

HANDI-PACTE Nouvelle-Aquitaine



RAPPORT ANNUEL 2018-2019

HANDI-PACTE NOUVELLE-AQUITAINE

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

ACTIONS

366 participations sur l'année*

9 événements organisés

Note de satisfaction moyenne

4,4/5

55

personnes ont participé à 2 rencontres ou +

1064 membres répertoriés

+41%

par rapport à 2017-2018*

513

établissements

RÉSEAU



CONTEXTE RÉGIONAL

6,42 %

Taux d'emploi légal***

FPE 4,27 %

FPH 6,98%

FPT 6,03%

*Tous événements confondus hors DuoDay et DOETH

**309 nouveaux contacts ajoutés au répertoire depuis septembre 2018

***Déclaration OETH 2018 sur les effectifs au 01/01/2017 - Extraction du 03/10/2018

HANDI-PACTE NOUVELLE-AQUITAINE

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2

PILOTAGE

3 comités de pilotage



4 conférences téléphoniques avec le FIPHFP



Elargissement du réseau :
309 nouveaux contacts (sur 1064 au total)
dont 63 correspondants handicap (sur 457 au total)

OBSERVATION ET ANALYSE

- 47 indicateurs en 2018-2019 (contre 10 en 2017-2018)
- Recueil des nouvelles données auprès du FIPHFP
- Extraction et analyse des données de la base « Parcours H »

ANIMATION DU RÉSEAU



Echanges de pratiques

Création d'un support de communication
9 participants – Note de satisfaction : 4,9/5

Le reclassement pour inaptitude
22 participants – Note de satisfaction : 4,1/5

Observatoire de l'emploi des PSH
12 participants

Se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap
26 participants - Note de satisfaction : 4,3/5

L'écosystème du handicap
27 participants - Note de satisfaction : 4,2/5

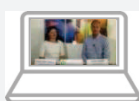
Recruter un PSH : les bonnes pratiques
23 participants - Note de satisfaction : 4,7/5

Mobilité inter-fonctions publiques : fantasme ou réalité ?
64 participants + 103 vues en différé – Note de satisfaction : 3,25/5

La période de préparation au reclassement
244 participants + 285 vues en différé – Note de satisfaction : 4/5



Club des correspondants handicap



Webinaire inter-régions

COMMUNICATION

Un comité des employeurs
17/05/2019, 80 participants
Note de satisfaction : 4,4

2 @

Actualisation du site internet

HANDI-PACTE NOUVELLE-AQUITAINE

LE MOT DE LA DTH



Caroline Dekerle,
*Déléguée Territoriale
au Handicap en
Nouvelle-Aquitaine*

Depuis sa création, le FIPHP a fait de la relation aux employeurs publics sa priorité. Bien lui en a pris : près de 15 ans après la loi de 2005, et alors que le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste le double de la moyenne nationale, ce sont bien les employeurs qui ont la clé de l'inclusion professionnelle. Si les collectifs de travail et les dirigeants ne sont pas sensibilisés, si les responsables RH ne sont pas accompagnés et conseillés, si l'accès aux dispositifs et aux ressources n'est pas facilité, nous aurons beau rendre les centres de formation plus accessibles, simplifier l'écosystème du handicap, la porte de l'emploi restera toujours fermée aux travailleurs handicapés.

Le réseau Handi-Pacte leur permet de se retrouver entre pairs, de s'enrichir des pratiques des uns et des autres, de monter en compétences. Opérationnel sur l'ensemble de la région fusionnée depuis janvier 2018, l'enjeu de cette nouvelle génération de Handi-Pacte était de démontrer sa capacité à mobiliser sur une région aussi vaste que la nôtre. Pari réussi puisqu'en 2018 ce sont 9 évènements qui ont été proposés et 366 participations de référents handicap et de DRH. Ces chiffres témoignent si besoin était, de l'attachement des référents à ce réseau professionnel. Pour pallier les contraintes générées par la taille de la nouvelle Aquitaine, de nouveaux formats tels que les webinaires ont été testés cette année ; La forte participation générée encourage à utiliser effectivement les nouvelles technologies pour diffuser de

l'information. Pour autant c'est bien la relation humaine qui doit constituer le cœur de notre réseau Handi-Pacte.

C'est bien aussi la prise en considération de l'humain qui doit guider notre réflexion en matière de handicap. S'agissant du recrutement, faire fi de nos représentations pour considérer un candidat handicapé avant tout comme un potentiel nouveau talent pour le collectif de travail ; s'agissant du maintien dans l'emploi, proposer une organisation du travail qui permette à chacun de déployer ses talents en complémentarité avec les forces et les fragilités de ses collègues.

Promouvoir un nouveau modèle de management qui fera de la diversité une richesse et qui saura trouver les moyens pour que chacun puisse exprimer le meilleur de lui, c'est à ce prix que les organisations pourront répondre aux défis de demain.