et faire monter en qualification les travailleurs handicapés qui restent encore majoritairement employés sur des postes de catégorie C.

Le FIPHFP mobilise l'ensemble de son offre d'intervention afin de créer les conditions favorables pour accompagner ces enjeux.

Quelles innovations ou évolution peuvent conduire à une meilleure prise en compte du handicap en entreprise / dans les collectifs de travail ?

MD : Le FIPHFP encourage toutes les initiatives favorisant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Je citerai en premier lieu l'apprentissage et sa dynamique vertueuse : il s'agit dans un même temps d'offrir à une personne en situation de handicap une expérience professionnelle en milieu ordinaire avec à la clé un taux d'embauche de 30 % et de permettre au collectif de travail d'évoluer positivement face aux idées reçues.

Dans le champ de l'innovation, le développement de l'accessibilité numérique constitue le prochain défi. Non accessibles, les outils numériques peuvent rapidement devenir un véritable frein à l'emploi de personnes en situation de handicap. L'innovation consiste à développer ces supports en intégrant le plus tôt possible les notions d'accessibilité. Dès lors ils constituent un véritable levier pour intégrer des personnes en milieu ordinaire.

Il s'agit ici de prendre en compte de façon globale la situation de la personne en situation de handicap, en lien avec des facteurs environnementaux et personnels ou encore avec le contexte d'activités dans lequel elle évolue. Sur le plan des écosystèmes numériques, cette perception de la personne en situation de handicap permet de penser autrement conception, dispositifs et usages, en posant la question de la restriction de participation et donc celle de l'accessibilité.

S'il facilite la vie des personnes handicapées dans le cadre de leur activité professionnelle, l'impératif d'accessibilité numérique génère également de nouveaux métiers dans des activités de services. (vidéo-conseillers clients sourds ou malentendants, programmation,

webmaster,...). Reste que les avancées technologiques ne seront efficaces pour l'emploi des personnes en situation de handicap que si elles s'invitent massivement en amont des parcours, dès l'école.

Dans un autre domaine, le déploiement progressif des dispositifs d'emploi accompagné s'inscrit parmi les évolutions déterminantes visant à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi d'une personne grâce à un accompagnement sur la durée par des « job coach » formés. Les expériences menées par le FIPHFP au cours des dernières années confirment cette dynamique positive.

La formation représente également un levier important pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Où en est-on actuellement et comment mieux développer leurs compétences ?

MD : La formation initiale et continue constitue en effet un axe majeur pour l'emploi des personnes en situation de handicap. 85% des personnes en situation de handicap disposent d'un niveau de formation de niveau 5. Plus de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique sont des agents de catégorie C. Et 510 000 personnes en situation de handicap sont à la recherche d'un emploi, soit un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Il s'agit en effet dans un premier temps de mieux développer les compétences mais d'autres étapes charnières peuvent fragiliser le parcours professionnel de la personne. Il en est ainsi du passage entre la période de scolarisation et le premier emploi.

Le FIPHFP investit ces sujets et de nombreuses avancées sont déjà constatées. Concernant le développement des compétences, il s'agit ici de poursuivre et accélérer la dynamique déjà engagée et de proposer un modèle permettant un accès plus performant au cursus de formation pour une personne en situation de handicap.

Le monde de l'insertion professionnelle partage aujourd'hui avec celui de l'enseignement le même enjeu de faire face à un afflux croissant d'apprenants de tous âges en situation de handicaps dits « invisibles », dont certains nécessitent une prise en charge particulière (autisme, troubles Dys, troubles psychiques). Les mesures de compensation actuelles se situent essentiellement en périphérie de la salle de cours (attribution de tiers temps, compensations humaines ou techniques...) mais encore peu de réponses concernent les modalités de transmission et d'évaluation des savoirs.

Actuellement, deux entités ont particulièrement relevé le défi : Sciences Po et le CNED. La première en développant des méthodologies exploitables en interne comme en dehors de ses murs ; la seconde en développant des formations accessibles aux apprenants en situation de handicap, ainsi que des outils d'accompagnement des enseignants pour adapter leurs formations aux élèves en situation de handicap. L'objectif

pour le CNED s'intitule : l'accessibilité numérique pour apprendre.

