



2

0

1

RAPPORT D'ACTIVITÉ

8

POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS
ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ
DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Loi du 11 février 2005

www.fiphfp.fr





Le FIPHFP remercie chaleureusement les agents en situation de handicap de la Métropole Aix-Marseille-Provence et de l'Assistance publique - Hôpitaux de Marseille (AP-HM) dont les photographies illustrent ce rapport d'activité 2018 :

*Marie-Lisa, agent d'accueil • Yasmina, adjoint administratif • Isabelle, aide-soignante
Muriel, infirmière cadre de santé • Dominique, adjoint administratif • Jérémy, ouvrier • Julien, agent d'entretien*



Sommaire



- p.4** Le mot du Président du Comité national
- p.5** 3 questions à Pascal Mailhos, Préfet de Région
- p.6** 2018 : une année de réformes
- p.8** Les dates clés de l'année
- p.10** L'action du Fonds en 10 chiffres clés
- p.12** Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap
- p.16** Maintenir les agents dans l'emploi : une priorité pour le FIPHFP
- p.20** Contribuer à un environnement numérique accessible
- p.24** Former et sensibiliser le collectif de travail
- p.28** Une situation financière qui reste fragile pour le Fonds
- p.32** Un Conseil scientifique au cœur de la réflexion publique sur le handicap
- p.34** La gouvernance du FIPHFP
- p.35** Composition du Comité national

Le mot du Président

DU COMITÉ NATIONAL



La publication des rapports concomitants de la Cour des comptes et de la mission IGAS/IGF au mois de janvier a constitué le point de départ d'une année 2018 placée sous le signe de la réforme. Une réforme de notre modèle d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap que le FIPHFP réclame depuis longtemps.

En attirant l'attention des pouvoirs publics sur la fragilité d'un modèle de compensation qui mettrait en péril notre capacité d'accompagnement des employeurs et dont les personnes en situation de handicap sont les premières impactées.

Mais surtout en adoptant une posture constructive et en formulant des propositions concrètes à partir des besoins exprimés par les bénéficiaires.

C'est le sens de la réflexion globale engagée par le FIPHFP sous l'impulsion de son Comité national et du travail partenarial mené avec le gouvernement dans le cadre de la concertation nationale en cours. Notre mobilisation est à la hauteur du défi à relever :

revisiter l'offre d'accompagnement des personnes en situation de handicap pour leur assurer un égal accès à l'apprentissage, à la formation et à l'emploi.

Dans ce contexte, je tiens à souligner le volontarisme des employeurs de la Fonction publique et de tous les partenaires du Fonds qui ont permis à 30 500 personnes en situation de handicap de trouver un emploi au cours de l'année écoulée.

250 700 bénéficiaires travaillent aujourd'hui au sein des collectivités territoriales, des hôpitaux publics et des services de l'État. Il est de notre responsabilité de trouver collectivement les leviers qui permettront, demain, de garantir leur maintien dans l'emploi, de les accompagner tout au long de leur carrière et ce, quel que soit leur handicap ou leur situation géographique.

Inscrire l'inclusion professionnelle dans la durée, c'est ce qui fait depuis toujours le socle de l'action du FIPHFP. Le Comité national et moi-même entendons préserver ce principe fondateur pour les années à venir

Dominique Perriot

“**Inscrire l'inclusion professionnelle dans la durée, c'est ce qui fait depuis toujours le socle de l'action du FIPHFP.**”



3 questions à PASCAL MAILHOS



Président du Comité local du FIPHFP pour la région Auvergne-Rhône-Alpes
Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes
Préfet de la zone de défense et de sécurité Sud-Est
Préfet du Rhône

“**En quoi les Comités locaux du FIPHFP jouent-ils un rôle décisif dans la mise en œuvre des orientations portées par le Fonds ?**”

Les Comités locaux garantissent l'inscription des orientations nationales dans les territoires, en particulier avec les plans d'actions des acteurs publics dans le cadre des conventionnements. Les grandes orientations du FIPHFP font rarement débat, à la différence de leur déclinaison locale. Nous mesurons alors la chance, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, d'échanger avec des membres très investis qui permettent au Fonds d'évoluer et de s'adapter.

Les Comités locaux sont très investis dans la politique de conventionnement avec les employeurs. Quel bilan tirez-vous de cette politique jusqu'ici ?

Nous pouvons mesurer le chemin parcouru lorsque les employeurs reconduisent une convention triennale, car c'est le signe d'une appropriation des actions en faveur des personnes en situation de handicap, en particulier dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Cette politique doit donc être vue comme un investissement sur le moyen et le long terme. Le FIPHFP reste un partenaire privilégié, bien que non exclusif, pour les employeurs, preuve que son effet de levier est bien réel.

Dans le contexte de réforme actuelle de la politique handicap, quels sont les chantiers prioritaires à mener à l'échelon régional selon vous ?

La politique handicap doit prioriser les personnes les plus en difficulté, afin d'éviter les ruptures de parcours et permettre des perspectives d'évolution professionnelle. Il s'agit tant de mobiliser autour des dispositifs qui font leur preuve, comme l'apprentissage ou encore l'emploi accompagné, que de mieux les coordonner, dans un seul et même objectif : que les personnes en situation de handicap puissent trouver leur place, quel que soit leur handicap, dans une société inclusive.



2018 : UNE ANNÉE DE RÉFORMES



Le Président de la République a érigé l'inclusion des personnes en situation de handicap au rang de grande cause de son quinquennat. En témoigne le cycle de réformes engagé sur l'année 2018 qui a permis au FIPHFP de formuler des propositions concrètes pour améliorer notre politique en la matière. Pendant cette période de grands travaux, le Fonds n'a pas manqué à ses obligations de premier partenaire des employeurs publics. Notre mobilisation à leurs côtés a permis le recrutement de 30 500 nouveaux bénéficiaires alors que dans le même temps, nos ressources financières ont continué de se tarir.

