



**GROUPE DE TRAVAIL SUR L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE
HANDICAP PHYSIQUE, PSYCHIQUE ET MENTAL**

MARDI 24 NOVEMBRE 2015

DATE : MARDI 24 NOVEMBRE 2015

LIEU : SALLE REMY NAINSOUTA

OBJECTIF :

« Durant le premier semestre, l'équipe de coordination organisera un groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap physique et mental.

Les autres acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées seront sollicités pour des interventions.

Il s'agira de permettre les échanges, de soulever les difficultés rencontrées et de valoriser les initiatives et bonnes pratiques.

Ce travail donnera lieu à un compte rendu. »

PLAN

1. INTRODUCTION

- a. Les difficultés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans chaque fonction publique
- b. Les initiatives en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans chaque fonction publique

2. CONCLUSION

1. INTRODUCTION

L'insertion professionnelle et plus largement l'emploi demeurent préoccupants comme le montrent les résultats de l'enquête de l'INSEE « emploi rénové 2014 en Guadeloupe ». Dans cette région, le taux de chômage s'élève en moyenne annuelle à 23,7 %. Non seulement, ce taux est largement plus élevé que celui observé dans l'Hexagone (9,9 %), mais il place la Guadeloupe au-dessus de la Guyane (22,3 %) et de la Martinique (19,4 %). Dans ce contexte de crise, les personnes en situation de handicap sont plus durement touchées que les autres.

En 2014, à l'occasion de sa 18^e semaine pour l'emploi, l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT) a dressé un bilan alarmant : bien que les entreprises soient plus sensibilisées à leur embauche, le taux de chômage des travailleurs handicapés avoisine les 22 %, soit le double de la moyenne française et il croît deux fois plus vite que pour l'ensemble des chômeurs (13,9% de hausse contre 5,3% en un an).

Les difficultés liées à l'insertion professionnelle sont nombreuses, et l'AGEFIPH (depuis 1987) puis le FIPHFP (depuis 2005) multiplient les actions. En progression depuis la création du FIPHFP, le taux national d'emploi légal est passé de 3,74 % en 2006 à 4,64 % en 2013 dans les trois fonctions publiques. A l'inverse, la Guadeloupe affiche une régression du taux d'emploi qui passe de 3,73% en 2011 à 3,42% en 2012 pour être égal à 3,05% en 2013.

Afin d'analyser les particularités de notre région nous avons animé un groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap physique, psychique et mental.

Quelles sont les difficultés rencontrées dans chaque fonction publique ? Les initiatives mises en place ? Existe-t-il des similitudes ? Comment collaborent les employeurs publics avec le FIPHFP et les opérateurs locaux ? ...

Autant de sujets que nous avons traités avec les représentants des fonctions publiques.

Méthodologie du groupe de travail :

Le groupe de travail est un lieu d'échanges offert aux employeurs publics, DRH, IRP et agents afin de relever leurs difficultés et initiatives en matière de maintien dans l'emploi et d'insertion professionnelle. Dans la salle Rémy NAINSOUTA (cap.100 pers), après un bref rappel du contexte local, deux intervenants (psychologue et ergothérapeute) ont présenté aux participants divers aspects du handicap psychique, mental et physique. Ces derniers ont pu poser des questions et partager leurs expériences au sein des 3 fonctions publiques.

a. LES DIFFICULTES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES DANS CHAQUE FONCTION PUBLIQUE

Nous avons relevé plusieurs difficultés liées à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

PRINCIPALE DIFFICULTE	LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, LES EMPLOYEURS N'ENVISAGENT PAS L'INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	<p>Quelques difficultés en matière de maintien dans l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gérer le maintien dans l'emploi avant de penser à recruter • Repérer les salariés susceptibles de relever de la RQTH • Sensibiliser les salariés à la démarche de la RQTH • Gérer la collaboration avec les médecins : indisponibilité des médecins/principe de confidentialité... • Comprendre et appliquer toutes les restrictions médicales • Financement : méconnaissance de la procédure FIPHP • Méconnaissance du handicap (les catégories, les conséquences...)

DIFFICULTES LIEES AU CONTEXTE ECONOMIQUE	
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	Des établissements en sureffectif
FPE	La FPE est en pleine réforme (réorganisation, mutualisation...)
FPH	La FPH est en pleine réorganisationet confrontée à des restrictions budgétaires. La baisse des dotations de l'Etat oblige à réduire les postes « non-soignants » et mutualiser les moyens. (paiement à l'acte médical plutôt qu'un budget global).