Le FIPHFP finance les initiatives permettant de sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap en permettant l'ouverture à des formations qualifiantes (PIC) et des parcours d'emploi qualifiants (PEC). Les dispositions offertes par le Grand Plan d'Investissement et par les parcours qualifiants doivent contribuer fortement à faire basculer ce pourcentage vers les niveaux supérieurs.

Concernant la création de passerelles entre l'enseignement supérieur et le premier emploi, le FIPHFP appuie des initiatives pilotes afin de permettre aux employeurs publics de mieux répondre aux contraintes de l'obligation d'emploi en drainant vers eux de nouveaux profils de personnes en situation de handicap, en particulier pour des postes de catégorie A ou B. En utilisant les dynamiques en cours chez certains employeurs, Universités, écoles de la Fonction publique ; il s'agit in fine :

- d'identifier auprès des employeurs publics les postes qui pourraient s'adresser à des jeunes diplômés en situation de handicap ;
- de sensibiliser les étudiants en situation de handicap issus de l'enseignement supérieur sur l'intérêt de tels métiers ;
- d'identifier les conditions d'un recrutement (formations complémentaires) ;
- de produire des outils pour faciliter et déployer la démarche.

Souvent davantage préoccupés par les enjeux du maintien dans l'emploi, les employeurs publics sont parfois démunis au moment de recruter une personne en situation de handicap, a fortiori, quand le besoin concerne une fonction qui justifie un certain niveau de qualification et / ou des profils atypiques.

Pour les employeurs publics, le système de concours ne se prête guère au développement d'une culture de sourcing et lorsqu'il existe des forums pour l'emploi public, ils attirent souvent les mêmes cibles que ceux accueillies par les Cap emploi (OPS).

De leurs côtés, les jeunes diplômés en situation de handicap pensent peu à la Fonction publique pour y faire carrière, soit parce qu'ils en méconnaissent les opportunités et les conditions d'accès (notamment par la voie dérogatoire), soit parce que peu de filières de formation les orientent vers les métiers de la fonction publique ou que le parcours est jugé peu sécurisant. L'enjeu pour le FIPHFP est de faciliter leur rencontre et d'accompagner l'intégration réussie.

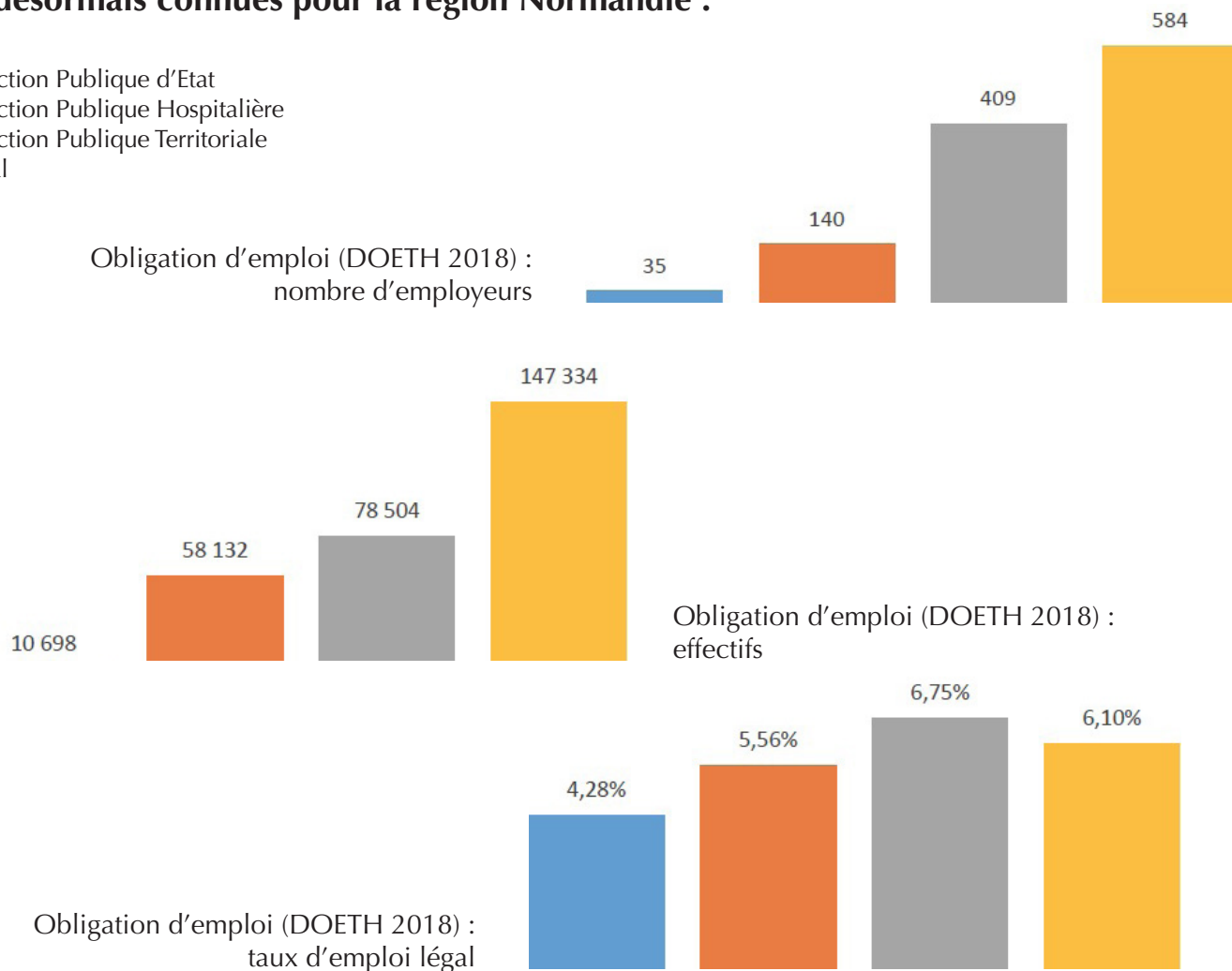
Les événements en Normandie :