Ces résultats démontrent la capacité de résilience du Fonds pour développer de nouveaux leviers permettant une inclusion professionnelle pérenne des personnes en situation de handicap. Le dispositif d'emploi accompagné en est un exemple. Expérimenté très tôt par le FIPHFP, il produit des premiers résultats très positifs et doit être encouragé pour poursuivre son déploiement à plus large échelle.

“ **Le Fonds n'a pas manqué à ses obligations de premier partenaire des employeurs publics.** ”

La formation doit également faire l'objet d'une attention particulière. Les chiffres sont sans appel : 77 % des personnes en situation de handicap ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP/BEP. Sur ce sujet incontournable, le FIPHFP s'est associé à Sciences Po Paris et au CNED. Tous deux développent des méthodologies et des outils pour garantir un égal accès à la formation, notamment aux personnes atteintes de handicaps dit "invisibles". Ces travaux sont essentiels pour repenser des contenus pédagogiques souvent inadaptés, pouvant engendrer des ruptures de parcours.

L'école a d'ailleurs été placée au centre de la nouvelle stratégie nationale pour l'autisme présentée par le gouvernement en avril dernier. Tout comme la problématique de l'accès à l'emploi des personnes présentant des troubles du spectre autistique. On ne peut que se réjouir de ces évolutions qui portent en elles l'ambition d'une société plus égalitaire et inclusive.

Marc Desjardins
Directeur du FIPHFP



La loi du 11 février 2005 fixe le cadre indispensable à la mise en place d'une politique nationale d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Nous mesurons aujourd'hui toute l'importance de cette politique, véritable pilier du modèle social de notre pays. Ces avancées, témoins d'une société plus inclusive, nous engagent à aller plus loin et à adapter notre action aux nouvelles attentes des personnes handicapées et de leurs employeurs publics.

C'est pourquoi le FIPHFP et les membres du Comité national ont engagé une réflexion dès le début de l'année 2018 afin de contribuer à la refondation de ce modèle. Ces travaux ont permis de formuler 24 propositions soumises aux pouvoirs publics en septembre dernier dans le cadre de la concertation sur l'évolution de l'offre de services proposée aux personnes en situation de handicap et aux employeurs. Ces propositions font échos aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie professionnelle mais également à celles des employeurs dans leur difficultés à recruter et à maintenir en emploi des agents. Trois enjeux majeurs s'imposent dans le cadre de cette réforme :

- Concevoir une chaîne d'accompagnement garantissant l'accès et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires tout au long de leur parcours de vie. Les propositions du FIPHFP se concentrent sur trois étapes charnières : l'accès à la formation initiale et continue, l'accès au premier emploi et la poursuite de l'activité professionnelle lorsque le handicap survient.

“ **Les propositions du FIPHFP se concentrent sur trois étapes charnières** ”

- Rendre plus lisibles et accessibles les réponses proposées aux personnes en situation de handicap et à leurs employeurs. Ainsi, des travaux sont déjà engagés pour simplifier l'accès aux prestations, apporter un soutien renforcé aux petits et moyens employeurs publics mais également réfléchir à une convergence des interventions entre le secteur public et le secteur privé.

- Enfin, placer le handicap au cœur de l'innovation managériale en profitant des réformes en cours et des nouveaux dispositifs de formation ou d'accompagnement. La réforme de la Fonction publique, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), ou encore l'Emploi accompagné sont autant d'opportunités pour expérimenter de nouveaux leviers d'insertion, de reconversion, de formation ou de mobilité professionnelle pour les travailleurs handicapés.

Hélène Berenguier
Directrice adjointe du FIPHFP



LES DATES CLÉS DE L'ANNÉE



Janvier

- Séance extraordinaire du Comité national à la suite de la publication, coup sur coup, des rapports de la Cour des comptes, de l'IGAS et de l'IGS

Février

- Marc Desjardins et Dominique Perriot auditionnés par la Commission des Affaires sociales du Sénat

Mars

- Colloque régional FIPHFP de Bourgogne Franche-Comté à Dijon

Avril/Mai

- Colloque régional FIPHFP de Bretagne à Vannes
- Le FIPHFP initie le "Village de la Fonction publique" au Salon handicap, emploi & achats responsables (SHEAR)

Juin

- Colloque régional FIPHFP en Centre Val de Loire à Tours
- Le FIPHFP présente ses résultats annuels en conférence de presse devant une vingtaine de journalistes



Septembre

- Le FIPHFP organise à Angers, aux côtés de l'association ALPHA, du Collectif ICI-Angers et en partenariat avec le Crepschy Pays de la Loire et la Mutualité Française Anjou-Mayenne, son premier colloque international sur l'Emploi accompagné

Novembre

- Le FIPHFP co-organise avec l'EHESP et le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées une conférence-débat sur les politiques handicap en Europe
- Le FIPHFP co-organise avec LADAPT et l'Agefiph une table-ronde intitulée "L'alternance, un tremplin vers l'emploi"

Octobre

- Le Conseil scientifique du FIPHFP remet son troisième ouvrage à Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées : « L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe »

Décembre

- Le FIPHFP et la Fédération française handisport (FFH) co-organisent un deuxième job dating à Marseille



L'action du Fonds

EN 10 CHIFFRES CLÉS



4,65 %

dans la fonction publique
D'ÉTAT



6,76 %

dans la fonction publique
TERRITORIALE



5,67 %

dans la fonction publique
HOSPITALIÈRE

5,61 %

Taux d'emploi légal de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Taux d'emploi direct (hors achats responsables) : 5,36 %

