
COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL DES DRH DU 07/02/2018
« QUELS BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT PRIORITAIRES EN PERIODE DE RESTRICTION BUDGETAIRE ? »

Note : les conditions météorologiques exceptionnelles constatées lors de cette journée (neige) ont rendu difficile l'accès au lieu de réunion. En conséquence, de nombreux inscrits n'ont pas pu participer à la rencontre.

Participants

ABAT Françoise	Académie d'Orléans-Tours	francoise.abat@ac-orleans-tours.fr
BARRIER Blandine	Plateforme RH	blandine.barrier@centre-val-de-loire.gouv.fr
BEAUX Dominique	Préfecture du Loiret	dominique.beaux@loiret.gouv.fr
DE SAINT ALBIN Marie	CDG 45	marie.desaintalbin@cdg45.fr
FABBRI Nathalie	Centre hospitalier du Chinonais	n.fabbri@ch-chinon.fr
GIBRAT Delphine	Centre hospitalier de Blois	gibratd@ch-blois.fr
HOUITAR Naïma	DIRECCTE Centre	naima.houitar@direccte.gouv.fr
LAMY Hélène	Conseil Régional	helene.lamy@regioncentre.fr
LECLERCQ Sophie	Université d'Orléans	sophie.leclercq@univ-orleans.fr
ODDON Jérôme	Handi-Pacte Centre - Val de Loire	oddon@adeoconseil.com
PELLUCHON Carole	DIRECCTE Centre	carole.pelluchon@direccte.gouv.fr
PHILIBERT Salwa	FIPHFP	salwa.philibert@caissedesdepots.fr
ROCHARD Loriane	Conseil Régional	loriane.rochard@regioncentre.fr
SOUTON Annie	DREAL Centre	annie.souton@developpement-durable.gouv.fr
TAMBOURA Aboubakry	Handi-Pacte Centre - Val de Loire	a.tamboura@adeoconseil.com
THIBAUT Emilie	ARS Centre-Val de Loire	emilie.thibault@ars.sante.fr

La rencontre s'est ouverte sur un mot d'accueil du Conseil Régional Centre - Val de Loire qui nous accueillait. Madame Hélène Lamy, Directrice Prévention, Santé et Environnement du travail a notamment témoigné de l'intérêt du Conseil Régional pour cette réunion dont l'objet est bien en écho avec le contexte actuel. Les contraintes budgétaires, les évolutions de la politique d'emploi, la suppression des contrats aidés interroge évidemment la Région en tant qu'employeur public comme au regard de sa compétence sur l'insertion et la formation.

Jérôme Oddon a ensuite rappelé l'enjeu de réunir les DRH dans le cadre du redéploiement du Handi-Pacte 2^{ème} génération. Leur fonction est le lien indispensable entre l'échelon ultime de décision des établissements publics et la mission opérationnelle des correspondants handicap.

I. Actualité du FIPHFP et Handi-Pacte

Afin de mieux appréhender les éléments de contexte d'une politique concertée et collectives des établissements publics en faveur des personnes en situation de handicap, Salwa Philibert a mis en exergue :

- Les récents rapports de la Cour des Comptes et de l'IGAS, mettant notamment en discussion la pérennité du FIPHFP et de l'Agefiph. Au regard de l'évolution du taux d'emploi, il est normal que la question du modèle économique des deux fonds soit posée, en particulier en raison de l'effet ciseau qui voit le montant des contributions être devenu inférieur à celui des dépenses. Pour le FIPHFP, cette réalité est intégrée depuis plusieurs années et a justifié de plafonner certaines interventions, notamment sur le catalogue et sur le montant des conventions. S'il est possible que des décisions soient prises assez rapidement par le législateur), leurs mises en œuvre ne devraient cependant pas impacter les employeurs publics avant deux ans.
- Le Handi-Pacte « 2^{ème} génération » installé pour trois ans. Il a reconduit le cabinet Adeo Conseil dans le cadre d'un appel d'offres « disputé ». Sa priorité reste toujours de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des établissements publics grâce à la dynamique de réseau (échanges de pratiques, expérimentations, mutualisation...)
- La réforme des organismes de placement spécialisés (OPS). A défaut d'une nouvelle appellation, qui devrait être proposée prochainement, on les désigne aujourd'hui

comme « Cap emploi-Sameth ». Si leurs missions initiales perdurent (appui au recrutement et au maintien) la volonté de les fusionner exprime la prise de conscience d'une continuité de parcours, qui ne justifie pas deux entités distinctes.

- Le dispositif d'emploi accompagné sur lequel coopèrent le FIPHFP, la Direccte et l'ARS. Il est en phase de lancement et porte pour le moment sur un nombre d'accompagnement limité.