<http://www.semaine-emploi-handicap.com/la-liste-des-evenements>

DOETH 2018

Les données de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés 2018 sont désormais connues pour la région Normandie :

- Fonction Publique d'Etat
- Fonction Publique Hospitalière
- Fonction Publique Territoriale
- Total



Nouvelle identité pour les Cap emploi-Sameth

Depuis début 2018, les Organismes de placement spécialisés (OPS) proposent aux travailleurs en situation de handicap et aux employeurs des accompagnements pour soutenir leurs démarches de recherche d'emploi, de recrutement ou de maintien dans l'emploi.

Travailleurs en situation de handicap et employeurs ont dorénavant un interlocuteur unique spécialisé pour les accompagner dans le développement de parcours professionnel et soutenir l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les OPS qui assurent désormais les missions des Cap emploi et des Sameth vont, à compter d'octobre 2018, disposer d'une nouvelle identité visuelle. Cette identité visuelle accompagne ces évolutions et souligne la spécificité de leur action tournée vers les travailleurs en situation de handicap et vers les employeurs.

Cette nouvelle identité vise à améliorer la lisibilité et la visibilité de ces organismes avec notamment un nouveau logo, facile à lire et repérable dans l'espace public. Cap emploi : nouvelles missions, nouvelle identité visuelle Cette nouvelle identité visuelle prend en compte l'histoire des OPS puisque le nom Cap emploi est conservé et que le design du nouveau logo s'appuie sur la couleur verte du logo des Sameth.

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

Signature d'une convention

pour la formation de secrétaires de mairie

Jean-Claude WEISS, Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime, Jean-Marc VASSE, Délégué régional du CNFPT, Charlotte LEMOINE, Présidente de l'A.I.P.H. Cap Emploi – SAMETH et Hélène BERENGUIER, Directrice adjointe du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont signé le 10 juillet la convention partenariale relative au parcours de formation « Secrétaire de mairie » destiné aux personnes en situation de handicap au siège du Centre de gestion.

