

Livrable 1 : plan d'action

Annexe 1 : entretiens qualitatifs

(1^{er} septembre 2017 – 31 octobre 2017)

Préambule

Du 1^{er} septembre au 31 octobre 2017, 19 entretiens ont été menés avec les partenaires en charge de l'emploi des travailleurs handicapés :

- Les 6 Cap emploi
- Les 5 Sameth
- Les 5 CDG
- L'ANFH Haute Normandie
- La FHF Normandie
- La PFRH

Ces rencontres avaient plusieurs objectifs :

- présenter le Handi Pacte Normandie (2^{ème} génération),
- identifier les difficultés ou les carences éventuelles,
- et recenser des bonnes pratiques et proposer des actions innovantes.

Par ailleurs, ces rencontres ont été complétées par l'envoi d'un questionnaire auprès des 170 Correspondants Handicap des 3 fonctions publiques dont les résultats sont repris dans l'annexe 2 – livrable 1.

La synthèse de ces entretiens est rubriquée selon 5 thématiques :

- le recrutement,
- le maintien dans l'emploi,
- la sous-traitance,
- la sensibilisation,
- divers.

Par ailleurs, chaque thématique reprend les difficultés ou les carences éventuelles et recense des bonnes pratiques et des actions innovantes à mettre en œuvre.

Le recrutement

Difficultés ou carences éventuelles	Bonnes pratiques ou actions innovantes
1) Diminution des contrats aidés	Disposer et diffuser une note claire et précise sur les modalités de recrutement en contrats aidés dans les 3 FP
2) Manque de lisibilité sur les projets de recrutements	Associer la mission HPN aux travaux sur la GPEC de la PFRH, de l'ANFH, du CNFP et des CDG
3) Méconnaissance des métiers et des modes de recrutement de la FPT	Promouvoir l'action du CDG 27 pour les formations de secrétaire de mairie
4) Méconnaissance des métiers et des modes de recrutement dans la FPH, FPT et FPE	Organiser un séminaire avec les Cap emploi / Pôle emploi sur les métiers des 3 FP et les modes de recrutement (partenariat CDG, ANFH, FHF, PFRH)
5) Sous-utilisation du recrutement contractuel donnant vocation à titularisation dans la FPE	Organiser une intervention dans les ateliers RH de la PFRH
6) Manque de participation des employeurs publics au dispositif de parrainage	Diffuser et assurer la promotion de ce dispositif auprès des employeurs publics (CE 27, CE 76)
7) Manque de données chiffrées sur les recrutements d'apprentis handicapés pour la rentrée 2017	Associer la mission HPN aux travaux de la PFRH
8) Déficit d'information sur les aides pour le recrutement d'apprentis handicapés	Lancer une campagne de communication dès avril pour les 3 FP en partenariat avec le Conseil Régional, les CDG, l'ANFH, la FHF et PFRH
9) Difficulté pour le recrutement d'apprentis liée à la rémunération	Sensibiliser les employeurs publics
10) Inégalité dans le partenariat CDG, ANFH, CNFP, FHF et Cap emploi	Organiser un séminaire régional de rencontre partenaire (CDG, OPS, CNFP, ANFH et FHF)
11) Manque d'implication des chambres consulaires dans le recrutement de TH	Organiser une prospection ciblée avec les Cap emploi
12) Dispositif de l'emploi accompagné	Sensibiliser les employeurs publics (réunions HPN, Newsletter, mémo spécifique, site HPN)

Le maintien dans l'emploi

Difficultés ou carences éventuelles	Bonnes pratiques et actions innovantes
1) Manque de parcours inter FP	Organisation de COMME (COMmission Mobilité Maintien dans l'Emploi) par bassin d'emploi + flyer à destination des agents
2) Difficulté dans le suivi de l'activité des Sameth dans les 3 FP	Participation de la mission HPN au suivi de l'activité Sameth
3) Difficulté pour la mobilisation pendant l'arrêt de travail	Suivi et diffusion de l'outil MOPAT
4) Manque de partenariat CM/CR et Sameth	Organisation d'une réunion Sameth et CM/CR
5) Manque de lisibilité dans les modalités administratives du catalogue FIPHFP	Organisation d'une réunion avec Aurore SIMON, les employeurs, les Sameth et les CDG
6) Délais d'instruction de la demande de financement auprès du FIPHFP	La mission HPN peut-elle être un relais auprès d'un interlocuteur identifiée auprès du FIPHFP à Paris ?
7) Inégalité dans le partenariat CDG, ANFH, CNFPT, FHF et Sameth	Organiser un séminaire régional de rencontre partenaire (CDG, OPS, CNFPT, ANFH et FHF)
8) Manque de suivi des BOE au sein des services RH des employeurs publics	Recensement d'un outil SIRH pertinent (type Pôle Emploi)

La sous-traitance

Difficultés ou carences éventuelles	Bonnes pratiques ou actions innovantes
1) Déficit de sous-traitance avec la FPE	Développement d'un partenariat avec le service achat mutualisé de la Préfecture
2) Méconnaissance des activités sous-traitées par les employeurs publics	Création d'un observatoire
3) Sous-utilisation du détachement	Signature d'une chartre HPN FIPHFP et le dispositif Différents et Compétents
4) Méconnaissance des activités des Esat et EA par les employeurs publics	Développement d'un partenariat avec le GIE Norm'Handi
5) Changement du mode de comptabilisation des UB	Campagne de communication auprès des employeurs publics (réunions HPN, Newsletter, mémo spécifique, site HPN)

La sensibilisation

Difficultés ou carences éventuelles	Bonnes pratiques ou actions innovantes
1) Manque de recensement des outils utilisés par les employeurs publics	Campagne de recensement par la mission HPN
2) Déficit d'outils mutualisés	Création d'une expo photo régionale ou de tout autres outils pertinents (e-learning, web séries...)
3) Manque d'action de communication hors SEPH	Mise en œuvre d'une action de communication par département au cours du 1 ^{er} semestre de chaque année du type Handi Job, Handi Meeting, Job Studio, Prépa'emploi, rencontre express...
4) Manque de couverture médiatique grand publique	Rapprochement de la mission HPN avec les grands médias régionaux (France 3 Normandie, Ouest France, France Bleue)
5) Déficit de relation partenariales conviviales	Organisation d'un évènement convivial chaque année (partenaires et gros employeurs publics) basé sur une activité sportive
6) Manque d'un système d'information en continu	Ouverture du site HPN le 13 novembre

Divers

Difficultés ou carences éventuelles	Bonnes pratiques ou actions innovantes
1) Actualisation du catalogue des interventions du FIPHFP	Transmission systématique à la mission HPN dès nouvelle parution
2) Inégalité dans l'activité des différents correspondants handicap	Organisation d'une formation d'une journée sur le « métier » de correspondant handicap
3) Manque de participation/implication des directions	Organisation d'un séminaire spécifique cadres et non CH
4) Manque d'implication de la FPE	Organisation d'une réunion de partage d'expérience avec les CH FPE