250 760

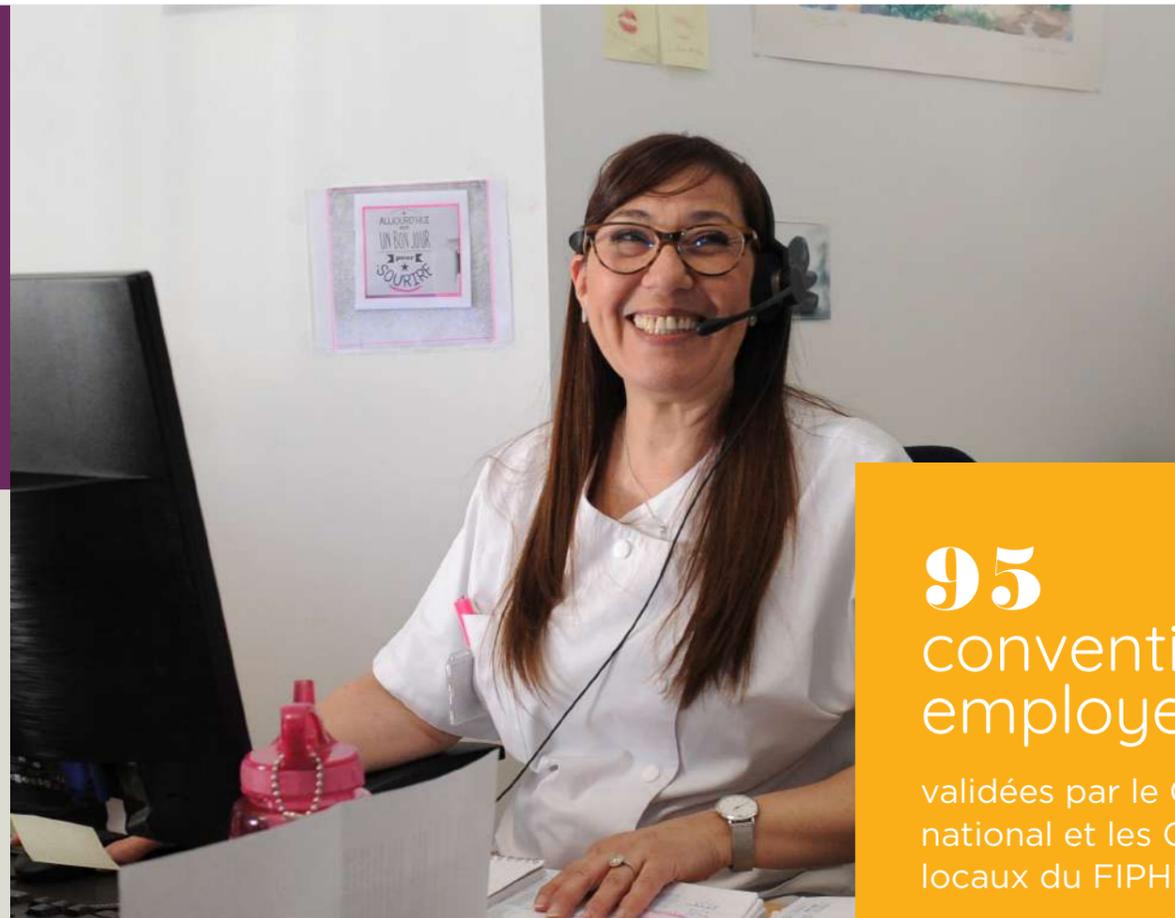
bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) recensés dans la Fonction publique

30 542

personnes en situation de handicap recrutées

16 407

agents en situation de handicap maintenus dans leur emploi



95
conventions employeurs

validées par le Comité national et les Comités locaux du FIPHFP

112,95 millions d'€

de contributions perçues par le FIPHFP

124,78 millions d'€

d'interventions financées par le FIPHFP



**Favoriser le
recrutement
des personnes
en situation de
handicap**

Les chiffres clés

DU RECRUTEMENT EN 2018



Depuis 2006, ce sont **215 146 agents** en situation de handicap qui ont été recrutés dans la Fonction publique. Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2010, la part des femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à 63 % en 2018.

Privilégier l'emploi direct :

UNE PRIORITÉ POUR LE FIPHFP ET LE GOUVERNEMENT

Lors de ses vœux devant le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) le 18 janvier 2018, la Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, a présenté les principaux axes de sa réforme de la politique handicap.

À cette occasion elle a insisté sur la nécessité de simplifier la déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées (DOETH). Son évolution faciliterait le calcul du taux d'emploi des personnes en situation de handicap et permettrait de mieux distinguer l'emploi indirect et l'emploi direct.

Le gouvernement entend ainsi prioriser le recrutement direct par le biais de mesures incitatives. Avec un taux d'emploi direct dans la Fonction publique qui ne cesse de croître (5,36 % en 2018), le FIPHFP a toujours fait du recrutement en milieu ordinaire une priorité. À travers sa politique de conventionnement et ses aides plateformes, il propose aux employeurs publics des outils qui encouragent et facilitent une insertion professionnelle pérenne des travailleurs handicapés et se mobilise pour développer des passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.



Le FIPHFP

AU CONTACT DES EMPLOYEURS ET DES BÉNÉFICIAIRES

En 2018, le FIPHFP multiplie ses actions sur le territoire pour mettre en relation des recruteurs de la Fonction publique et des candidats en situation de handicap. Pour le Fonds, ces événements représentent une opportunité de présenter ses aides en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. C'est aussi l'occasion de déconstruire certaines idées reçues sur les métiers de la Fonction publique auprès des bénéficiaires et de faire un rappel sur les voies permettant d'y accéder sans concours.

Les Handi-réussites : PROMOUVOIR UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS



Initiées par le Handi-Pacte Île-de-France, les "Handi-réussites" sont des actions de sensibilisation destinées aux employeurs publics franciliens souhaitant faire connaître, aux étudiants en situation de handicap, les métiers proposés au sein de la Fonction publique. En 2018, une journée de découverte et un job dating ont été organisés les 17 mai et 15 juin au CIDJ de Paris. Ces deux événements ont permis la mise en relation d'étudiants à la recherche de stages ou de contrats d'apprentissage avec des recruteurs potentiels.



Munis de CV et de lettres de motivation, ils ont participé à des ateliers de coaching, ont échangé avec des employeurs publics et certains ont signé des contrats de stage ou d'apprentissage.