Afin de renforcer son action en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le cadre de son partenariat avec le FIPHFP, le Centre de gestion de la Seine-Maritime a souhaité mettre en place, en partenariat avec la Délégation de Normandie Rouen du CNFPT et Cap Emploi – SAMETH, une formation au métier de secrétaire de Mairie, spécifiquement dédiée aux demandeurs d'emploi en situation de handicap

afin de pourvoir aux besoins des collectivités sur ce métier particulièrement en tension, au sein des collectivités territoriales. Ce dispositif novateur se compose d'un parcours de formation comportant des périodes de stages théoriques et pratiques en collectivité. A l'issue de ce parcours, il est proposé que les demandeurs d'emploi rejoignent le vivier de candidatures du service « missions temporaires » du Centre de Gestion de la Seine-Maritime afin de favoriser leur insertion professionnelle.



Lancement du PRITH Normandie

Le Plan Régional d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH) sera lancé officiellement le lundi 19 novembre à Rouen. Le PRITH a vocation à permettre la concertation de ses membres sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre et de décliner un plan d'actions permettant de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les orientations prioritaires du PRITH Normand sont les suivantes :

Axe 1 : Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours

- Accompagnement des transitions éducation / emploi, privilégiant tant que possible l'accès au milieu ordinaire
- Développement des passerelles entre milieux d'insertion protégé/ adapté/ ordinaire
- Meilleur accès des personnes handicapées aux dispositifs d'accompagnement RSA et à l'IAE
- Accompagnement adapté et intégré de publics confrontés à des difficultés spécifiques : jeunes et seniors handicapés, personnes souffrant de handicap psychique, de troubles cognitifs, de troubles du spectre autistique....

Axe 2 : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- Mise en œuvre d'une démarche de progrès en matière d'orientation et d'accueil des personnes handicapées en formation de droit commun

- Promotion des dispositifs d'alternance auprès du public et la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés
- Partenariat renforcé entre dispositifs spécifiques et de droit commun
- Plus large recours à la formation des travailleurs handicapés en activité, en vue de leur maintien et/ ou de leur évolution dans l'emploi

Axe 3 : Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi

- Développement des actions de promotion de l'emploi des personnes handicapées dans les territoires, et de mobilisation des TPE/PME comme des entreprises concernées par des accords ou conventions
- Développement des ressources utiles sur chacune des modalités de réponse à l'obligation d'emploi et mutualisation des outils existants
- Contribution au Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques

Axe 4 : Prévenir les risques de désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi ou dans l'activité

- Facilitation des actions de remobilisation pendant l'arrêt de travail pour accroître les perspectives de maintien dans l'emploi
- Sensibilisation des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et soutien des coopérations entre acteurs médicaux, sociaux, professionnels
- Sécurisation des parcours professionnels en cas d'échec du maintien dans l'emploi, par un accompagnement adapté

Axe 5 : Observer, informer, valoriser

- Identification d'indicateurs partagés sur les grandes thématiques du PRITH, et actualisation régulière
- Organisation de l'information des acteurs et de leurs réseaux, notamment sur les ressources à leur disposition Un plan d'actions du PRITH vient com-

pléter ces orientations. Il définit le périmètre et les conditions de mise en œuvre de chacune des actions conduites au titre du PRITH.

Le Comité de pilotage régional du PRITH réunit : la Direccte, l'Agefiph, le Conseil régional, les Conseils départementaux, l'Agence régionale de santé (ARS), Pôle Emploi, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), Chéops, l'Association Régionale des Missions Locales (ARML), la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT), la Direction Régionale du Service Médical (DRSM), la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Mutualité Sociale Agricole (MSA), le Régime Social des Indépendants (RSI), le Comité Handicap Normandie (CHN), le Rectorat de la région normande.

Comité Interministériel du Handicap

Programmé initialement le 9 octobre 2018, puis déplacé pour cause de remaniement ministériel, le 2ème Comité Interministériel du Handicap s'est réuni le jeudi 25 octobre 2018 au matin autour d'Edouard Philippe.

5 grandes priorités ont été fixées lors de ce CIH 2018 pour simplifier la vie des personnes handicapées :

La simplification : le gouvernement s'engage à faciliter la vie des personnes en situation de handicap en leur permettant notamment de bénéficier de droits à vie en déclarant une seule fois leur handicap. C'est une simplification pour les personnes et pour leurs aidants, dans leur quotidien, mais aussi pour les Maisons départementales des personnes handicapées qui pourront ainsi libérer leur temps pour davantage de conseil et d'accompagnement des personnes, un soutien de proximité pour faciliter les parcours. Cette simplification, c'est également un nouveau contrat de confiance entre les citoyens, les MDPH, les administrations.

