



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Comité des employeurs publics, le 8 novembre 2016

### Une nouvelle dynamique territoriale pour le Handi-Pacte

Créé en 2014 dans chaque région par le comité national du FIPHFP, le Handi-Pacte est un outil d'animation et de développement de partenariat régional dédié aux employeurs publics. Son objectif est d'aider ces employeurs à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

La loi du 7 août 2015 relative à la nouvelle organisation territoriale de la République ayant directement impacté le fonctionnement du FIPHFP et le déploiement de son action en région, le Handi-Pacte s'est intégré à la nouvelle dynamique territoriale en créant le **Handi-Pacte Grand Est**.

### Le premier comité des employeurs publics Grand Est

**Le 8 novembre 2016 a lieu le premier comité des employeurs publics du Handi-Pacte Grand Est**, présidé par préfet de région, Monsieur Stéphane Fratacci.

Cette instance de suivi du Handi-Pacte a pour vocation de proposer des actions et de formuler des recommandations en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce rendez-vous est d'abord l'occasion d'obtenir un éclairage sur l'emploi des personnes en situation de handicap à travers une présentation de chiffres clefs sur la région Grand Est mais également de mettre en avant l'importance de l'engagement des employeurs publics face aux enjeux de l'emploi des personnes handicapées au sein de leurs structures. En outre, tout au long de la matinée, la parole est donnée aux employeurs réunis autour de deux tables rondes afin d'illustrer par leurs témoignages, les avancées et solutions développées en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi dans leurs structures. Enfin, un débat sur les orientations des Handi-Pacte pour 2017 et les années à venir est prévu en fin de matinée pour clôturer ce comité des employeurs publics 2016.

**Le comité des employeurs publics est organisé à la Préfecture de Région, salle Louise WEISS, 5 place de la République à Strasbourg, de 10 h 00 à 12 h 30.**

### Le maintien dans l'emploi

Dans un contexte de vieillissement des agents, d'allongement de la durée des carrières, d'augmentation des maladies professionnelles, les risques d'inaptitude à l'exercice des fonctions pour des raisons de santé sont accrus. L'anticipation et la prévention de l'apparition de situation de handicap placent le maintien dans l'emploi au cœur des politiques de gestion des ressources humaines. La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi constituent donc un enjeu majeur pour les employeurs, les fonctionnaires et les agents publics. Dans ce contexte, le comité des employeurs aborde cette thématique à travers des cas concrets rencontrés par des employeurs publics.

### Le recrutement via l'apprentissage, une solution d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap.

Outre les problématiques de maintien en emploi, le recrutement de personne en situation de handicap est indispensable pour atteindre, voire dépasser, l'obligation d'emploi légale fixée à 6 % de l'effectif. Ainsi, le FIPHFP propose des aides financières importantes aux employeurs publics notamment la prise en charge de 80 % du coût salarial de l'apprenti. Il prend également en charge les frais d'accompagnement et de formation des apprentis ainsi que les coûts liés à la compensation du handicap.

Véritable outil de reconversion professionnelle pour les personnes en situation de handicap grâce à son ouverture sans limite d'âge, l'apprentissage a fait l'objet de nombreux travaux dans le cadre du Handi-Pacte :

- Une action de communication sur ce mode de recrutement via une plaquette et deux vidéos de promotion.
- Une action de rapprochement des offres d'emploi et des candidats travailleurs handicapés.

Au terme de 3 années de Handi-Pacte, de premiers constats sont présentés en Comité des employeurs publics afin d'échanger sur cet outil comme levier pour accroître le niveau de formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mais également comme levier pour améliorer l'insertion professionnelle de ce public.