Des job datings pour sensibiliser les athlètes de haut niveau

AUX MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE



Dans le cadre de son partenariat avec la Fédération française handisport (FFH), le FIPHFP organise sur le territoire des job datings permettant aux athlètes en situation de handicap de découvrir les métiers de la Fonction publique. Le temps d'une journée, licenciés de la FFH et employeurs locaux se rencontrent pour échanger sur les opportunités de recrutement ou de reconversion professionnelle. Une occasion pour le Fonds de rappeler les leviers d'intégration dans la Fonction publique pour les travailleurs handicapés et la particularité des « temps aménagés » proposés aux sportifs de haut niveau. Les deux job datings, organisés à Lyon le 13 novembre et à Marseille le 11 décembre, ont tenu leurs promesses avec de nombreux candidats et recruteurs au rendez-vous.



**MAINTENIR
LES AGENTS
DANS L'EMPLOI :
UNE PRIORITÉ
POUR LE FIPHFP**

Les chiffres clés

DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN 2018



Depuis 2006, le FIPHFP a permis à **169 833 agents** dont le handicap est survenu ou s'est aggravé au cours de leur activité professionnelle de conserver un emploi au sein de la Fonction publique.

Le FIPHFP force de proposition

POUR GARANTIR LE RETOUR À L'EMPLOI OU LE RECLASSEMENT DES AGENTS

Plus de 80 % des agents en situation de handicap ont plus de 40 ans et près de 30 % sont âgés de 56 ans et plus. Ce vieillissement de la population, auquel s'ajoute la pénibilité de certains métiers de la Fonction publique, fait de l'enjeu du maintien dans l'emploi une priorité pour les employeurs. Parmi les sujets de préoccupation majeurs, la question du retour à l'emploi et de la reconversion professionnelle suite à un arrêt de longue durée fait l'objet de propositions concrètes de la part du FIPHFP. Le dispositif PPR, «Période de préparation au reclassement», issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est une première réponse apportée à cette réflexion.



-1 %
vs 2017

16 407

personnes en situation de handicap ont été maintenues dans leur emploi en 2018 avec l'aide du FIPHFP

LE FIPHFP
CO-ORGANISATEUR
DU PREMIER COLLOQUE
INTERNATIONAL SUR
L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Le jeudi 27 septembre 2018, le FIPHFP a organisé à Angers, aux côtés de l'association Alpha et du Collectif ICI-Angers son premier colloque international sur le thème de l'Emploi accompagné. Plus de 325 personnes ont assisté aux débats où intervenaient des experts et des chercheurs français, belges et suisses venus mettre en lumière les particularités du dispositif en France au regard de ceux des pays voisins.



L'Emploi accompagné :

DES PREMIÈRES EXPÉRIMENTATIONS POSITIVES

L'année 2018 a été l'occasion de dresser un premier bilan du dispositif de l'Emploi accompagné depuis sa mise en application au mois de décembre 2016. Co-financé à hauteur de 7,5 millions d'euros par l'État, le FIPHFP et l'Agefiph, il a permis à près de 800 personnes en situation de handicap de bénéficier d'un soutien médico-psychologique pour faciliter leur insertion ou leur maintien dans l'emploi. Les premières expérimentations montrent des résultats très positifs. La Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées a insisté sur la nécessité de généraliser le dispositif à l'ensemble des territoires et d'accélérer son déploiement lors du comité de pilotage national de l'Emploi accompagné du 19 octobre 2018.

Plan autisme : 3 questions à

FLORIAN FORESTIER

Docteur en philosophie, expert pour la concertation sur le 4^e plan autisme



La stratégie nationale pour l'autisme dévoilée en avril 2018 répond-t-elle aux enjeux soulevés lors des 9 mois de concertation préparatoire selon vous ?