La scolarisation : fort de la conviction que la société inclusive se joue dès le plus jeune âge, sur les bancs de l'école, le gouvernement a fait de la scolarisation de tous, sa priorité de 2017. Les chantiers ouverts dans le cadre de la feuille de route présentée le 3 décembre 2017 vont s'amplifier. Une concertation nationale s'engage afin d'effectuer le saut qualitatif nécessaire pour consolider l'École inclusive.

L'emploi : la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés conduite au premier



semestre 2018 a abouti à une simplification dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Un second temps de concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des personnes est d'ores et déjà engagé. Il doit permettre de rénover l'offre de services destinée à garantir et sécuriser les parcours vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés et d'appuyer les employeurs dans cette politique.

L'accès aux soins : l'accès garanti pour tous à une complémentaire santé, conformément aux annonces de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté représente une première mesure majeure pour faciliter l'accès aux soins des personnes handicapées. Le comité interministériel du handicap a décidé d'en faire sa priorité pour l'année 2018-2019.

La participation et l'autonomie des personnes par les nouvelles technologies : le gouvernement porte l'ambition très forte de conforter en France et en Europe l'écosystème des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle. Elles doivent bien sûr être mises au service du bien commun afin de redonner de l'autonomie et de la participation sociale aux personnes, comme les participants au CIH en ont fait l'expérience au travers de l'utilisation de commande oculaire qui permet de communiquer avec les yeux à défaut d'usage de la parole. Mettre en lien les start-up, les développeurs et les personnes en situation de handicap pour tester les outils et en développer de nouveaux sera un nouvel enjeu interministériel.

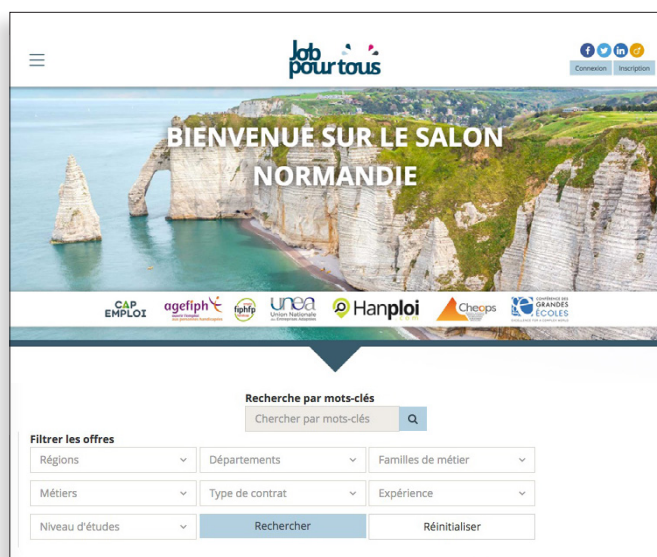


25 OCTOBRE 2018

Job pour tous

La 3ème édition de Job pour Tous, le salon virtuel de recrutement à destination des personnes en situation de handicap se déroulera du 19 novembre au 7 décembre prochain. Organisé par Hanploi CED en partenariat avec Cheops (le réseau national des Cap emploi) et avec le soutien du FIPHFP, de l'Agefiph, de l'UNEA et de l'OETH, cet événement vise à inciter les employeurs publics comme privés à intégrer des travailleurs handicapés dans leur collectif de travail.

Informations et inscriptions au salon sur le site : www.jobpourtous.com



Sur vos agendas

Mardi 6 novembre : colloque, une société inclusive pour l'emploi des personnes en situation de handicap à Caen.

Mercredi 5 décembre : Comité Local du FIPHFP Normandie à Rouen.

Du 19 au 25 novembre : Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes Handicapées.

Mardi 28 novembre : états généraux du handicap à Caen.

Inscriptions pour ces différentes manifestations : daniel.bardou2@wanadoo.fr

Votre contact Handi Pacte Fonction Publique Normandie : Daniel BARDOU (Coordinateur)
Tél. : 06 08 43 39 80 – E-mail : daniel.bardou2@wanadoo.fr