Jérôme Oddon a ensuite évoqué le champ d'intervention du Handi-Pacte dans le cadre de cette nouvelle génération. Il a ainsi informé les participants que :

- l'organisation des interventions répond désormais à un **plan d'actions annuel** déterminé en comité de pilotage ;
- le cadre budgétaire plus contraint implique un recentrage sur les succès du dispositif. En Centre - Val de Loire, cela signifie un **renforcement de la dynamique de réseau**, qui a permis aux employeurs de tisser des liens au-delà des rencontres du Handi-Pacte ;
- les rencontres in situ seront privilégiées pour les réunions d'échanges de pratiques tandis que pour les formats plus descendants, le Handi-Pacte proposera une participation sous forme de web-conférence interactive et parfois interrégionale ;
- l'expérimentation **Mobil' O Centre**, symbole de la capacité des employeurs à travailler ensemble, a été prolongée pour un an mais **sa pérennité sera conditionnée par l'atteinte d'objectifs quantitatifs** de candidatures et d'opportunités ;
- « l'Observatoire » qui avait abouti à la production d'un « atlas de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » sera exploitée autant que possible en l'état, mais que sa mise à jour en tant que telle n'est pas prévue avant 2019. Le suivi de certains indicateurs sera toutefois privilégié ;
- les travaux du Handi-Pacte Centre-Val de Loire seront **enrichis par les productions issues d'autres territoires** dans une démarche de mutualisation ;
- la collaboration avec le PRITH sera renforcée, notamment sur **la communication de données secteur privé-secteur public**, en plus de la diffusion des newsletters ;
- le FIPHFP a rappelé que certaines thématiques étaient particulièrement d'actualité comme la mobilité inter fonction publique, l'accessibilité numérique ainsi que l'emploi accompagné ;

- le site internet du Handi-Pacte Centre-Val de Loire sera désormais intégré dans une plateforme réunissant les 4 régions animées par le cabinet Adeo conseil (Bretagne, Centre-Val de Loire, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire). L'accès se fera cependant toujours par les URL des Handi-Pactes régionaux ;
- le Handi-Pacte est aussi amené à participer à des groupes de travail initiés en région dans l'optique de sensibiliser les acteurs et les personnes en situation de handicap. Deux interventions ont déjà eu lieu cette année :
 - o l'animation d'un stand Handi-Pacte lors de la journée des métiers, notamment pour sensibiliser les agents sur le dispositif Mobil' O Centre ;
 - o la présentation du FIPHFP et du Handi-Pacte au Gip Alfa Centre auprès des développeurs de l'alternance.

Suite à ces propos, les participants ont spontanément évoqué les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent, notamment en raison de la méconnaissance des spécificités du secteur public par les intermédiaires de l'emploi et les demandeurs d'emploi.

Ils ont regretté que les acteurs du placement méconnaissent parfois le secteur public et que les profils proposés ne soient pas toujours en adéquation avec leurs besoins. En outre, ils ont rapporté que le recrutement des personnes en situation de handicap souffre d'un stéréotype, qui ferait d'eux nécessairement des agents de catégorie C alors que les recruteurs rencontrent des difficultés de *sourcing* sur les catégories B et A.

Salwa Philibert a répondu que la fusion Cap emploi-Sameth est aussi destinée à améliorer la connaissance des OPS du secteur public et que l'expertise des Sameth permettra de renforcer le volet « identification des besoins » dans les procédures de placement. En outre, il est prévu une formation des organismes porteurs par le FIPHFP sur les spécificités du secteur public en vue d'améliorer l'offre de service à destination des employeurs publics. Enfin, elle a observé que les recrutements visaient de plus en plus des agents de catégorie B et que la représentation figée de la personne en situation de handicap, qui serait systématiquement de catégorie C doit être combattue.

Aboubakry Tamboura a conclu cette présentation en évoquant les chiffres de la région Centre-Val de Loire en matière de taux d'emploi. Il apparaît que la région poursuit sa progression vers l'objectif des 6% avec un taux d'emploi légal, qui s'établit à **5,77%** (dont 5,44% de taux d'emploi direct). Toutefois, l'écart entre les différents versants de la fonction

publique reste important avec 6,28% pour la fonction publique territoriale ; 5,38% pour la fonction publique hospitalière, 4,21% pour la fonction publique d'Etat.

II. Pilotage et impulsion de la politique handicap

Le contexte budgétaire de la fonction publique invite les établissements à une analyse de leurs pratiques pour une utilisation efficiente de leurs ressources. Cet impératif implique une identification préalable des principaux freins rencontrés et des leviers mobilisables. À cet égard, les participants ont été invités à explorer collectivement les principaux obstacles à l'impulsion de la politique handicap identifiés par les correspondants handicap lors de précédentes rencontres du Handi-Pacte.

« *Comment communiquer efficacement sur le handicap en interne ?* »

Parmi les bonnes pratiques évoquées, nous retenons :

Privilégier une approche ludique/humoristique pour à la fois susciter l'intérêt et dédramatiser la question : à titre d'exemple, le Centre Hospitalier de Blois avait réalisé une campagne de communication avec des affiches, des jeux et des mises en scène. Cela a permis aux collaborateurs de changer leur regard sur des situations problématiques dont l'origine est un handicap.