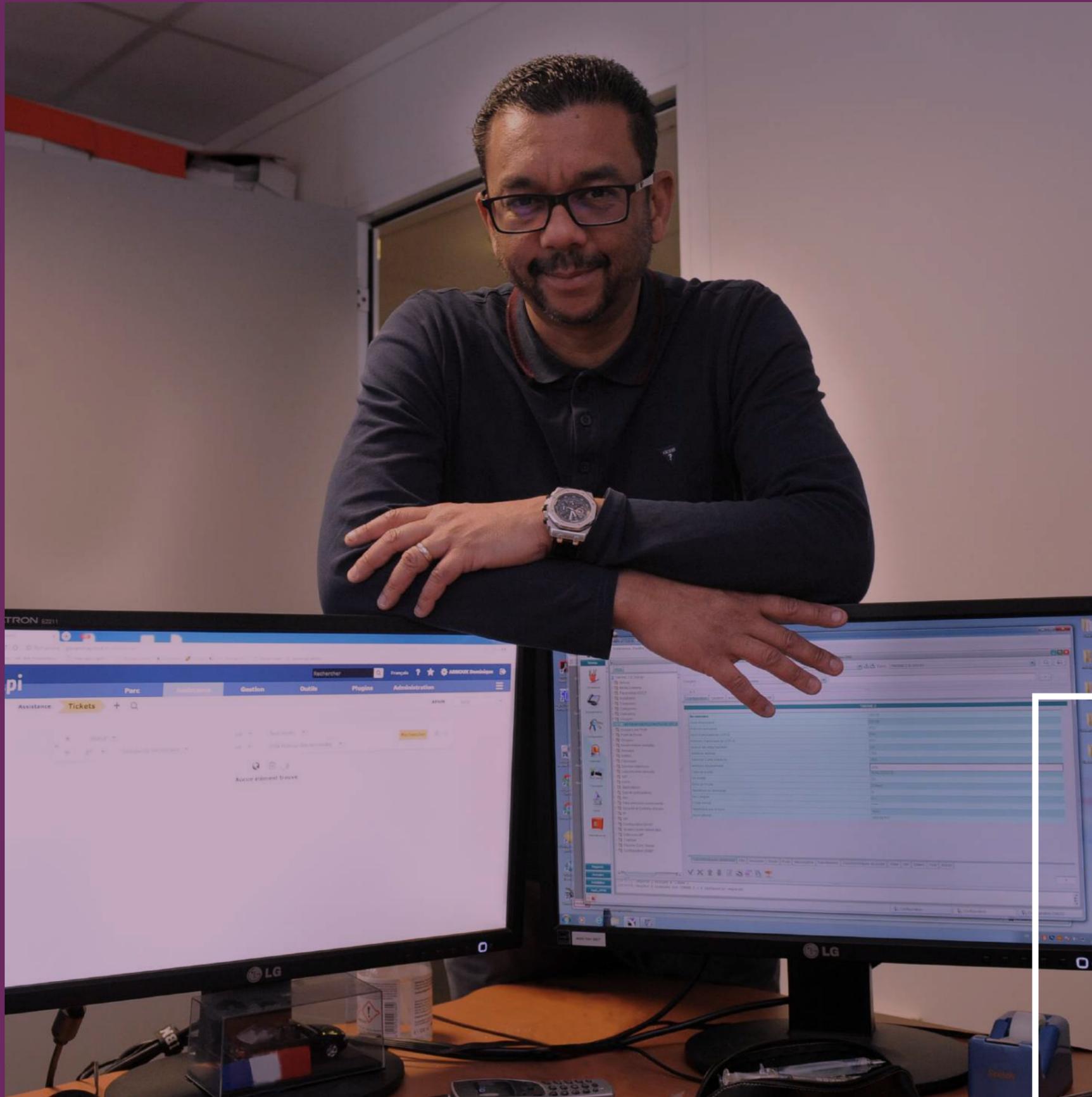
On ne pourra évaluer les effets de la stratégie nationale que dans quelques années tant ses enjeux sont vastes. Il y a une volonté politique d'aller de l'avant, de véritables progrès, en particulier ce qui concerne la participation des personnes. Pour autant, la situation des personnes autistes et de leurs familles en France reste alarmante : méconnaissance de l'autisme, taux d'institutionnalisation et de suicide élevés, difficultés d'accès aux droits fondamentaux, aux soins somatiques, à l'emploi, à la scolarisation. Sans oublier la question de la représentativité, indispensable pour donner aux personnes de véritables leviers pour assurer le respect de la convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU en France. Bref, il y a beaucoup à faire.

La question de la scolarisation des enfants et jeunes autistes y tient une place importante. La France était-elle en retard sur ce sujet ?

En raison d'un manque de connaissances et de formations, mais aussi d'une culture qui rend difficile la mise en place de parcours adaptés, la France est particulièrement en retard sur le sujet de la scolarisation des personnes autistes. Or celle-ci est la clef de presque tout le reste : l'accès à l'autonomie, la transformation du système institutionnel, la participation sociale dans tous ses aspects.

Le gouvernement ambitionne de doter la France d'une recherche d'excellence sur l'autisme et les troubles du neuro-développement. Quels en seront les apports selon vous ?

Une recherche de qualité appréhende l'autisme comme question totale, de ses déterminants génétiques, physiologiques, cognitifs, à ses aspects sociaux et anthropologiques. Pour l'instant, la recherche française dans le domaine de l'autisme est de bon niveau dans les domaines de la biologie dure (génétique, physiologie). L'enjeu est donc de développer aussi les autres dimensions afin de mieux comprendre la spécificité des modes de fonctionnement des personnes autistes et de leurs interactions avec l'environnement, et ainsi de mieux répondre à leurs besoins.



**CONTRIBUER
À UN
ENVIRONNEMENT
NUMÉRIQUE
ACCESSIBLE**

Les chiffres clés

DU PROGRAMME ACCESSIBILITÉ



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le programme d'accessibilité bâtementaire n'est plus financé par le FIPHFP à l'exception des projets relatifs aux écoles du service public et aux salles de concours des Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG). Les financements, au titre de 2018, correspondent à des projets déjà initiés les années précédentes.



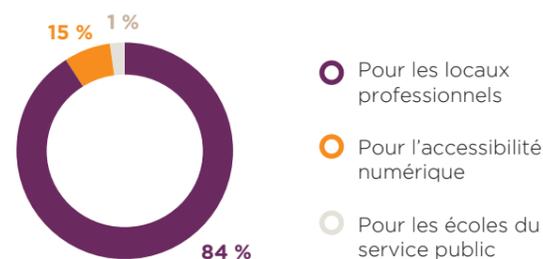
Accessibilité numérique et handicap :

LE FIPHFP ET LE CNED PARTAGENT LEURS BONNES PRATIQUES



En tant qu'opérateur public, le Centre national de formation à distance (CNED) a mis en place dès 2014 un programme "accessibilité numérique" avec le soutien financier du FIPHFP. Pour inciter d'autres établissements publics à s'engager dans une démarche similaire, le FIPHFP et le CNED ont publié un livre blanc intitulé "L'Inclusion du handicap et l'accessibilité numérique". Paru en mai 2018, il revient sur les transformations et les changements culturels opérés au sein du CNED pour rendre accessibles ses formations et garantir à tous un égal accès à la réussite scolaire et professionnelle. Parallèlement, le CNED a développé, avec l'appui du Fonds, un outil en ligne de formation aux aides techniques numériques déjà existantes sur les ordinateurs. La formation précise également les offres de financement de certaines aides techniques nécessitant un logiciel ou un matériel spécifique.

Répartition des financements



1,17 million d'€ de financements accordés en faveur de l'accessibilité numérique

x2
vs 2017

Les interventions du Fonds

EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Conscient que des outils numériques non-accessibles peuvent constituer de véritables obstacles à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le FIPHFP a renforcé ses interventions en matière d'accessibilité numérique en 2018. Avec des financements doublés par rapport à 2017, le Fonds accompagne les employeurs publics engagés dans une démarche de mise en accessibilité de leurs sites web et applicatifs métiers. Cet accompagnement passe par la prise en charge :

- des frais de formation et de sensibilisation individuelle et collective ;
- des audits et diagnostics d'accessibilité des sites et applications web ;
- des améliorations techniques apportées par un prestataire spécialisé.