DIFFICULTES LIEES AUX EMPLOYEURS PUBLICS (CHEFS D'EDILITE ET CHEFS D'ETABLISSEMENT)	
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'implication de certains employeurs publics • Absence de politique handicap (stratégie globale cohérente fondée sur une politique RH structurée, le dialogue social et la mobilisation interne pour favoriserla sensibilisation, le maintien et l'insertion professionnelle). • Difficiles à sensibiliser
FPT	Les collectivités territoriales, plus que les autres sont soumises à l'influence des élus. Pour mettre en place une politique, les administratifs n'ont pas de marge de manœuvre si l'élú, le chef d'édilité n'est pas convaincu.

DIFFICULTES LIEES A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	
FPE	<p>Mode de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le recrutement se fait sur concours nationaux ce qui réduit la marge de manœuvre pour les embauches.
FPT	<p>Mode de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les recrutements sont souvent assujettis à des contingences politiques.
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	<p>Handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> Méconnaissance du handicap (les catégories, les conséquences...) qui conduit à des préjugés quant à l'embauche. <p>Réseau handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> Méconnaissance des opérateurs handicap, des dispositifs et des aides. <p>Qualification des travailleurs handicapés :</p> <ul style="list-style-type: none"> Trouver des personnes handicapées avec les qualifications attendues Dépasser les idées reçues associant les travailleurs handicapés à des tâches non pénibles et non qualifiées. <p>Entretien d'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mener un entretien d'embauche en évitant toute forme de discrimination Evaluer la capacité du candidat à répondre aux exigences du poste : tendance à surestimer les exigences du poste et à sous-estimer les compétences du candidat en situation de handicap. <p>Management et Organisation du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les chefs de services et cadres sont souvent désemparés devant les difficultés des agents. Adapter le poste (lieu de travail, matériel utilisé...) en fonction du handicap de la personne Organiser le travail (objectifs, temps de travail...) en fonction du handicap de la personne Limites liées à l'activité de l'établissement
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	<p>Intégration dans un collectif et un établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Intégrer le travailleur handicapé dans un collectif (groupe de personnes avec un système de valeurs et de normes). Gérer l'accessibilité de l'établissement <p>Cas du référent handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> Difficile de trouver un référent handicap De nombreux référents se sont vus imposer la mission (manque de motivation et parfois de compétences) Manque de nomination officielle (légitimité), de temps et de moyen pour la fonction de référent handicap. Des référents choisis hors de l'équipe RH ou d'encadrement et qui ne disposent ni des informations ni des marges de manœuvres pour influencer sur la politique handicap de l'établissement (sensibilisation, lien avec la médecine de prévention, les opérateurs...) Former le référent handicap <p>Collaboration avec les opérateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Méconnaissance du financement du FIPHFP Difficultés de prise de contact avec le FIPHFP, MDPH, SAMETH, CAP EMPLOI... Les délais sont parfois trop longs (MDPH, SAMETH, CAP EMPLOI...) Manque de suivi sur le terrain pour la mise en place des solutions

DIFFICULTES CONCERNANT TOUS LES AGENTS	
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Méconnaissance du handicap (5 catégories) <ul style="list-style-type: none"> ○ Les maladies invalidantes représentant 45% des handicaps ○ Les handicaps psychiques représentant 20% des handicaps ○ Les déficiences motrices représentant 16% des handicaps ○ Les déficiences intellectuelles représentant 15% des handicaps ○ Les déficiences sensorielles représentant 4% des handicaps • Préjugés concernant les limites des personnes en situation de handicap : certains pensent qu'elles ne pourraient pas être efficaces, amplifiant ainsi la charge de travail de l'équipe. • Le handicap est encore tabou. • Tout le monde ne se sent pas concerné par l'intégration de la personne en situation de handicap • Manque d'informations

DIFFICULTES LIEES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :	
POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Difficile de se décider pour faire la RQTH • Réticence à annoncer à l'employeur sa RQTH • Affronter le regard des autres

b. LES INITIATIVES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS CHAQUE FONCTION PUBLIQUE

INITIATIVES	
FPT	<ul style="list-style-type: none"> • Projet de mutualisation d'offre de formation entre les FP • Accentuer formation Rh sur le handicap
FPE	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la FPE, une initiative a été prise afin d'échanger entre services pour favoriser le maintien et l'insertion professionnelle.

2. CONCLUSION

Au-delà du recrutement, la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap vise à améliorer durablement la situation de l'établissement dans plusieurs domaines : le maintien dans l'emploi, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés, la collaboration avec le secteur protégé, la sensibilisation au handicap et donc l'information et la communication auprès des salariés sur le sujet.

Ce groupe de travail, a mis en exergue des difficultés multiples dans ces différents domaines et un nombre limité d'initiatives. En dépit de leurs spécificités, les fonctions publiques sont confrontées à de nombreuses problématiques communes notamment concernant la méconnaissance des 5 catégories de handicaps. Toutefois, nous notons des difficultés particulières liées aux modes de recrutement, aux réformes, aux organisations internes et aux systèmes d'encadrement.

La suite de ce travail de réflexion inter fonctions publiques devrait permettre de lever les freins identifiés.