Il a été suggéré de **profiter pleinement de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)** pour lancer des actions de communication au sein des établissements. Cette manifestation annuelle permet de séquencer la communication et de réaliser un travail d'acculturation au handicap au sein de l'établissement

Personnaliser les outils de communication : l'efficacité des outils de communication (plaquettes, affiches, flyers,...) déployés au sein de l'établissement est renforcée lorsqu'elle est personnalisée par l'usage de l'identité graphique de l'établissement. Cela permet de renforcer l'impact et le sentiment d'appartenance du public ciblé

Quels leviers de communication en période de restriction budgétaire ?

- ✓ Le catalogue des aides du FIPHFP comporte une aide au **tutorat**, qui permet de sensibiliser les collaborateurs tout en permettant à la personne en situation de handicap de ne pas être stigmatisée au sein du collectif.
- ✓ Les productions financées par le FIPHFP pour un employeur peuvent être mutualisées. À cet égard, le site du Handi-Pacte pourrait être utilisé comme plateforme de partage des ressources.

« Comment mobiliser l'échelon managérial ?

Les participants ont identifié plusieurs problématiques et ont déploré :

- **le manque de soutien de l'échelon décisionnaire** dans des recrutements réalisés sans tenir compte des avis des responsables RH ;
- **la posture empathique vis-à-vis du recrutement** d'un agent en situation de handicap : la seule prise en compte de la qualité de personne en situation de handicap suffit parfois à motiver un recrutement au détriment de la question des compétences, qui se retrouve reléguée au second plan ;
- **Les difficultés à mobiliser le corps médical** avec lequel il semble difficile de travailler en cohérence ;
- **La difficulté à mobiliser les managers en dehors de ceux, qui sont déjà sensibilisés** : la question du handicap semble soumise à l'appréhension subjective de chaque collaborateur ;
- **la compréhension moindre des managers vis-à-vis des handicaps psys** : le manque de sensibilisation des collectifs à ce type de handicap met en péril le maintien de certains services en raison de l'usure des collaborateurs et d'une ambiance de travail dégradée.

Les leviers identifiés :

- ✓ **S'appuyer sur un tandem Correspondant Handicap/Ressources Humaines** pour intégrer la question du handicap dans les enjeux GPEEC de l'établissement.

- ✓ **Travailler de manière collégiale en mettant en place une instance pluridisciplinaire** : le conseil régional a présenté son dispositif de cellule d'accompagnement médical (CAM) avec une approche pluridisciplinaire (RH, ergonomie, médecine, correspondant handicap) et préventive pour faire face aux situations problématiques.
- ✓ **Inclure la question du handicap dans le programme de formation des managers** afin qu'ils aient un niveau de sensibilisation équivalent.

Quels enseignements ?

La politique handicap est nécessairement une politique « courageuse », qui implique de maintenir une objectivité constante. Cela requiert, pour la direction des ressources humaines, d'être cohérent pour :

- privilégier le recrutement d'une personne en situation de handicap si le niveau de compétence est équivalent ;
- ne pas accepter le recrutement et encore moins la titularisation de personnes en situation de handicap dont les compétences ne répondraient pas aux besoins réels.

En effet, les conséquences d'un recrutement malavisé se révèlent désastreuses pour l'intégration des personnes en situation de handicap *in fine* car, suite à un échec d'intégration, il semble très difficile de réitérer l'expérience au sein du même service et cela est pénalisant pour l'établissement en terme d'image avec le sentiment d'un « pas en arrière » au niveau de la sensibilisation.

Il est ressorti de ces échanges, qu'il serait opportun de prévoir une rencontre du Handi-Pacte sur les « leviers de l'intégration » qui explorerait la problématique du handicap psy, du recrutement et des leviers possibles comme l'emploi accompagné.

III. Echanges sur Mobil' O Centre et le prochain Comité des employeurs publics

La fin de la réunion a été l'occasion d'évoquer Mobil' O Centre et les attentes des participants vis-à-vis de cette expérimentation.

Suite à la campagne de recensement des opportunités et des candidatures, les employeurs ont confirmé leurs besoins d'opportunités en dehors de leur établissement pour les agents en risque d'inaptitude. Même si le recrutement n'est pas toujours possible à l'issue du stage, le dispositif garde tout son intérêt car il permet de valider le projet de formation, de découvrir de nouveaux métiers inexplorés jusqu'alors, de faire la démonstration qu'il est possible de quitter son organisme de rattachement.

S'agissant du comité des employeurs publics, les échanges ont porté sur les difficultés rencontrées à mobiliser les décideurs lors de cette journée. Il est probable qu'une lecture rapide de l'ordre du jour, qui mettrait en avant le mot handicap, a pour conséquence de transférer immédiatement l'invitation au correspondant handicap. Cela invite le Handi-Pacte à orienter le prochain CEP autour d'une thématique, qui porte à la fois sur le droit commun et le droit spécifique au handicap afin de susciter l'intérêt de tous.

Enfin, il a été rappelé la nécessité d'une parole politique au niveau régional pour dynamiser la politique handicap et l'organisation du colloque régional du FIPHFP le 21 Juin 2018 est une opportunité de mobilisation des décideurs, qu'il faudra saisir.