LE FONDS RÉAFFIRME SON SOUTIEN À LA DINSIC

Le 13 novembre 2018, le FIPHFP a renouvelé son partenariat avec la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (DINSIC) pour l'accompagner dans la mise en accessibilité de ses outils et services en ligne. En signant cette nouvelle convention de trois ans, la DINSIC s'engage à poursuivre les actions initiées depuis 2014. Parmi les axes de travail prioritaires figurent la formation et la sensibilisation des hauts fonctionnaires et des référents handicap à l'accessibilité numérique, la pérennisation du label "e-accessible" et le maintien du Référentiel général d'accessibilité de l'administration (RGAA).

Le FIPHFP développe une approche partenariale non financière pour partager les expériences et les bonnes pratiques en matière d'accessibilité numérique. Le livre blanc publié avec le CNED est l'une des illustrations de cette démarche. Nous voulons aussi développer les aides à la formation des élèves et des étudiants en situation de handicap. Trop peu accèdent aujourd'hui à l'enseignement secondaire et supérieur ou au niveau de qualification exigé par les administrations et les employeurs publics. Souvent perçus comme une contrainte, les outils numériques sont en réalité porteurs d'opportunités pour les personnes en situation de handicap.



Nathalie Dross-Lejard,
Déléguée aux employeurs publics et aux partenaires nationaux du FIPHFP.



**FORMER ET
SENSIBILISER
LE COLLECTIF
DE TRAVAIL**

Les chiffres clés DE LA FORMATION

1,89
million d'€

Aides directes en faveur de la formation

4,78
millions d'€

Aides intermédiées en
faveur de la formation

1,11
million d'€

partenariat
avec l'Agefiph

1,35
million d'€

partenariat
avec le CNFPT



6,67
millions d'€

montant des financements
du FIPHFP en faveur de la
formation en 2018

L'apprentissage : LEVIER MAJEUR D'ACCÈS À L'EMPLOI

Le FIPHFP accompagne chaque année environ 1 000 personnes en contrat d'apprentissage dans la Fonction publique. Sous l'impulsion des pouvoirs publics, le Fonds se mobilise pour développer ce dispositif qui permet à un apprenti sur trois d'être recruté à l'issue de sa période d'apprentissage. Véritable tremplin vers un emploi pérenne, l'apprentissage représente le quatrième poste d'intervention du FIPHFP qui renforce ses aides en la matière depuis plusieurs années.

Une dynamique qu'il entend poursuivre dans le sillage de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée en septembre 2018. Cette dernière réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Du côté des Centres de formation d'apprentis (CFA), la loi prévoit également la mise en place de référents handicap et une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap recruté.

Le FIPHFP et l'Agefiph DÉVELOPPENT LE PREMIER MOOC FRANÇAIS À DESTINATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

On recense plus de 500 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap en France. Parmi les leviers permettant de répondre au défi du chômage, le développement de la formation fait figure d'enjeu prioritaire pour le FIPHFP. C'est pourquoi, en partenariat avec le cabinet TH Conseil et l'Agefiph, il a développé un MOOC destiné aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. Officiellement lancé le 22 juin 2018, ce cours en ligne unique en France est entièrement gratuit et propose une formation ludique et pédagogique sur l'ensemble du parcours d'accès à l'emploi. Ce MOOC se décline en 3 phases : définir son projet professionnel ; organiser sa recherche d'emploi ; communiquer sur sa situation de handicap en milieu professionnel.



Handicaps invisibles : UN PARTENARIAT AMBITIEUX AVEC SCIENCES PO EN FAVEUR D'UN ENSEIGNEMENT PLUS INCLUSIF

A l'instar du milieu professionnel, le monde de l'enseignement est confronté à un afflux croissant d'apprenants en situation de handicap dits "invisibles". Certains de ces handicaps (autisme, troubles Dys, troubles psychiques) nécessitent une prise en charge particulière. Face au manque de solutions proposées dans l'enceinte des établissements scolaires et de formation, le FIPHFP et l'Agefiph ont signé avec Sciences Po, en décembre 2017, une convention de deux ans pour mieux comprendre et assurer une meilleure prise en compte de ces handicaps.

En 2018, ce partenariat a donné lieu à la publication d'un guide d'accompagnement et de pédagogie innovante sur les handicaps cognitifs et psychiques. Ce dernier promeut les bonnes pratiques auprès de l'ensemble du monde éducatif et de la formation continue. Parallèlement, dix vidéos de sensibilisation diffusées sous la forme d'une web-série ont été réalisées. Elles mettent en scène la relation entre enseignants et étudiants porteurs de handicaps et proposent un éventail de solutions faciles à mettre en place à l'intérieur ou à l'extérieur des salles de cours.



DES ÉVÉNEMENTS POUR SENSIBILISER AUX BÉNÉFICES D'UNE POLITIQUE INCLUSIVE



SEEPH : UNE CONFÉRENCE-DÉBAT INTERNATIONALE POUR DRESSER UN PANORAMA DES POLITIQUES HANDICAP EN EUROPE

Dans le cadre de la 22^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, le FIPHFP et l'EHESP organisaient, le 22 novembre 2018, une conférence-débat internationale sur le thème « Le défi de l'emploi des personnes en situation de handicap, quels outils en France et en Europe ? ». L'expertise et les travaux de recherche menés par le Conseil scientifique du FIPHFP et l'EHESP étaient au cœur de cet événement d'envergure. Des chercheurs venus de toute l'Europe, des jobs coach, représentants d'ESAT et acteurs du monde du handicap ont été réunis pour mener une réflexion collective sur les politiques handicap développées à l'échelle européenne. Cette rencontre a permis de mettre en lumière les expériences étrangères.

L'ALTERNANCE, UNE PASSERELLE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le 23 novembre 2018, le FIPHFP, LADAPT et l'Agefiph organisaient une table ronde sur la thématique « l'alternance, voie royale vers l'inclusion professionnelle des personnes handicapées ». Les réformes prévues dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » étaient au cœur de cet événement qui a rassemblé plus de 50 personnes. Le parcours de reconversion professionnelle de Khaled Belkacem, agent en situation de handicap au sein de la Région Île-de-France, a été mis en lumière sur la seconde partie de la table ronde. Son témoignage et celui d'Isabelle Saporta, référente handicap du Conseil régional, ont permis d'illustrer l'impact des aides proposées par le FIPHFP en faveur de l'alternance.

LA FONCTION PUBLIQUE MOBILISÉE POUR LE DUODAY

Plus de 130 employeurs publics se sont mobilisés le 26 avril 2018 pour le DuoDay. Cette initiative européenne portée en France par la ministre Sophie Cluzel, met en relation une personne en situation de handicap et un employeur, le temps d'une journée, pour découvrir un métier ou un secteur d'activité aux côtés d'un agent ou d'un salarié. Avec 486 duos concrétisés à l'échelle nationale, l'objectif des 200 duos envisagés dans la Fonction publique a été largement dépassé grâce à l'investissement des employeurs et des Délégués territoriaux du FIPHFP. À la suite de cette opération, 22 travailleurs handicapés ont poursuivi l'aventure professionnelle dans leur structure d'accueil.

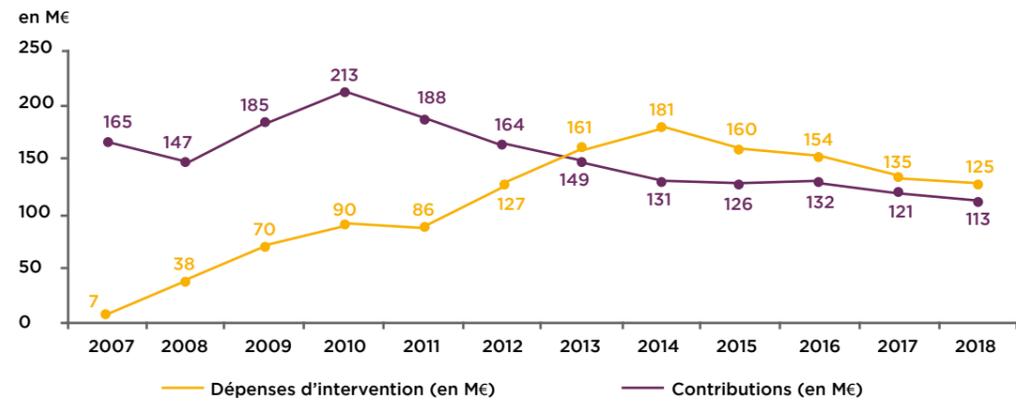


**UNE SITUATION
FINANCIÈRE QUI
RESTE FRAGILE
POUR LE FONDS**

Un effet de ciseau QUI PERDURE

Pour la sixième année consécutive, le montant des contributions des employeurs publics est inférieur aux dépenses d'intervention du Fonds, et ce, malgré la réduction de 30 % de ces dépenses depuis 2014.

Courbes croisées des interventions et des contributions du Fonds



Des interventions TOUJOURS AUTANT MAÎTRISÉES

76,67
millions d'€

d'aides directes
(61 % des interventions)

17,4
millions d'€

consacrés aux aides ponctuelles
via la plateforme

51,35
millions d'€

financés dans le cadre des
conventions employeurs

7,92
millions d'€

dans le cadre du Programme
accessibilité

48,11

millions d'€

d'aides intermédiées
(39 % des interventions)

1,52
million d'€

concerne les Handi-Pactes

46,47
millions d'€

concernent les Partenariats

0,13
million d'€

consacré au travail
de sensibilisation

124,78
millions d'€

montant total des dépenses
d'interventions du Fonds pour
accompagner les employeurs
en 2018. Ces interventions
sont en baisse pour la 4^e
année consécutive.

4,06 millions d'€
de moins qu'en 2017

56,27 millions d'€
de moins depuis 2010 (- 31 %)

Des contributions employeurs QUI POURSUIVENT LEUR BAISSÉ



37,91
millions d'€

dans la fonction
publique
D'ÉTAT



37,02
millions d'€

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



38,02
millions d'€

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

400

contrôles sur les déclarations employeurs
effectués en 2018

112,95
millions d'€

de contributions employeurs
en 2018 (uniques ressources
du Fonds)

7,93 millions d'€
de moins qu'en 2017

99,57 millions d'€
de moins depuis 2010
(- 47 %)

Les conventions employeurs

95 conventions

validées par le Comité national et les Comités
locaux du FIPHFP en 2018 pour un engagement
de 46 millions d'€

46 millions d'€

montant total de l'engagement pluriannuel des
97 conventions approuvées par le FIPHFP lors
des Comités d'engagement en 2018

13 conventions
dans la fonction
publique
D'ÉTAT

58 conventions
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

24 conventions
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

UN CONSEIL SCIENTIFIQUE AU CŒUR DE LA RÉFLEXION PUBLIQUE SUR LE HANDICAP

UN TROISIÈME OUVRAGE DE RÉFÉRENCE SUR LES POLITIQUES HANDICAP EUROPÉENNES

“L’emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? et comment ?”. C’est le titre du troisième ouvrage publié par le Conseil scientifique du FIPHFP en 2018 aux éditions Chronique Sociale. Cette analyse comparée des politiques handicap européennes (Allemagne, Suède, Suisse, etc) a été rédigée par Pierre Blanc, membre du Conseil scientifique du FIPHFP, Dominique Velche, ancien chercheur de l’École des hautes études en santé publique (EHESP) et Marie-Renée Guével, maître de conférence à l’EHESP.

Le travail de recherche a été mené dans le cadre de la convention de partenariat entre l’École et le Fonds.

Cette publication vise à outiller la réflexion des pouvoirs publics en situant le modèle français parmi les modèles européens et à alimenter la réflexion stratégique des acteurs sociaux et associatifs.



Une remise officielle à Sophie Cluzel

L’ouvrage du Conseil scientifique a été remis à la Secrétaire d’État chargée des personnes handicapées le 4 octobre 2018 au ministère. En présence du Dr. Michel Busnel, rapporteur du Conseil scientifique, Laurent Chambaud, Directeur de l’EHESP, Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP, Hélène Berenguier, Directrice adjointe du FIPHFP, et Caroline Mauvignier, chargée de mission pour la Recherche et l’Innovation au FIPHFP.



La composition du Conseil scientifique du FIPHFP

Wenceslas Baudrillart, ancien Conseiller social du Premier Ministre

Hélène Berenguier, Directrice adjointe du FIPHFP

Pierre Blanc, ancien Directeur général de l’Agefiph

Michel Busnel, médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation, ancien directeur du Centre mutualiste de Kerpape, président d’honneur de Comète France, rapporteur du Conseil scientifique

Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP

Solange Fasoli, ancienne membre du Comité national du FIPHFP, membre du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés, représentante des organisations syndicales des salariés

François Martinez, conseiller technique innovation

Marie-Anne Montchamp, ancienne Secrétaire d’État chargée des personnes handicapées, Présidente de la CNSA

Bernard Pachoud, psychiatre, chercheur au CRPMS et professeur de psychopathologie à l’Université Paris-Diderot

Anna Picard, Directrice générale de Comète France

Jean-Claude Rouanet, Vice-président de la Fédération des APAJH

Aïcha Rouissi, chargée de mission Handicap au MINEFI

Laurent Vignalou, Président du comité médical ministériel des ministères économiques et financiers

Daniel Vitry, Professeur émérite en sciences économiques de l’Université Paris II Panthéon-Assas

Jean-Charles Watiez, ancien Directeur du FIPHFP

La gouvernance du FIPHFP



« Le FIPHFP est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. » (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006)

Comité National

Définit les orientations stratégiques, vote le budget et approuve les conventions nationales.

Président

Dominique Perriot

Vice-Présidents

Agnès Duguet
Florian Guzdek

établissement Public

Prépare et met en oeuvre les délibérations du Comité national.

Directeur

Marc Desjardins

Directrice adjointe

Hélène Berenguier

Secrétaire générale

Christelle de Batz

Déléguée aux employeurs nationaux et aux partenariats

Nathalie Dross-Lejard

Chargée de mission pour la recherche et l'innovation

Caroline Mauvignier

Responsable Communication (CDC)

Nelly Bellanger

Comité LOCAL

Valide les conventions avec les employeurs régionaux.

Favorise une approche territoriale de la mise en oeuvre de la politique handicap.

LE délégué territorial au handicap (DTH)

Le DTH est le représentant du Fonds et le relais de proximité du gestionnaire administratif sur les territoires.

Il anime le Comité local, va à la rencontre des employeurs publics, les aide à développer leur politique en faveur des personnes en situation de handicap et les accompagne lors des conventionnements.

Pilote du Handi-Pacte, il met en oeuvre, aux côtés des services de l'Etat, la politique handicap en région.

Le Gestionnaire administratif : Caisse des Dépôts

Assure la gestion administrative et opérationnelle du FIPHFP ainsi que son secrétariat administratif, au niveau national comme au niveau local.

Une gestion



Composition du Comité national au 31/12/2018

Au titre des représentants de la fonction publique de l'État :

Membres titulaires :

Anne BROSSEAU

Jean-Charles COTTEZ

Isabelle Palud-GOUESCLOU

Servane GILLIERS-VAN REYSEL

Membres suppléants :

Isabelle GADREY

Cédric MANUEL

Pierre COURAL

Catherine DE GROOF

Au titre des représentants de la fonction publique territoriale

Membres titulaires :

Patrick TEISSERE

Catherine DESPRES

André MONTANÉ

Membres suppléants :

Nicolas LEFEBVRE

Lahcen AIT EL HADJ

Elie ABOUD

Au titre des représentants de la fonction publique hospitalière

Membres titulaires :

Marie HOUSSEL

Dominique PERRIOT

Membres suppléants :

Jean-François DUTHEIL

Hélène MALTERRE

Au titre des représentants des personnels

Membres titulaires :

Bruno PICARD (CGT)

Annick PRADÈRES (CFDT)

Laure BEYRET (FO)

Bruno KOUBI (UNSA)

Agnès DUGUET (FSU)

Dominique CAPITAINE (Solidaires)

Bruno BESANÇON (CFTC)

Christophe ROTH (CGC)

André GUENEC (FA-FP)

Membres suppléants :

Raja HACHEMI (CGT)

Muriel SCAPPINI (CFDT)

Jean-Philippe BOYE (FO)

Christine LAPLACE (UNSA)

Rozenn JARNOUEN (FSU)

Asma GARA-FELIU (Solidaires)

Catherine ODOUARD (CFTC)

Hugues THIBAUT (CGC)

Marie-Agnès DESPRES (FA-FP)

Au titre des représentants des associations ou organismes regroupant les personnes handicapées

Membres titulaires :

Jacques ZEITOUN (APF)

Bruno GENDRON (CFPSAA)

Florian GUZDEK (FNATH)

Marie-Hélène BOUZAT (APAJH)

Sophie LE MOAL (LADAPT)

Membres suppléants :

Michel DOUCIN (UNAFAM)

Cheick Mamady KABA (FFAIMC)

André ROBLOT (UNAPEI)

Nathalie MAHINC (FISAF)

Danièle LANGLOYS (Autisme France)

Au titre des personnalités qualifiées dans le domaine du handicap

Philippe NICOLLE

Gérard LEFRANC

Wenceslas BAUDRILLART

**Retrouvez
plus d'informations sur**



www.fiphfp.fr

**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
dans la fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33

E-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr